

# SAHNE VE PERDE ÇALIŞANLARININ HUKUKÎ STATÜSÜ

(LEGAL STATUS OF SCREEN AND STAGE WORKERS)

Araş. Gör. Özge Yıldız Hakkakul\*

## ÖZ

Çalışmamız, sahne ve perde çalışanlarının hukukî statüsüne ilişkindir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası md.64 uyarınca sanatçılara anayasal düzeyde özel bir koruma sağlanmıştır. Ancak, özellikle çalışmamız kapsamında yer alan sahne ve perde çalışanlarının, sosyal güvenlik, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi konulara ilişkin birtakım sorunlar yaşadıkları bilinen bir gerçektir.

Sahne ve perde çalışanlarının hukukî statüsünün tespiti hangi hukukî düzenlemelerin kendilerine uygulanacağını belirlemesi bakımından önem arz eder. Belirtmek gerekir ki, çalışmamız kapsamında yalnızca bir özel hukuk sözleşmesine bağlı olarak çalışan sahne ve perde çalışanlarının hukukî statüsü incelenmiş, statü hukukuna tâbi olarak çalışanlar, örneğin memurlar kapsama dâhil edilmemiştir.

Üç bölümden oluşan çalışmamızın birinci bölümü sahne ve perde çalışmanı kavramına ilişkindir. İkinci bölümde Türk hukuku uyarınca özellikle Yargıtay kararlarında bu çalışanların hukukî statüsüne ilişkin ne yönde bir değerlendirme yapıldığı incelenmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay'ın bu tür çalışma ilişkilerini eser sözleşmesine dayandırma eğilimi tespit edildiğinden, işçi kavramının dayanağı olarak iş sözleşmesinin unsurları ele alınmış ve iş sözleşmesi ile eser sözleşmesinin farkları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde ise, karşılaştırmalı hukuk çerçevesinde bir araştırma yapılarak İsviçre, Almanya, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde konuya ilişkin tespit ve değerlendirmeler ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Sahne ve perde çalışanları, sanatçılar, sahne sanatları ve iş hukuku, işçi kavramı, iş sözleşmesi

## ABSTRACT

*Our study is on the legal status of screen and stage workers. In accordance with the Constitution of the Republic of Turkey Art.64, a special constitutional protection is provided to the artists. However, it is a fact that particularly screen and stage workers who are within the scope of our study have some problems with regard to the issues such as social security, working time, health and safety at work etc.*

<sup>H</sup> Hakem denetiminden geçmiştir.

\* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

*The determination of the legal status of screen and stage workers is important with regard to the ascertainment of the legal regulations applied to them. It should be stated that only the legal status of screen and stage workers who work under a private law contract has been examined within the scope of our study, whereas workers subject to Administrative Law, civil servants for instance have not been included in the scope.*

*Section I of our study which consists of three sections is on the concept of screen and stage worker. In the second section, the determination of the legal status of screen and stage workers in accordance with the Turkish law, especially in the decisions of the Court of Appeal has been examined. In this context, the elements of the contract of employment which is the basis of the concept of employee have been investigated and the differences between the contract of employment and contract for services have been clarified, since the tendency of the Court of Appeal to attribute such employment relationships to the contract for services has been ascertained. In the third section, the determinations and evaluations regarding the issue in Switzerland, Germany, England and United States of America have been set forth by conducting a study within the framework of Comparative Law.*

**Keywords:** *Screen and stage workers, artists, performing arts and labour law, the concept of employee, contract of employment*

\*\*\*

## GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası<sup>1</sup>'nin "Sanatın ve Sanatçının Korunması" kenar başlıklı 64. maddesi uyarınca Devlet, sanat faaliyetlerini ve sanatçıyı korur. Maddede ayrıca, sanat eserlerinin ve sanatçının korunması, değerlendirilmesi, desteklenmesi ve sanat sevgisinin yayılması için Devletin gereken tedbirleri alacağı hükme bağlanmıştır. Sosyal ve ekonomik hak ve ödevleri düzenleyen bölümün içinde yer alan bu madde gereği, sanatçıların anayasal düzeyde özel olarak korunduğu söylenebilir. Ancak, özel olarak korunması gereken sanatçıların, çalışmamız kapsamında sınırlarsak sahne ve perde çalışanlarının uygulamada sosyal güvenlik<sup>2</sup>, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği vb. konulara ilişkin birtakım sorunlarla karşılaştıkları bilinmektedir.

Sahne ve perde çalışanlarının hukukî statüsünün tespiti, hangi hukukî düzenlemelerin kendilerine uygulanacağını belirlebilmesi bakımından önem-

<sup>1</sup> Kanun No: 2709, RG. 09.11.1982, S. 17863 (Mükerrer).

<sup>2</sup> Bu husus, dizi oyuncuları bakımından, Sayıştay Başkanlığı'nın Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na ilişkin 2012 yılı Denetim Raporu'nda şu şekilde ifade edilmiştir: "Dizi oyuncularının 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı olarak tescil edilmeleri gerekmektedir. Uygulamada dizi oyuncularının, bir eser sözleşmesinin tarafıymış gibi Serbest Meslek Makbuzu (SMM) düzenledikleri, yapımcıların SMM karşılığında hizmet satın almış gibi bu sanatçılar için sigortalı işe giriş bildirgesi vermeyerek, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının a bendi (4-1-a) kapsamında sigortalılık tesis ettirmedikleri, bu kişilerin 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 1 inci fıkrasının b bendi kapsamında sigortalı oldukları görülmüştür. Kurum tarafından bulguda belirtilen hususlara iştirak edilmekte ve 2013 yılından itibaren gereğinin yapılacağı belirtilmektedir." (Çevrimiçi), <http://www.sayistay.gov.tr/rapor/kid/SGK.pdf>, 10.01.2016.

lidir. Çalışan işçi olarak kabul edildiğinde, İş Hukuku'nun örneğin çalışma süreleri ve çalışma koşulları açısından veya iş sözleşmesinin geçersiz yahut haksız feshinde uygulanabilecek koruyucu hükümlerinden yararlanabilecektir. Buna karşılık, iş sözleşmesiyle çalışmadığının yani bağımsız çalışan olduğunun kabulü durumunda, bu korumadan yararlanması mümkün olamayacaktır. Söz konusu tespit, Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından da önem arz etmektedir. Zira, bir işçinin sigortalılık statüsü ile bağımsız çalışan kişinin sigortalılık statüsü birbirinden farklıdır.

Çalışmanın kapsamına, statü hukukuna tâbi olarak örneğin Devlet, Şehir, Belediye Tiyatroları veya Devlet Opera ve Balesi vb. kurumlarda çalışan memurlar, girmemektedir. Bu bağlamda, bir özel hukuk sözleşmesine bağlı olarak çalışanlar inceleme konusu yapılacaktır.

Üç bölümden oluşan çalışmamızın birinci bölümü, sahne ve perde çalışanı kavramına ilişkindir. İkinci bölümde, Türk hukuku uyarınca söz konusu çalışanların hukukî statüsü incelenmiştir. Bölüm kapsamında, öncelikle genel olarak işçi kavramı açıklanmaya çalışılmış, işçi kavramının dayanağı olarak iş sözleşmesi ele alınmış ve iş sözleşmesi ile eser sözleşmesinin birbirinden ayrıldığı noktalar üzerinde durulmuştur. Bu bölümde son olarak, Yargıtay'ın sahne ve perde çalışanlarının hukukî statüsüne ilişkin yaklaşımı incelenmiştir. Üçüncü bölümde, karşılaştırmalı hukuk ekseninde bir çalışma yapılması amaçlanmış, diğer ülke uygulamalarında bu kişilerin hukukî statüsüne ilişkin nasıl bir değerlendirmenin söz konusu olduğu araştırılmıştır. Böyle bir araştırmanın, Türk hukukunda karşılaşılan sorunların çözümünde yararlı olabileceği düşünülerek öncelikle Kıta Avrupası sisteminin geçerli olduğu İsviçre ve Almanya, ardından da Ortak Hukuk (Common Law) sisteminin geçerli olduğu İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde konuya ilişkin yaklaşım inceleme konusu yapılmıştır.

## I. SAHNE VE PERDE ÇALIŞANI KAVRAMI

Çalışmamız kapsamında öncelikle incelenmesi gereken husus, sahne ve perde çalışanlarının kim olduğudur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması (ISCO-08) <sup>3</sup>nda profesyonel meslek mensupları ana başlığı/grubu içinde yer alan hukukî, sosyal ve kültürel alanlarda meslek icra edenler alt başlığının kapsamında, yaratıcı ve icracı sanatçılar bir alt/yan grup olarak yer almaktadır<sup>4</sup>. Görsel sanatçılar, müzisyenler, dans sanatçıları ve oyuncular gibi birçok çalışanın yer aldığı bu grup bakımından çalışmamız kapsamında inceleme konusu yapılacak kişiler, özellikle sinema ve televizyon sektöründe çalışan oyuncular ile tiyatro, opera, dans gibi performans sanatlarını icra eden sanatçılar ve palyaço, sihirbaz, akrobat gibi performans sanatçılarıdır. Bu kapsamda yeri geldiği ölçüde set çalışanları hakkında da bilgi verilecektir.

<sup>3</sup> International Standard Classification of Occupations ISCO-08, Volume: 1, Geneva, International Labour Organization, 2012, (Çevrimiçi) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>, 10.01.2016. Türk hukukunda, ulusal düzeyde meslek sınıflandırmasının yapıldığı Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğlerde [RG. 26.12.2013, S.28863 (Mükerrer), RG. 28.10.2014, S. 29159] çalışma konumuza ilişkin olarak figüran, seslendirme oyuncusu, oyuncu, dansçı ve opera şarkıcısına ilişkin tanım ve meslek standartlarına yer verildiği belirtilmelidir.

<sup>4</sup> ILO ISCO-08, Minor Group 265, s. 166.

## II. TÜRK HUKUKUNDA SAHNE VE PERDE ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

### A. Genel Olarak İşçi Kavramı

Sahne ve perde çalışanlarının hukukî statüsünü ortaya koyabilmemiz için öncelikle Türk hukukunda kimlerin işçi, kimlerin bağımsız çalışan olarak nitelendirildiğini tespit etmemiz gerekir. İş Kanunu<sup>5</sup>'nin tanımlara ilişkin 2. maddesine göre, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. Bu kapsamda, Türk hukukunda kural olarak iş sözleşmesiyle çalışanlar işçidirler<sup>6</sup>. Dolayısıyla, işçi sayılmanın koşulu iş sözleşmesiyle çalışmaktır. İş sözleşmesine ilişkin tanım ise Kanun'un 8. maddesinde yapılmıştır. Tanım uyarınca iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Bu kapsamda iş sözleşmesinin unsurları, "iş görme", "ücret" ve "bağımlılık" olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>7</sup>. Türk Borçlar Kanunu<sup>8</sup>'nda (TBK) ise hizmet sözleşmesinin tanımı yer almaktadır. Kanun'un 393. maddesinde yer alan tanım uyarınca hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Belirtmek gerekir ki, Türk Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesi, İş Kanunu'nda ise iş sözleşmesi olarak yer verilen sözleşme türleri arasında Türk hukuku bakımından bir farklılık söz konusu değildir<sup>9</sup>. İş Kanunu md.4 gereği, Kanun kapsamına alınmayan işler ve iş ilişkileri bakımından, Türk Borçlar Kanunu ve dolayısıyla burada yer alan hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler uygulama alanı bulabilecektir.

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) <sup>10</sup> da İş Kanunu kapsamı dışında

<sup>5</sup> Kanun No: 4857, RG. 10.06.2003, S. 25134.

<sup>6</sup> Nuri Çelik, Nursen Caniklioğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, İstanbul, Beta, 2015, s. 41-42; Sarper Süzek, İş Hukuku, 11. Bası, İstanbul, Beta, 2015, s. 137; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul, Beta, 2014, s. 96; Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Bası, İzmir, 2013, s. 9; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014, s. 177-178; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen/Kaplan, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, Gazi Kitabevi, 2013, s. 27.

<sup>7</sup> Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 7. Bası, İstanbul, Beta, 2015, s. 67-69; Münir Ekonomi, İş Hukuku: Ferdi İş Hukuku, C. 1, 3. Bası, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, 1987, s. 73-74; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 114-122; Süzek, İş Hukuku, s. 243; Fevzi Şahlanan, "İşçi Sifatının Belirlenmesinde Bağımlılık Unsuru-Karar İncelemesi (Mayıs 2005)", İş Hukuku ile ilgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri (Aralık 2004-Ocak 2011), İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2011, s. 21; Tankut Centel, İş Hukuku: Bireysel İş Hukuku, C. I, Beta, İstanbul, 1994, s. 79-82; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul, Legal, 2016, s. 56; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 166; Demir, İş Hukuku, s. 47-51; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş Hukuku, s. 343-361; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, İş Hukuku, s. 51; E. Tuncay Senyen-Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 7. Bası, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015, s. 53-54; Ercan Akyiğit, "Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu", Hukuk ve Sanat, Ed. Yener Ünver, Özlem Yenerer Çakmut, Ankara, Seçkin, 2016, s. 67.

<sup>8</sup> Kanun No: 6098, RG. 04.02.2011, S. 27836.

<sup>9</sup> Tunçomağ, Centel, İş Hukukunun Esasları, s. 67.

<sup>10</sup> Kanun No: 5953, RG. 20.06.1952, S. 8140.

kalan işler ve iş ilişkileri bakımından uygulama alanı bulabilir. Kanun'da açıkça işçi tanımı yapılmamakta, ancak gazeteci tanımına yer verilmektedir. Söz konusu tanım uyarınca, Kanun'un kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir (md.1/f.2). Dolayısıyla, gazeteciler Basın İş Kanunu kapsamında işçi sayılırlar<sup>11</sup>. Bu bağlamda uygulanabilecek bir diğer Kanun olan Deniz İş Kanunu<sup>12</sup>'nin 2. maddesine göre, bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemiadamı denir. Gemiadamları, Deniz İş Kanunu anlamında işçidirler<sup>13</sup>. Belirtmek gerekir ki, gemiadamları tanımında, gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfaların yanı sıra diğer kimselerden de bahsedildiği için, bu kişiler dışında gemide çalışan örneğin aşçı, garson, temizlik görevlisi veya sahne ve perde çalışanları arasında sayılan müzisyen vb. kişilerin de bu Kanun kapsamında işçi sayılacakları doktrinde ifade edilmektedir<sup>14</sup>.

### 1. İşçi Kavramının Dayanağı Olarak İş Sözleşmesi

Türk hukukunda işçi tanımlanırken iş sözleşmesi esas alınmıştır. Bu bağlamda, eser veya vekâlet gibi diğer iş görme sözleşmelerine dayanarak çalışanlar işçi sayılmazlar<sup>15</sup>. İş görme ve ücretin yanı sıra iş sözleşmesinin unsurları arasında sayılan bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayıran en önemli unsurdur<sup>16</sup>. Bağımlılık unsurunun

<sup>11</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 139; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 101; Ali Güzel, "Fabrika'dan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Ankara, 1997, s. 89.

<sup>12</sup> Kanun No: 854, RG. 29.04.1967, S. 12586.

<sup>13</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 138; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 104; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 89; Bektaş Kar, Deniz İş Hukuku: Ders Kitabı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2014, s. 86.

<sup>14</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 138; Kar, Deniz İş Hukuku, s. 87, 90; Akyiğit, Sanatçılar, s. 78-79.

<sup>15</sup> Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 42; Fevzi Şahlanan, "İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru-Bağımlılık İlişkisi", Tekstil İşveren Dergisi, S. 380, Hukuk 65, Aralık 2011, s. 4; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 84, 92; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 96; Süleyman Başterzi, "Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, Mart 2010, s. 179.

<sup>16</sup> Tunçomağ, Centel, İş Hukukunun Esasları, s. 69; Ekonomi, Ferdi İş Hukuku, s. 73; Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 116-122; Süzek, İş Hukuku, s. 245, 250; A. Can Tuncay, "Sanatçılar ve Özel İş Bulma Büroları", Günümüzde Yargı, S. 45, Ocak 1980, s. 18; Aynı yazar, "Sanatçılara İş Bulmak İçin Özel Büro Açılması", İş Hukuku Uygulaması, İşK. 85 (No. 1), 1981/II, s. 2-3; Şahlanan, İşçi Sıfatı, s. 22; Aynı yazar, Bağımlılık İlişkisi, s. 4; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 84, 95; Centel, İş Hukuku, s. 82; Haluk Tandoğan, Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri, C. II, 5. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010, s. 35-36, 39, 376-377; A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul, Beta, 2015, s. 279; Aydın Zevkliler, K. Emre Gökyayla, Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri, 13. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013, s. 423; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel İş Hukuku, s. 57; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 169-174; Demir, İş Hukuku, s. 48-51; Gülsevil Alpagut, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara, 2012, s. 4; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş Hukuku, s. 353-356; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, İş Hukuku, s. 51; Senyen-Kaplan, Bireysel İş Hukuku, s. 54; Başterzi, İş Sözleşmesi, s. 178; Haluk Hadi Sümer, "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, Eylül 2010, s. 68-69; Mustafa Alp, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Sü-

içeriğini özetle, işçinin iş görme borcunu işverenin talimatlarına bağlı olarak işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında yerine getirmesi oluşturur<sup>17</sup>. İşverenin talimat verme yetkisi, iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olarak işçinin hukukî bağımlılığı sonucunu doğurur<sup>18</sup>. Dolayısıyla burada sözü edilen bağımlılık hukukî-kişisel bağımlılıktır<sup>19</sup>.

Yargıtay'a göre de iş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş süreci ile sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturur. Konuya ilişkin kararlarda, hukukî-kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olguların ise, işin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, iş görenin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, sayılan bu belirtilerin hiçbirinin tek başına kesin bir ölçü teşkil etmediği, işçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanmasının, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesinin bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmadığı vurgulanmıştır<sup>20</sup>.

İş sözleşmesinin varlığının tespitinde bütünsel bir değerlendirme yapılması zorunludur<sup>21</sup>. Her somut olay bakımından, sözleşme ilişkisinin bütün

---

zek'e Armağan, C. 1, İstanbul, Beta, 2011, s. 805; Akyiğit, Sanatçılar, s. 67, 71; O. Gökhan Antalya, "Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukukî Niteliği (II)", Yargıtay Dergisi, C. 13, S. 3, Temmuz 1987, s. 299. Anayasa Mahkemesi de 1967 tarihli bir kararında, bağımlılık unsurunun ayırt edici özelliğini vurgulamıştır: "...Bu akdi, iş görmeye ilişkin diğer akidlerden ayıran, bu bağımlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o, çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar... Hizmet akdinden başka akitlerde bağımlılık unsuru yoktur..." Anayasa Mahkemesi, 26-27.09.1967, E. 1963/336, K. 1967/29, RG. 19.10.1968, S. 13031. Yargıtay'ın da bu hususa yer verdiği birçok karar bulunmaktadır. Bkz. Y. 9. HD, 08.04.2014, E. 2012/10616, K. 2014/11732; Y. 22.HD, 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338; Y. 7.HD, 20.02.2014, E. 2013/16395, K. 2014/4192; Y. 9.HD, 30.01.2012, E. 2009/37836, K. 2012/2317. Karar metinleri için bkz. Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), 6. Bası, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015, s. 48-59.

<sup>17</sup> Ekonomi, Ferdi İş Hukuku, s. 74; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 117; Süzek, İş Hukuku, s. 245-247; Şahlanan, İşçi Sıfatı, s. 22; Aynı yazar, Bağımlılık İlişkisi, s. 5; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 97; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel İş Hukuku, s. 57; Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 170-171; Demir, İş Hukuku, s. 49-51; Alpagut, İş İlişkisi, s. 6; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş Hukuku, s. 357-361; Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, İş Hukuku, s. 51; Zevkliler, Gökyayla, Borçlar Hukuku, s. 423; Başterzi, İş Sözleşmesi, s. 181; Sümer, Bağımlılık Unsuru, s. 68-69; Antalya, Hizmet Akdi II, s. 299, 304.

<sup>18</sup> Manfred Rehbinder, Jean-Fritz Stöckli, Berner Kommentar: Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Band/Nr. VI/2/2/1, Bern, Stämpfli Verlag AG, 2010, s. 21.

<sup>19</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 245; Şahlanan, İşçi Sıfatı, s. 22; Aynı yazar, Bağımlılık İlişkisi, s. 3; Akyiğit, Sanatçılar, s. 71.

<sup>20</sup> Y. 9. HD, 13.07.2009, E. 2008/876, K. 2009/20602, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016; Y. 9. HD, 08.04.2014, E. 2012/10616, K. 2014/11732; Y. 22.HD, 21.02.2014, E. 2013/5135, K. 2014/3338; Y. 7.HD, 20.02.2014, E. 2013/16395, K. 2014/4192, Çil, İlke Kararları, s. 48-56.

<sup>21</sup> Ullin Streiff, Adrian von Kaenel, Roger Rudolph, Arbeitsvertrag: Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich, Schulthess Juristische Medien AG, 2012, s. 72.



unsurları değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır<sup>22</sup>, zira hiçbir unsur tek başına iş sözleşmesinin varlığının tespitinde belirleyici değildir<sup>23</sup>.

Günümüzde ekonomik ve teknolojik koşullara bağlı olarak yeni istihdam türlerinin ortaya çıkması, bağımlılık ilişkisinin zayıflaması sonucunu doğurmuştur<sup>24</sup>. Bu bağlamda, iş sözleşmesinin varlığını tespit etmek üzere, işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde onun yararına iş görmesi bağımlılık unsurunun yardımcı ölçütü olarak kabul edilmektedir<sup>25</sup>. İşverenin yönetim ve denetimi altında çalışma ile iş organizasyonuna dâhil olma ölçütlerinin, bağımlılığın tespitinde yararlanılan temel ölçütler olduğu da doktrinde ifade edilmektedir<sup>26</sup>. Çalışanın işini görürken belirli bir serbesti içinde hareket etmesi, yaratıcı gücünü kullanması ve inisiyatif alması, işverenin yönetimi altındaki bir iş organizasyonu içinde yer aldığı sürece, işçi sayılmasına engel olmayacaktır<sup>27</sup>.

Bağımlılık unsuru iş ilişkisinde mutlak değil, göreceli bir anlamı haizdir<sup>28</sup>. İşçilerin işverenle aralarındaki bağımlılık ilişkisinin derecesi, görmekte oldukları işin niteliğine, işyerinin hiyerarşik yapısı içindeki konumlarına ve meslekî durumlarına göre farklılık arz edebilir<sup>29</sup>. Örneğin, doktor, cerrah, mühendis, avukat, pilot gibi uzmanlığa sahip, vasıflı işçilerin işverene bağımlılığının düzeyi vasıfsız işçilerden farklıdır<sup>30</sup>. Ancak, bağımlılık ilişkisi göreceli olarak bazı noktalarda zayıflamış olsa da diğer konular bakımından varlığını sürdürüyorsa, iş ilişkisinin varlığından söz ederiz<sup>31</sup>. Alman hukukunda da özellikle şef doktorlar bakımından aynı esastan hareket edilmektedir. Bu esasa göre, bir hastanenin şef doktoru hekimlik faaliyeti bakımından hastane sahibinin talimatlarıyla bağlı değildir<sup>32</sup>. Ancak, Alman Federal İş Mahkemesi, dok-

<sup>22</sup> Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 72.

<sup>23</sup> Norman Selwyn, Selwyn's Law of Employment, 16th Edition, Oxford, Oxford University Press, 2011, s. 53; Micah Prieb Stoltzfus Jost, "Independent Contractors, Employees, and Entrepreneurialism Under the National Labor Relations Act: A Worker -by- Worker Approach", Washington and Lee Law Review, Volume: 68, Issue: 1, 2011, s. 335, (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016.

<sup>24</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 247-250; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 108-109.

<sup>25</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 248.

<sup>26</sup> Alp, Tele Çalışma, s. 808. Benzer yönde, Akyiğit, Sanatçılar, s. 71.

<sup>27</sup> Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 111; Süzek, İş Hukuku, s. 249; Şahlanan, İşçi Sıfatı, s. 22-23; Sümer, Bağımlılık Unsuru, s. 70; Alp, Tele Çalışma, s. 807.

<sup>28</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 247; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 108, 117, 126; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel İş Hukuku, s. 58.

<sup>29</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 247; Şahlanan, İşçi Sıfatı, s. 22; Alpagut, İş İlişkisi, s. 5, 6.

<sup>30</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 247; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş Hukuku, s. 353; Güzel, Bağımlılık Unsuru, 108, 110; Alpagut, İş İlişkisi, s. 5. Benzer yönde, Simon Honeyball, Great Debates: Employment Law, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2011, s. 7; Polat Soyer, "Karar İncelemesi", Yasa Hukuk Dergisi, Nisan 1980, s. 514.

<sup>31</sup> Rehbindler, Stöckli, Berner Kommentar, s. 46; Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 85; Adrian Staehelin, Der Arbeitsvertrag: Zürcher Kommentar, Band/Nr. V/2c, 4. Auflage, Zürich, Schulthess Juristische Medien AG, 2006, s. 21; Thomas Dieterich, Peter Hanau, Günter Schaub, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2016, BGB § 611 Rn. 11, 51, 85-86; Alpagut, İş İlişkisi, s. 5. Benzer yönde, Burhan Özdemir, "Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları", Çimento İşveren Dergisi, C. 13, S. 3, Mayıs 1999, s. 33-34.

torun, hastanenin örgütsel faaliyetine bağlı ve hastane organizasyonuna dâhil olduğunu göz önünde bulundurarak taraflar arasında bir iş ilişkisinin varlığını kabul etmiştir<sup>33</sup>.

## 2. İş Sözleşmesinin Eser Sözleşmesinden Ayrılması

Türk hukukunda sahne ve perde çalışanları hakkında verilen Yargıtay kararları<sup>34</sup> incelediğinde genel olarak bu kişilerin çalışmalarını eser sözleşmesine dayandırma eğiliminin olduğu görülecektir<sup>35</sup>. Bu nedenle eser sözleşmesinden de bahsedilmesi gerekmektedir.

Eser sözleşmesine ilişkin tanıma TBK md.470'de yer verilmiştir. Söz konusu tanım uyarınca, eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, işsahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Yüklenici ise, ayrı bir iş organizasyonuna sahip, işsahibine karşı yalnızca işin sonucunu üstlenen bağımsız bir çalışandır<sup>36</sup>.

İş sözleşmesinin aksine, eser sözleşmesinde iş sonucu öne çıkmaktadır ve yüklenici bir eser meydana getirmekle yükümlüdür<sup>37</sup>. İş sözleşmesinin konusu, belirli ya da belirsiz süreyle iş görme olduğu hâlde, eser sözleşmesinin konusu iş görmenin sonucunda ortaya çıkarılacak sonuçtur, yani eserdir<sup>38</sup>. Başka bir deyişle, eser sözleşmesinin amacı, önceden belirlenmiş olan ve bir bütün teşkil eden bir iş, emek sonucunun meydana getirilmesidir<sup>39</sup>.

Eser sözleşmesinde yüklenici, yukarıda da belirtildiği üzere işsahibine karşı bağımsız durumdadır<sup>40</sup>. Esasında bu sözleşme ilişkisinde de tam bir ba-

<sup>32</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 11, 85; Benzer yönde, Franz Jürgen Säcker, Roland Rixecker, Hartmut Oetker, Bettina Limperg, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 6. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2012, BGB § 611 Rn. 176.

<sup>33</sup> Abbo Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 14. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2015, s. 53. Karar metni için bkz. BAG, 27.07.1961- 2 AZR 255/60, NJW 1961, s. 2085, (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016.

<sup>34</sup> Bkz. aşağıda Bölüm II, B'de yer verilen kararlar.

<sup>35</sup> Benzer yönde, Sinan Sami Akkurt, "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, 2008, s. 36, dn. 60. Yazara göre, Yargıtay, bu tür meslekler açısından âdeti bağımsızlığı kural, bağımlılık unsurunu istisna kabul etmektedir.

<sup>36</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 250.

<sup>37</sup> Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 30; Rehbinder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 43; Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 82.

<sup>38</sup> Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 82; Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 12; Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, s. 50; Seza Reisoğlu, Hizmet Akdi: Mahiyeti, Unsurları, Hükümleri, Ankara, Sevinç Matbaası, 1968, s. 57; Tuncay, Sanatçılar, s. 18; Aynı yazar, Özel Büro Açılması, s. 2; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 178; O. Gökhan Antalya, "Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukukî Niteliği (III)", Yargıtay Dergisi, C. 13, S. 4, Temmuz 1987, s. 456; Akkurt, Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, s. 49.

<sup>39</sup> Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 36; Akkurt, Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, s. 49.

<sup>40</sup> Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 30; Rehbinder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 43; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 36, 37; Reisoğlu, Hizmet Akdi, s. 57; Süzek, İş Hukuku, s. 250; Şahlanan, İşçi Sıfatı, s. 22; Zevkliler, Gökyayla, Borçlar Hukuku, s. 424-425; Antalya, Hizmet Akdi (III), s. 458, 463-464; Alper Uyumaz, "Öğreti ve Yargıtay Ka-



ğimsızlıktan söz etmek mümkün değildir<sup>41</sup>. Zira, işsahibinin, elde edilecek sonuca ilişkin yükleniciye bazı talimatlar vermesi mümkündür<sup>42</sup>. Ancak, bu talimatlar, hangi işin görüleceğine, işin ne olduğuna ilişkindir; işin nasıl görüleceğine ilişkin değildir<sup>43</sup>. Yüklenicinin işin tâbi olacağı esaslar, işin yöntemi bakımından tam bir serbesti içinde olduğu belirtilmelidir<sup>44</sup>. Dolayısıyla, iş sözleşmesindeki gibi sıkı bir bağımlılık söz konusu değildir<sup>45</sup>.

İş sözleşmesini eser sözleşmesinden ayıran başlıca unsurlar özetle, bir bütün oluşturan sonuç ve bağımsızlık unsurlarıdır<sup>46</sup>. İş sözleşmesinin konusunun da zaman zaman bir sonucun meydana getirilmesi olabileceği<sup>47</sup> düşünüldüğünde, asıl belirleyici unsurun bağımsızlık olduğu ifade edilmelidir<sup>48</sup>.

Bu kapsamda son olarak belirtmek gerekir ki, tarafların aralarındaki hukukî ilişkiye dair yaptıkları nitelendirme önemli değildir<sup>49</sup>. Örneğin,

---

rarları Işığında İş Sözleşmesi ve İstisna Sözleşmesinin Ayrıştırılması”, Prof. Dr. Saim Üstündağ’a Armağan, Ankara, Adalet, 2009, s. 508.

<sup>41</sup> Tuncay, Sanatçılar, s. 18; Aynı yazar, Özel Büro Açılması, s. 3.

<sup>42</sup> Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 30; Rehbinder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 43; Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 14; Reisoğlu, Hizmet Akdi, s. 57; Süzek, İş Hukuku, s. 246; Alpagut, İş İlişkisi, s. 11-12; Uyumaz, İş Sözleşmesi, s. 521; Akkurt, Sözleşmelerin Ayrıt Edilmesi, s. 52.

<sup>43</sup> Rehbinder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 43.

<sup>44</sup> Reisoğlu, Hizmet Akdi, s. 57. Yargıtay da bu hususa değinmiştir: “...İstisna aktinde ücretin tesbitinde eser gözönünde tutulur. İş sahibinin talimat verme yetkisi ise elde edilecek sonuç içindir. Halbuki hizmet aktinde emir ve talimat yetkisi işçinin çalışma yerinin, işe başlayış ve sona eriş saatinin işverence tesbiti biçimindedir...”, Y. 10.HD, 14.03.1995, E. 1995/2008, K. 1995/2571, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>45</sup> Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 30; Rehbinder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 43; Tuncay, Özel Büro Açılması, s. 3.

<sup>46</sup> Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 35; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 119-120; Süzek, İş Hukuku, s. 250; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 178-179; Uyumaz, İş Sözleşmesi, s. 504; Akkurt, Sözleşmelerin Ayrıt Edilmesi, s. 49, 61.

<sup>47</sup> Alpagut, İş İlişkisi, s. 11.

<sup>48</sup> Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 82.

<sup>49</sup> Rehbinder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 19; Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 72, 104; Frank Emmel, Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 2. Auflage, Zürich, Schulthess Juristische Medien AG, 2012, s. 6; Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, s. 53; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 116; Başterzi, İş Sözleşmesi, s. 194; Sümer, Bağımlılık Unsuru, s. 72. Ortak Hukuk sisteminin geçerli olduğu İngiliz hukukunda da aynı esas kabul edilmektedir. Bkz. Simon Deakin, Gillian S. Morris, Labour Law, 5th Edition, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2009, s. 127; Hugh Collins, K. D. Ewing, Aileen McColgan, Labour Law, Cambridge, Cambridge University Press, 2012, s. 195-196; Selwyn, Law of Employment, s. 39; Malcolm Sargeant, David Lewis, Employment Law, 7th Edition, Pearson, 2014, s. 27; Stephen Taylor, Astra Emir, Employment Law: An Introduction, Oxford, Oxford University Press, 2007, s. 60; Robert Upex, Richard Benny, Stephen Hardy, Labour Law, 2nd Edition, Oxford, Oxford University Press, 2006, s. 62-63; Simon Honeyball, Honeyball&Bowers’ Textbook on Employment Law, 13th Edition, Oxford, Oxford University Press, 2014, s. 27. Yazar, tarafların ilişkiyi ne şekilde nitelendirdiklerinin gerçek hukukî vasıflandırma bakımından belirleyici olmadığını, zira mahkemelerin taraflar arasındaki ilişkinin şeklini değil, özünü incelediğini, ancak bu nitelendirmenin çalışanın hukukî statüsünün açık olmadığı durumlar bakımından ikna edici olabileceğini belirtmektedir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) hukukunda da özellikle sınıflandırma bağlamında mahkemelerin iradelerinin, iş görme sözleşmesinin özünü gizleyebilecek veya Ulusal İş İlişkileri Kanunu’nun (National Labor Relations Act of 1935 [49 Stat. 449] 29 U.S.C. §

tarafarca sözleşmenin eser sözleşmesi olarak adlandırılması, koşulların varlığı durumunda gerçekte iş sözleşmesi olduğunun tespit edilmesine engel değildir<sup>50</sup>. TBK md.19'da buna ilişkin açık bir hüküm de vardır. Hükme göre, bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır. Dolayısıyla, bir uyumsuzluğun söz konusu olması hâlinde sözleşme ilişkisi, fiili gerçekler ve hukuki olgular değerlendirilerek mahkemeler tarafından tespit edilir<sup>51</sup>.

### **B. Yargıtay'ın Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukukî Statüsüne İlişkin Yaklaşımı**

Yargıtay, özellikle sosyal güvenlik hukukuna ilişkin verdiği kararlarda sahne ve perde çalışanlarının hukukî statüsüne değinmiş ve bu konuda açıklamalarda bulunmuştur. Eski tarihli bir kararında Yargıtay<sup>52</sup>, bir sinema filminin yapımında, oyuncu, figüran, dublaj sanatçısı, kameraman, teknik eleman, rejisör, prodüksiyon amiri gibi değişik işleri gören çalışanların hangi sözleşmeye dayanarak çalıştıklarına ilişkin tespitlerde bulunmuştur<sup>53</sup>. Söz konusu kararda yer verilen açıklamalar, Yüksek Mahkeme'nin konuya yaklaşımını açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Yargıtay'a göre: "...Çalışanlar, işverenin stüdyosunda veya uygun göreceği yerde, başka bir anlatımla, işverenin işlerinde edimlerini göreceklidir. Bu durum, bir bağımlılık ortamı yaratma amacından çok, teknik ve doğal olanaklardan yararlanabilme gereğidir. İşverenin, belirli amacına varabilmesi için, işverence sanatçıya yapılacak müdahaleler, sanatçının bağımlı çalıştığı sonucunun çıkarılabileceği nitelikte görülmeyebilir. Örneğin, bir film sanatçısının bir kişiliği canlandırması söz konusu olduğunda, dekor ve kostüm yönüyle işyerindeki olanaklardan yararlanabilmek için işyerinde çalışması, işveren vekili olarak nitelenebilecek rejisörün genel direktifi ve denetimi altında edimini ifa etmesi, sigortalı sayılması için yeterli sayılamaz. Meydana getirilen filmin o sahnesini kendi sanat gücü ve yeteneği oranında gerçekleştireceği, bağımlı olmadan yaptığı iş oranının bağımlı işlere üstün bulunduğu cihetle, işverenin aralarındaki sözleşmenin hizmet akdi olduğu söylenemez. Eserin sanat yönü veya mesajı ile ilgili olmayan, başka bir anlatımla kendilerine bir sonuç bağlanmayan hizmetler ile işveren veya vekilinin direktifi altında sanat gücü kullanılmadan yapılan işlerin ise, istisna akdi olarak nitelenemeyeceği de açıktır..."

Yargıtay'ın dublaj sanatçısı<sup>54</sup> ve yönetmeni olarak çalışan bir kişinin sigortalı hizmetinin hükmen tespiti istemli yakın tarihli bir kararında<sup>55</sup> da aynı

151-169, Title 29, Chapter 7, Subchapter II, United States Code) esasını oluşturan ilkeleri ihlâl edebilecek sözleşmesel nitelendirmeyi dikkate almama yönünde olduğu ifade edilmektedir. Bkz. Jost, Independent Contractors, s. 345.

<sup>50</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 12; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 116.

<sup>51</sup> Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 116; Sümer, Bağımlılık Unsuru, s. 72.

<sup>52</sup> Y. 10.HD, 01.07.1974, E. 1974/3612, K. 1974/4738, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>53</sup> Yargıtay'ın söz konusu karar bakımından sözleşmelerin birbirinden ayrılmasında son derece soyut ölçülere bağlanmış bulunduğu yolundaki eleştiri için bkz. Soyer, Karar İncelemesi, s. 514.

<sup>54</sup> Dublaj sanatçılarının ilişkin bir diğer kararında da Yargıtay, genel bir değerlendirme yaparak, bu kişilerin işçi olmayıp eser sözleşmesine bağlı olarak çalıştıklarını kabul etmiştir. Karar uyarınca bu kişiler, kendilerine verilen işi işverenin emir ve talimatları-

görüşlere yer vermesi, konu hakkındaki yaklaşımının değişmediğini göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

Sanatçıların sosyal sigorta ilişkilerine ve borçlanma hakkına ilişkin bir diğer kararda<sup>56</sup>, mahkemelerin ağırlıklı olarak sanatçıların çalışmalarını istisna akdine (eser sözleşmesi) dayandırma eğiliminden bahsedilmiştir. Bu eğilim doğrultusunda yargının düşüncesinin, ağırlıklı olarak sanatçıların, işlerini yaparken bağımsız olduğu, iş sahibinden emir almalarının söz konusu olmadığı, dolayısıyla çalışmalarının istisna akdine dayandığı yönünde olduğu belirtilmiş ve bu nedenle sanatçıların sosyal sigortalılıkları açısından ayrı bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun sanatçı borçlanmasına ilişkin bir kararında<sup>57</sup> yer verilen güzel sanat kollarında çalışmaya dair tespitler inceleme konumuz bakımından önem arz etmektedir. Söz konusu kararda, güzel sanat kollarında uğraşanların çalışmalarının genelde, doğuştan gelen yetenek ve beceriye bağlı olduğu, çalışma alanı, konuları ve koşullarının çok farklılık ve özelliği gösterdiği, bu nedenle belirtilen çalışmaların, hizmet akdinde olduğu gibi, bir sınırlama veya çerçeve içerisine alınmasının düşünülemeyeceği, ortaya konulan çalışma türlerinde veya eserlerde yaratıcılık ve farklılığın egemen olduğu, bu tür çalışmaların kendine özgü bir biçimde ortaya çıktığından bahisle hizmet akdi çerçevesinde değerlendirilmeye tâbi tutulamayacağı belirtilmiştir<sup>58</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir diğer kararında<sup>59</sup>, yapımçı şirketle aralarındaki anlaşma gereğince hangi kanalda yayınlanacağı ve ismi konusunda tarafların ortaklaşa anlaşacakları bir televizyon programı ile televizyon dizisi ya da yarışma programında sunuculuk ve oyunculuk yapmayı taahhüt eden sanatçı arasındaki sözleşmenin hukukî niteliği ve bu kapsamda genel hükümlere göre asliye ticaret mahkemelerinin mi yoksa fikrî ve sınaî haklar hukuk mahkemelerinin mi görevli olduğu inceleme konusu yapılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu oyçokluğuyla, taraflar arasındaki sözleşmenin eser sözleşmesi olduğu ve henüz bir eser meydana getirilmeden sözleşme dâvalı sanatçı tarafından feshedildiğinden, dâvalının Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu<sup>60</sup> kapsamında unsurları açıklanan bir eserin sahibi olmadığı ve bu Kanun'un koruyucu hükümlerinden yararlanamayacağı, dolayısıyla fikrî ve sınaî haklar hukuk mahkemelerinin kapsamına giren bir olgunun varlığından söz edilemeyeceği yönünde karar vermiştir. Kararda yer alan karşı oy yazısında ise, özetle dâvalının eser sahibi değil, icracı sanatçı olduğu, başkasına ait bir eserin icrası için icracı ile yapılan sözleşmenin eser sözleşmesi olarak nitelendirilmesinin

na göre değil, kendi sanat, branş ve ihtisaslarına göre yürütürler. Y. 10.HD, 25.03.1974, E. 1926, K. 1974/2914, Mahmut Cuhruk, H. Servet Çolakoğlu, A. Avni Bükey, Sosyal Sigortalar: Kanun, Şerh, İçtihat, Ankara, Olgaç, 1977, s. 120-121.

<sup>55</sup> Y. 10.HD, 07.03.2014, E. 2014/2665, K. 2014/5044, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>56</sup> Y. 10.HD, 27.06.2001, E. 2001/3653, K. 2001/5041, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>57</sup> YHGK, 30.09.1998, E. 1998/21-619, K. 1998/644, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>58</sup> Aynı ifadelerin geçtiği bir diğer karar için bkz. YHGK, 30.09.1998, E. 1998/21-644, K. 1998/633, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>59</sup> YHGK, 18.11.2009, E. 2009/15-459, K. 2009/541, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>60</sup> Kanun No: 5846, RG. 13.12.1951, S. 7981.

mümkün olmadığı, dolayısıyla görevli mahkemenin fikrî ve sınaî haklar hukuk mahkemesi olduğu belirtilmiştir. Kararda dikkat çekici yön, taraflar arasındaki sözleşmenin hukukî niteliğine ilişkin değerlendirmelerde, sözleşmenin iş sözleşmesi olup olmadığına ilişkin hiçbir açıklama yapılmamış olmasıdır. Örneğin karşı oy yazısında, sözleşmenin eser sözleşmesi olmadığı belirtilmiş, ancak hangi sözleşme türünün kapsamına girdiği açıklanmamıştır. Bu itibarla, kanaatimizce kararda taraflar arasında bir bağımlılık ilişkisinin, dolayısıyla iş ilişkisinin olup olmadığının ayrıca incelenmiş olması gerekirdi.

Bir otelde orkestra elemanı olarak çalışan bir müzisyene ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı<sup>61</sup> ise, yargının konuya ilişkin klasik yaklaşımından farklılık arz etmektedir<sup>62</sup>. Dâvacı, bir otel işyerinde orkestra elemanı olarak müzik hizmetinde bulunmaktadır. Dâvacının ihbar ve kıdem tazminatının yanı sıra bir kısım işçilik alacaklarını talep ettiği dâvada karşı taraf, dâva dışı şirketlerle aralarındaki ses ve saz sanatçısı temini amacıyla yapılan garanti sözleşmesine ve orkestra elemanlarından biri ile yapılan tek tip istisna sözleşmelerine dayanarak, sözleşme ilişkisinin iş ilişkisi olmadığını savunmuştur. Yerel mahkemece dâvalının savunması doğrultusunda dâva reddedilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise isabetli olarak kararı, taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğundan hareketle bozmuştur. Yargıtay, bozma kararında, sözleşmelerde yer alan çalışma saatlerinin dâvalı tarafından belirleneceği, dâvalının koyduğu kurallara uyulacağı, yapılan işin dâvalı tarafından düzenlenip denetleneceği, çalışılmayan günlerde ücret ödenmeyeceği gibi hükümlere dayanarak, iş sözleşmesinin asli unsurlarının mevcut olduğunu kabul etmiştir. Kararda ayrıca, ücretin günlük olarak ödenmesi (ücretin ödenme biçimi) ile dâva dışı şirketlerle yapılan garanti sözleşmesi ya da orkestra üyelerinden biri ile imzalanan tek tip istisna sözleşmelerinin taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olmadığı sonucunu doğurmayacağı belirtilmiştir. Yerel mahkemenin direnmesi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Özel Daire'nin görüşünü isabetli bularak direnme kararının bozulması yönünde karar vermiştir.

Konuya ilişkin Yargıtay kararları genel olarak ele alındığında ifade edilebilir ki iş sözleşmesi kapsamında görülen işin bedensel, düşünsel, sanatsal, bilimsel olabileceği<sup>63</sup> hususu kararlarda göz ardı edilmektedir. Ayrıca, işçinin vasıflı olup olmamasının önemli olmadığı<sup>64</sup>, örneğin bir hukukçu, mühendis,

<sup>61</sup> YHGK, 15.12.2004, E. 2004/9-422, K. 2004/726, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>62</sup> Bu yönde bir yaklaşıma Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında da yer verilmiştir. Kararda, sanatçının zaman ve bağımlılık unsurlarını gerçekleştirecek biçimde çalıştırılması durumunda aradaki çalışma ilişkisinin iş sözleşmesi olarak kabulünün mümkün olduğu, ancak çalıştırılan, işgücünü belirli ya da belirsiz bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmakla yükümlü değilse, çalışmasında önemli olan bir eser meydana getirmek olup anlaşmanın konusu bir çalışmanın sonucuyorsa ve tanınan süre de hukuken bir vadeden ibaretse bu durumda çalışma ilişkisinin eser sözleşmesine dayandığı ifade edilmiştir. Y. 10.HD, 12.03.1974, E. 1671, K. 1974/2763, Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey, Sosyal Sigortalar, s. 119-120.

<sup>63</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 244; Centel, İş Hukuku, s. 53; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 99.

<sup>64</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin bu esası benimseyerek vardığı sonucu isabetli bulmuştur. Kararda, mali müşavirlerin her ay düzenli olarak muhasebe fişlerini kontrol etmek, dış ülkelerden gelen iş mektuplarını değerlendirmek gibi sürekli bir faaliyeti yüklenmiş bulunmaları karşısında işverene iş sözleşmesiyle bağlı oldukları kabul edilmiştir. Karar metninde geçen ifadeler çalışma konumuz bakımından önemlidir: "...Bir sözleşme konusu olacak edimin yerine getiril-

hekim, sanatçı, bilim adamının da işçi niteliği taşıyabileceği<sup>65</sup> dikkatten kaçmaktadır. Görülen işin niteliği ve yürütüm koşulları, taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaya yönelik unsurlar olarak değerlendirilemez<sup>66</sup>. Yine, nitelikli işler bakımından, bağımlı çalışma ile bağımsız çalışmanın ayrılmasında işin yürütüm şekline ilişkin talimatla bağlılığın fazla önem taşımadığı doktrinde<sup>67</sup> haklı olarak belirtilmektedir. Esasında Yargıtay da bağımlılık unsurunu incelediği sanatçılara ilişkin olmayan kararlarında<sup>68</sup> işçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanmasının, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesinin bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmadığını belirtmektedir. Aynı esasın, sanatsal faaliyetler bakımından da benimsenerek uygulanması gerektiği açıktır.

Sahne ve perde çalışanlarının sanatsal bir faaliyet yürüttükleri için tamamen kendi yaratıcılıkları çerçevesinde çalışmakta olduklarına ilişkin değerlendirme ve genel bir ön kabulde bağımsız çalıştıkları yönünde varılan sonuç kanaatimizce isabetli değildir. Her somut olay mutlaka incelenmeli ve fiili gerçeklere göre bir değerlendirme yapılmalıdır<sup>69</sup>. Bu bağlamda, sanatsal faaliyet yürüten çalışanların işçi sayılıp sayılmayacağına tespitinde belirleyici unsur, yine bağımlılık unsuru olacaktır<sup>70</sup>.

### III. KARŞILAŞTIRMALI HUKUK BAKIMINDAN SAHNE VE PERDE ÇALIŞANLARININ HUKUKİ STATÜSÜ

#### A. İsviçre

##### 1. Genel Olarak İşçi Kavramı

İsviçre Borçlar Kanunu, Türk Borçlar Kanunu'nun kaynak (mehaz) kanunu olma özelliğini taşımaktadır ve her iki Kanun'da yer alan iş sözleşmesi tanımı (TBK md.393, İsviçre Borçlar Kanunu md.319) neredeyse özdeştir<sup>71</sup>. İsviçre hukukunda, iş sözleşmesi kavramı bakımından gerekli unsurlar, bir özel hukuk sözleşmesi çerçevesinde çalışma süresinin bir başkasının iş organizasyonuna dâhil olarak ücret karşılığında sunulması olarak kendini göstermektedir<sup>72</sup>. İş sözleşmesini karakterize eden unsurların, iş görme (iş sonucunun de-

---

mesi, o alanda uzman olmayı gerektirse bile bu durum, ilişkiyi eser sözleşmesi olarak nitelendirmeyi zorunlu kılmaz. Çünkü hizmet sözleşmesine konu olan edimlerin dahi uzmanlığı gerektirdiği haller çoktur. Ayrıca işçinin hizmet çerçevesi içerisinde bağımsızlığını saklı tutmasını engelleyen bir hüküm de yoktur...”, YHGK, 27.09.1978, E. 1977/10-196, K. 1978/772, Uyumaz, İş Sözleşmesi, s. 523-524, dn. 81.

<sup>65</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 138.

<sup>66</sup> Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 110.

<sup>67</sup> Alpagut, İş İlişkisi, s. 6.

<sup>68</sup> Bkz. yukarıda dn. 16'da yer verilen kararlar.

<sup>69</sup> Benzer yönde, Özdemir, Sanatçılar, s. 33; Ünal Tekinalp, Fikrî Mülkiyet Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2012, s. 272. Yazar, orkestra ve koro üyeleri, tiyatro oyuncularını, bale dansçıları, varyete sanatçıları gibi icracı sanatçıların bağımsız çalışabilecekleri gibi bir işverene bağlı olarak da çalışabileceklerini belirtmiştir.

<sup>70</sup> Tuncay, Sanatçılar, s. 18; Aynı yazar, Özel Büro Açılması, s. 3.

<sup>71</sup> Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan "bağımlı olarak" ibaresinin, İsviçre Borçlar Kanunu'nda yer alan "işverenin emrinde" ifadesinin karşılığı olduğu doktrinde ifade edilmiştir. Bkz. Cevdet Yavuz, Türk Borçlar Kanunu (TBK) ve Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun, 7. Bası, İstanbul, Beta, 2011, s. 396.

<sup>72</sup> Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 71. Benzer yönde, Rehbinder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 19.

ğil, iş görmenin söz konusu olması), kişinin işverenin kapsamlı talimat hakkı çerçevesinde kendi sorumluluğu kapsamında bir iş görmeksizin bir başkasının iş organizasyonuna dâhil olması (bağımlılık ilişkisi), sürekli borç doğuran bir özel hukuk ilişkisinin varlığı ve görülen işin karşılığında ücret talebi olduğu ifade edilmektedir<sup>73</sup>. Bağımlılık unsurunun varlığına ilişkin karine ve olgular ise, yüksek derecede talimatla bağlılık, kapsamlı hesap verme yükümlülüğü, işverenin denetim yetkisi, öngörülen çalışma sürelerine riayet etme ve düzenli rapor sunma yükümlülüğü, işletme riskinin işverene ait olması, işin görüleceği yerin işverence tahsisi, araç ve malzemenin işveren tarafından sağlanması ve başka çalışanlarla birlikte bir hiyerarşi içinde belirli bir pozisyonda çalışma vb. olarak açıklanmaktadır<sup>74</sup>.

## 2. Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukukî Statüsü

Çalışma konumuza ilişkin olarak, yani sanatsal iş görme faaliyetleri hakkında verilmiş yargı kararlarına baktığımızda, İsviçre hukuku bakımından sanatçıların tiyatro ve müzik alanındaki istihdamlarının çoğunlukla iş sözleşmesi olarak nitelendirildiğini görürüz<sup>75</sup>. Bir orkestraya, koroya, dans grubuna katkıda bulunması amacıyla veya müzik, opera, tiyatro veya dans gösterisinde solist olarak işe alınan sanatçılar, orkestra şefinin veya yönetmenin talimatları altında çalıştıkları için iş ilişkisi içinde görülmüşlerdir<sup>76</sup>. Örneğin, bir kabare dansçısının kesin, katı çalışma sürelerine riayet etmiş, sabit bir ücrete hak kazanmış ve işletmeye bağımlı olarak iş görme zorunluluğu altında bulunmuş olması karşısında taraflar arasındaki sözleşmenin, iş sözleşmesi olduğu yönünde karar verilmiştir<sup>77</sup>.

Bir diğer karar<sup>78</sup> sahne çalışanları arasında sayabileceğimiz palyaço olarak çalışan bir kimseye ilişkindir. Sanatçılara ilişkin çalışma ilişkilerinin çoğunda görüldüğü gibi meslekî talimat altında bulunmaksızın palyaço olarak çalışan kişi, bir sirkin iş organizasyonuna ve faaliyet/işletme sürecine dâhil olduğu için yine taraflar arasında bir iş sözleşmesinin varlığı kabul edilmiştir.

Solist olarak kendi programını icra etmeyen, aksine yönetmenin talimatlarına bağlı olarak bir opera eserinin sahneye konulmasına katılmış olan bir opera sanatçısı da işçi olarak değerlendirilmiştir<sup>79</sup>. Aynı esas, bir müzikal esere

<sup>73</sup> Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 71; Reh binder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 19-24, 38; Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 21-27. Benzer yönde, Emmel, Handkommentar, s. 4.

<sup>74</sup> Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 27; Reh binder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 40-41; Emmel, Handkommentar, s. 4-5.

<sup>75</sup> Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 31.

<sup>76</sup> Bkz. BGE 126 III, s. 75 vd.; JAR 2001, s. 152; SJ 1990, s. 185; JAR 1990, s. 113 vd., Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 32.

<sup>77</sup> Obergericht Luzern, ZBJV 1977, s. 414, Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 83-84.

<sup>78</sup> Obergericht Aargau, JAR 1991, s. 89, Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag s. 84.

<sup>79</sup> Cour mixte des prud'hommes de Genève, JAR 1990, s. 113, Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 84. İsviçre Federal Mahkemesi de ünlü bir opera eserinde (I Pagliacci) eserdeki en önemli rollerden birini (Nedda) canlandıran ünlü bir opera sanatçısı olan solistin, işçi olduğu yönünde karar vermiştir. Bundesgericht, 13.01.2000, BGE 126 III, s. 75 (Çevrimiçi) <https://www.swisslex.ch>, 10.01.2016.



dans veya ses sanatçısı veya koreograf olarak dâhil olan kişiler için de söz konusudur<sup>80</sup>.

İsviçre Federal Mahkemesi, sanatsal gösteriler bakımından taraflar arasındaki sözleşme ilişkisini, iş sözleşmesi, eser sözleşmesi ve kendine özgü yapısı olan (sui generis) sözleşme arasındaki ayrımı ele alarak incelediği bir kararda<sup>81</sup>, ilişkinin iş ilişkisi olduğu yönünde karar vermiştir. Söz konusu kararda, daimî surette bir aylık süre boyunca istihdam edilen bir dans orkestrası (Dancing-Orchester) çalışanları, sözleşmede birçok tipik iş sözleşmesi hükmünün yer alması, sosyal güvenlik primlerinin çalışanlar tarafından bağımsız olarak ödenmemesi ve özellikle çalışanların yönetim tarafından görevlendirildikleri başka etkinliklere/gösterilere katılma, eşlik etme ve yöneticinin talimatlarına sıkı surette bağlı olarak hareket etme zorunlulukları karşısında, işçi olarak kabul edilmişlerdir.

Talimatlara bağlılığı sıkı surette olan, bir topluluğu tek başına eğlendiren sanatçılar (Alleinunterhalter) da işçi olarak değerlendirilmiştir<sup>82</sup>. Yine, izin ve fazla çalışma ücreti alan, bir rekabet yasağı hükmüne uymakla yükümlü olan, ara dinlenmelerin süresi ve iç yönetmeliklere uyma konusunda sıkı bir disiplin altında bulunan bir müzik grubunun üyelerinin de işçi olduğu yönünde karar verilmiştir<sup>83</sup>.

Konumuz bakımından önem arz eden bir diğer kararda<sup>84</sup> bir tiyatro yapımcısı ile tiyatro topluluğunun üyesi olan oyuncu arasındaki sözleşme, iş sözleşmesi olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu sözleşmede tarihi belirlenmiş provaların yapılacağı öngörülmüş, sayısı garanti altına alınan gösterimler belirlenmiş, işe almanların prova ve gösterim süresince ücretsiz konaklaması taahhüt edilmiş ve derecelendirilmiş/kademelere ayrılmış olarak bir ödemenin yapılması, yani miktarca belirlenmiş prova ücretinin ve ücretin yanı sıra yolluk ve masraf ödeneğinin ödenmesi kararlaştırılmıştır. Somut olayda provalar ve oyunun gösterim sürecinde yönetmenin sanatsal yoruma ilişkin olarak oyuncu karşısında yoğun bir talimat verme hakkı ve oyuncunun bir başkasının iş organizasyonuna dâhil olması söz konusu olduğu için mahkemece iş sözleşmesinin varlığına karar verilmiştir. Kararda, ayrıca taraflar arasında sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmemiş olmasının ve gerek yükümlülük süresinin gerekse de ücret ödenme biçiminin tam olarak klasik, tipik bir iş sözleşmesine uymamasının ve sosyal güvenlik primleri konusunda taraflar arasında uzlaşma olmamasının varılan sonucu etkilemeyeceği belirtilmiştir.

Bir filmin başrol oyuncusunun da bir başkasının iş organizasyonuna katılma zorunluluğu, talimatla bağlılığı ve ikame edilebilir olması<sup>85</sup> karşısında işçi olduğu kabul edilmiştir<sup>86</sup>.

<sup>80</sup> Appellationsgericht Basel-Stadt, JAR 2001, s. 152, Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 84.

<sup>81</sup> Bundesgericht, 04.02.1986, BGE 112 II, s. 41, (Çevrimiçi) <https://www.swisslex.ch>, 10.01.2016.

<sup>82</sup> Arbeitsgericht Obwalden, JAR 1994, s. 187, Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 84.

<sup>83</sup> Bundesgericht, JAR 1997, s. 185, Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 84.

<sup>84</sup> Obergericht des Kantons Basel-Landschaft, 19.11.1996, SJZ 93/1997, s. 284, (Çevrimiçi) <https://www.swisslex.ch>, 10.01.2016.

<sup>85</sup> Türk hukukunda da söz konusu ölçüte değinilerek, yerine bir başkasının konabilmesinin mümkün ve kolay olmadığı ölçüde, sanatçının, işçi olarak nitelendirilemeyeceği yönünde bir değerlendirme yapılmıştır. Bkz. Tuncay, Sanatçılar, s. 19; Aynı yazar, Özel

Taraf olduğu sözleşme kapsamında sanatsal bir faaliyet yürüten çalışanın, işçi sayılmadığı aksi yönde kararlar da mevcuttur. Örneğin, bir barda istek üzerine dans müziği icra etmekle yükümlü bulunan müzisyen bir çift hakkında, bağımlılık ilişkisinin yokluğundan hareketle iş sözleşmesinin varlığı kabul edilmemiştir<sup>87</sup>. Yine, yeterli dereceye ulaşan bir bağımlılık ilişkisinin söz konusu olmadığı, kendi kişisel programına göre bir gösteri yapan kabare sanatçısı bakımından iş sözleşmesinin söz konusu olmayacağına karar verilmiştir<sup>88</sup>. Burada dikkat edilecek olursa, sanatçıların meslekî özellikleri üzerinden bir genelleme yapmak yerine her somut olay bakımından bağımlılık unsurunun mevcut olup olmadığı araştırma konusu yapılmıştır.

İsviçre’de şüphe halinde sosyal koruma anlayışından kaynaklanan nedenlerle, ilkesel olarak iş sözleşmesinin varlığının kabul edilmesi gerektiği yönünde verilmiş bir karar da söz konusudur<sup>89</sup>.

## B. Almanya

### 1. Genel Olarak İşçi Kavramı

Alman Medeni Kanunu<sup>90</sup>’nda iş sözleşmesine, dolayısıyla işçi kavramına ilişkin açık bir tanım yer almamaktadır. İş ilişkisi ve işçi kavramlarına ilişkin tanımlar, yargı ve doktrin tarafından yapılmaktadır<sup>91</sup>. Bu çerçevede yapılan tanıma göre işçi, bir özel hukuk sözleşmesi temelinde bir başkasının talimatlarına bağlı olarak ve başkasının iş organizasyonuna katılarak kişisel bağımlılık içinde bir işi görmekle yükümlü olan kişidir<sup>92</sup>. İşverenin talimat verme hakkı, iş sözleşmesi kapsamında görülecek işin içeriği, yürütümü, süresi, işin görüleceği yer ve zamana ilişkin olabilir<sup>93</sup>. İş sözleşmesini konusu iş görme borcu doğuran diğer sözleşmelerden ayıran temel ölçüt kişisel bağımlılıktır<sup>94</sup>. Mahkeme kararlarında, bağımlılık unsurunun tespiti için talimatla bağlılık, bir başkasının iş organizasyonuna dâhil olma gibi temel ölçütlerin yanı sıra, sabit bir ücret

---

Büro Açılması, s 4. Kanaatimizce sanatçının, karara konu olayda olduğu gibi bir başrol oyuncusunun, işçi olup olmadığı değerlendirilirken bu yönde bir ölçüte yer verilmesi sakıncalı sonuçlar doğurabilir. Zira, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsur bağımlılıktır. Bu nedenle, taraflar arasında bağımlılık ilişkisi söz konusuysa, oyuncunun yerine başkasının ikame edilebilir olup olmaması sonucu etkilememeli ve kişi işçi olarak değerlendirilmelidir.

<sup>86</sup> Bezirksgericht Zürich, JAR 1988, s. 109, Rehbinder, Stöckli, Berner Kommentar, s. 46.

<sup>87</sup> Obergericht Kanton Luzern, JAR 1991, s. 87, Streiff, Kaenel, Rudolph, Arbeitsvertrag, s. 84.

<sup>88</sup> Arbeitsgericht Zürich, JAR 1986, s. 70, Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 32.

<sup>89</sup> Obergericht Kanton Luzern, 16.08.2007, LGVE 2007 I Nr. 20, (Çevrimiçi) <https://www.swisslex.ch>, 10.01.2016. Türk hukukunda da bu konuda genel nitelikli ilkenin, duraksama hâlinde işçi lehine yorum ilkesi olduğu doktrinde ifade edilmiştir. Bkz. Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 114.

<sup>90</sup> Bürgerliches Gesetzbuch, BGBI. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738.

<sup>91</sup> Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, s. 48.

<sup>92</sup> Säcker, Rixecker, Oetker, Limperg, Münchener Kommentar, BGB § 611 Rn. 171; Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, s. 51-52; Hermann Josef Fischer, Steven A. Reich, Der Künstler und sein Recht: Ein Handbuch für die Praxis, 3. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2014, s. 141.

<sup>93</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 51; Fischer, Reich, Der Künstler, s. 144; Mandy Risch, Andreas Kerst, Eventrecht kompakt, Berlin Heidelberg, Springer Verlag, 2011, s. 87.

<sup>94</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 50-52.

ödenmesi, dinlenme izni verilmesi, hastalık durumunda da ücret ödenmeye devam edilmesi vb. iş sözleşmesine özgü kararlaşmaların yapılmış olması gibi birtakım yardımcı ölçütlere de başvurulmaktadır<sup>95</sup>. Her somut olayın bütün özelliklerinin dikkate alınması ve bütünsel bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği de kabul edilmektedir<sup>96</sup>. Zira, bütün işçiler için geçerli ölçütlerin ortaya koyulamayacağı, her bir somut olayın özelliklerinin belirleyici olduğu ifade edilmektedir<sup>97</sup>.

## 2. Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukukî Statüsü

Alman hukukunda genel olarak sanatçıların faaliyetleri, tıpkı yukarıda açıklanan şef doktorlar ve bilimsel araştırma yapan kişiler gibi meslekî talimata bağlı olmayan çalışmalar arasında sayılmaktadır<sup>98</sup>. Bu bağlamda, Alman Federal İş Mahkemesi'ne göre, sanatsal faaliyet bakımından meslekî talimata bağlı olup olmamak, işçi sıfatının belirlenmesinde belirleyici bir ölçüt teşkil etmektedir<sup>99</sup>.

Sahne ve perde çalışanları hakkında verilen kararlara bakacak olursak, Alman Federal İş Mahkemesi'nin radyo ve televizyon kuruluşlarında ışıkçı, kamera asistanı, makyaj sanatçısı, aksesuar sorumlusu, ses teknikeri gibi teknik ve idarî personelin yanı sıra yapıma katkıda bulunan, ancak yapımın içeriğini etkileyemeyen çalışanların faaliyetlerini tipik bir işçilik faaliyeti olarak değerlendirdiği görülecektir<sup>100</sup>. Zira, bu kişilerce görülen iş, çoğunlukla üstlerinin, amirlerinin talimatlarıyla belirlenmektedir<sup>101</sup>. Sahne sanatçıları bakımından da kural olarak iş sözleşmesiyle çalışmanın varlığından hareket edilmektedir<sup>102</sup>. Sanatsal faaliyet yürüten çalışanlar, örneğin prova ve gösteri saatleri bakımından bir tiyatrunun talimatlarına sıkı surette bağlıdırlar<sup>103</sup>. Bu kişiler, sanatsal düzenleme konusunda cüzi bir hareket serbestisine sahip olmalarına karşın, yapım şirketinin iş organizasyonuna katılmaları ve çalışma saatleri ile program düzenlemesi bakımından işverenin talimatlarına sıkı surette bağlı olmaları dolayısıyla, kural olarak işçi olarak kabul edilirler<sup>104</sup>. En ünlü oyuncu bile, bir tiyatro topluluğunun diğer oyuncularını gibi, yapının sanatsal programına/düzenine bağlıdır<sup>105</sup>. Role ilişkin kişisel-sanatsal yaratım, yönetmenin genel

<sup>95</sup> Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, s. 52-53.

<sup>96</sup> Säcker, Rixecker, Oetker, Limperg, Münchener Kommentar, BGB § 611 Rn. 171; Fischer, Reich, Der Künstler, s. 141.

<sup>97</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 53; Fischer, Reich, Der Künstler, s. 144.

<sup>98</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 85-86.

<sup>99</sup> BAG, 3.10.1975-5 AZR 445/74 AP Nr. 17 zu § 611 BGB, (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016. Ayrıca bkz. Fischer, Reich, Der Künstler, s. 147.

<sup>100</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 147 ve burada yer verilen kararlar için bkz. BAG, 14.06.2006-5 AZN 73/06, ZUM-RD 2007, s. 506; BAG, 30.11.1994-5 AZR 704/93, AP Nr. 74 zu § 611 SGBG Abhängigkeit, NZA 1995, s. 622-623, (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016.

<sup>101</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 147.

<sup>102</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 127.

<sup>103</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 150.

<sup>104</sup> Risch, Kerst, Eventrecht, s. 87, 88.

<sup>105</sup> Bernhard Opolony, "Die Rechtsnatur des Gastspielvertrages darstellender Bühnenkünstler", Zeitschrift für Urheber- und Medienrecht, Heft 7, 2007, s. 520, (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016.

sanat düzeni karşısında geri, ikinci planda kalmaktadır<sup>106</sup>. Kültür ve etkinlik alanında sahne çalışanlarıyla imzalanan iş sözleşmeleri genellikle bir yıllık bir oyun/tiyatro sezonu için yapılmaktadır<sup>107</sup>. Oyun sezonunun sonunda işveren, sözleşmenin yenilenmeyeceğine ilişkin bir beyanda bulunmazsa (sürenin uzatılmayacağına ilişkin bildirim) iş sözleşmesi, aynı koşullarla bir yıl daha uzatılmış olmaktadır<sup>108</sup>.

Sinema ve televizyon oyuncularının da kural olarak işçi olduğu, film ve dizilerdeki başrol oyuncularını için de aynı esasın geçerli olduğu kabul edilmektedir<sup>109</sup>. Zira, oyuncuların genellikle işin görüleceği yer, zaman ve mesleki/sanatsal açıdan oldukça sıkı bir bağımlılık ilişkisi içinde oldukları ifade edilmektedir<sup>110</sup>. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında<sup>111</sup>, bir dizi oyuncusuyla yapılan iş sözleşmesinde, oyuncunun rolünün dizide daha fazla sürdürülemez olacak olması durumunda iş sözleşmesinin sona ereceğine ilişkin bir hükmün geçerli olarak kararlaştırılabileceği yönünde karar vermiştir. Rolün ortadan kaldırılmasına ilişkin karar, önemli ölçüde işverenin sanatsal değerlendirmelerine dayanıyorsa, bu yöndeki bir bozucu şartın hukuka uygun olduğu ifade edilmiştir. Yani Yargıtay<sup>112</sup>'in aksine, bu kişilerin mesleklerini icra ederken kendi yaratıcı güçlerini kullanmaları anlamında bağımsızlıklarından değil, aksine bağımlılıklarından söz edilmektedir.

Türk hukukuyla bir bağlantı kuracak olursak, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 22.02.2013 tarihli ve 2013/11 sayılı sigortalılık işlemleri konulu Genelgesi'nde, başrol oyuncularının, eser sözleşmesi kapsamında çalıştıkları kabul edilmiştir (Genelge, I, 1.3). Genelge'de geçen ifadeler şu şekildedir: "...Yapımcı şirket adına kendi hususiyetini vermek suretiyle bir eser (ürün) üreten, çalışma zamanı ve yeri yapımcı şirketin emir ve talimatı dışında bulunup mesleğini icra eden senarist, özgün müzik yapımcısı, diyalog yazarı ve başrol oyuncusu gibi kişiler, bireysel olarak yaptıkları bu işlerden dolayı serbest meslek faaliyeti yürütmesi nedeniyle doğan serbest meslek kazancı olan ve bu kapsamda serbest meslek makbuzu veya fatura düzenleyerek çalışanların yapımcı şirketi ile arasındaki ilişki istisna (eser) sözleş-

<sup>106</sup> Opolony, Die Rechtsnatur, s. 520.

<sup>107</sup> Risch, Kerst, Eventrecht, s. 82.

<sup>108</sup> Risch, Kerst, Eventrecht, s. 82.

<sup>109</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 151.

<sup>110</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 151. Bu hususa örnek olarak, senaryoda kendisine verilen rolün değiştirilmesi üzerine değişiklikleri uygulamayacağını, ilk senaryoya bağlı kalacağını açıklayan oyuncunun bu davranışının film yapımcısı tarafından iş sözleşmesinin feshi olarak yorumlanıp, rol için başka bir oyuncuyla anlaşılması üzerine, ilk oyuncunun işçilik alacağı talebiyle açtığı davanın Federal Mahkeme tarafından reddedilmesi gösterilmektedir. Gerçekten de kararda, bir film oyuncusunun iş görme borcu incelenirken, şeffaflık ilkesi gereği iş görme borcunun ve işverenin talimat hakkının olasılık dâhilindeki bütün somutlaştırmalarla ayrıntılı olarak düzenlenmesinin beklenmeyeceği ifade edilmektedir. Tam tersine, kanunî talimat hakkının iş görme borcunun sözleşmesel olarak kararlaştırılmasının sonucu olduğu kararda belirtilmiştir. Karar için bkz. BAG, 13.06.2007- 5 AZR 564/06, NZA 2007, s. 974.

<sup>111</sup> BAG, 02.07.2003- 7 AZR 612/02, BeckRS 2003, 41483, (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016.

<sup>112</sup> Yargıtay'ın konuya ilişkin yaklaşımı için bkz. II, B altında yer verilen kararlar ve açıklamalar.

mesi kapsamında sayılarak 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilecektir...”

Öncelikle, başrol oyuncularının oyunculuk faaliyeti sergilerken, senaristler, özgün müzik yapımcıları veya diyalog yazarları gibi kendi hususiyetlerini vermek suretiyle bir eser yaratmaları mümkün değildir<sup>113</sup>. Ayrıca, çalışma zamanı ve yeri bakımından, yapımcı şirketin emir ve talimatı dışında mesleklerini icra ettikleri yönündeki kabulün de benimsenmesi mümkün değildir. Zira, başrol oyuncularının da çalışma süreleri, çalışma zamanı ve yeri bakımından yapımcı şirketin talimatlarına sıkı bir bağlılık içerisinde buldukları bilinmektedir<sup>114</sup>. Kanaatimizce, başrol oyuncularının, her bir somut olay bakımından inceleme yapılmaksızın, belirli bir mesleği icra ettiklerinden hareketle ve genel bir ön kabulle iş sözleşmesinin kapsamı dışına çıkarılmaları hukuka aykırıdır.

Alman hukukunda, sirk ve varyete sanatçılarının, turne planı ve program düzenlemesi bakımından işletme sahibinin düzenine/planına sıkı bir biçimde bağlı olmaları durumunda kural olarak işçi niteliğini taşıdıkları kabul edilmektedir<sup>115</sup>. Aynı esas, bir topluluğu tek başına eğlendiren sanatçılar ile dans sanatçıları bakımından da geçerlidir<sup>116</sup>. Zira, bu kişiler, düzenli olarak bir işverene bağlı olarak aynı zamanlarda sahneye çıkmak ve programlarının ve kostümlerinin düzenlenmesi/biçimlendirilmesi bakımından büyük ölçüde bu kişinin uyarılarına tâbi olmak zorundadırlar<sup>117</sup>. Düzenli olarak bir orkestrada çalışmak üzere işe alınan orkestra müzisyenleri de kural olarak işçidirler<sup>118</sup>. Bununla birlikte, bu kişilerin sadece tek bir gösterim için geçici olarak işe alınmaları durumunda çalışma saatlerini serbestçe düzenleyip düzenlemedikleri ve orkestra yönetiminin kapsamlı talimat hakkına tâbi olup olmadıkları inceleme konusu yapılmaktadır<sup>119</sup>. Eğer müzisyen, tek bir gösterim için geçici ola-

<sup>113</sup> Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu md.80 ve Eser Sahibinin Haklarına Komşu Haklar Yönetmeliği (RG. 16.11.1997, S. 23172) md.4/1-b uyarınca oyuncular, icracı sanatçıdır. Bu kapsamda icracı sanatçılar genellikle başkasının eserini icra ederler. Elbette, eser sahibinin kendi eserini aynı zamanda icra etmesine, örneğin bir bestecinin bestesini piyanoda çalmasına veya bir tiyatro oyuncusunun yazdığı eserde aynı zamanda oyuncu olarak yer almasına engel yoktur. Başka bir deyişle, icracı sanatçının teorik olarak aynı zamanda eser sahibi olabilmesi mümkündür (İcracı sanatçılar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tekinalp, Fikrî Mülkiyet Hukuku, s. 271-274). Ancak, dizilerdeki başrol oyuncularını bakımından böyle bir durumun söz konusu olduğu durumlar kanaatimizce oldukça dar bir uygulama alanına sahiptir. Kaldı ki, Genelge'de böyle istinaî bir durumdan bahsedilmemekte, aksine hatalı bir yaklaşımla başrol oyuncularını doğrudan eser sahibi gibi değerlendirilmektedir.

<sup>114</sup> Bu kapsamda, bir sanatçının ne kadar ünlü olursa olsun, sanatını icra ederken belirli bir senaryo, program vb. ile bağlı olup bir şef veya yönetmenin yönetim ve gözetiminde hareket etmesinin mümkün olduğu doktrinde haklı olarak ifade edilmiştir. Bkz. Özdemir, Sanatçılar, s. 34.

<sup>115</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 150. Benzer yönde, Risch, Kerst, Eventrecht, s. 88.

<sup>116</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 150; Risch, Kerst, Eventrecht, s. 88.

<sup>117</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 150.

<sup>118</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 86; Risch, Kerst, Eventrecht, s. 86.

<sup>119</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 86; Säcker, Rixecker, Oetker, Limperg, Münchener Kommentar, BGB § 611 Rn. 178; Fischer, Reich, Der Künstler, s. 147. Bu yönde bir karar için bkz. BAG, 22.08.2001- 5 AZR 502/99, NZA 2003, s. 662, (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016.

rak işe alınıyor ve çalışma saatlerini serbestçe düzenleyebiliyorsa, taraflar arasında bir iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmektedir<sup>120</sup>.

Alman hukukunda iş ilişkisinin varlığının kabul edilmediği sözleşme ilişkileri ise, sanatçının bizzat kendisinin programı, gösterim zamanını ve süresini düzenleyebildiği durumlar, çok kısa süreli gösteriler ve günlük sözleşmeler bakımından söz konusu olmaktadır<sup>121</sup>. Alman Federal İş Mahkemesi, bir opera sanatçısıyla yapılan misafir oyuncu sözleşmesini<sup>122</sup><sup>123</sup>, provalarda mevcut olan talimatla bağlılığın, sanatçının kişisel sanatsal faaliyetine etkisinin sınırlı olduğu, gösterimler bakımından ise talimatla bağlılığın söz konusu olmadığı gerekçesiyle iş sözleşmesi olarak değerlendirmemiştir<sup>124</sup>. İş sözleşmesinin varlığının kabul edilmediği bir diğer karar<sup>125</sup>, bir şirketin yıldönümü kutlamasında sihirbazlık gösterisi yapan bir sanatçı hakkındadır. Bu kararda, hizmet sunulan kişinin asıl işletmesel amacının dışında görülen kısa süreli işlerin kural olarak eşitlik düzeyinde kararlaştırıldığı ve yürütüldüğü, dolayısıyla bir şirketin yıldönümü kutlamasında bir defaya mahsus olarak tamamen kendisi tarafından biçimlendirilen bir sihirbazlık gösterisi yapan sanatçının işçi olmadığı kabul edilmiştir. Yine, tiyatrolarda içeriği, gösterim yer ve zamanını belirlemede karar

<sup>120</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 86; Risch, Kerst, Eventrecht, s. 86, 88.

<sup>121</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 150-151, 167.

<sup>122</sup> Alman hukukunda, sahneye ilişkin çalışma hayatında misafir oyuncu sözleşmelerinin oyuncular bakımından önemli bir rolü bulunmaktadır ve bu sözleşme, doktrinde büyük ölçüde iş sözleşmesi olarak sınıflandırılmaktadır. Genel olarak Alman hukukunda işçiye ilişkin yapılan tanım, sahne çalışanları bakımından da geçerlidir ve ayrı bir tanıma gerek duyulmamaktadır. İş ilişkisi için temel ölçüt, sahne yönetiminin talimat yetkisinin varlığı ve sanatçının tasarruf yetkisinin bulunmayışıdır. Misafir oyuncu sözleşmesi kapsamındaki bir sanatçı, sözleşmenin diğer tarafının talimatları altındaysa, taraflar arasında bir iş sözleşmesinin varlığı söz konusudur. Bkz. Opolony, Die Rechtsnatur, s. 519, 521.

<sup>123</sup> Esasında burada açıklanan sözleşme (Gastspielvertrag) bakımından aslına en sadık çeviri "misafir oyun sözleşmesi" olabilirdi. Ancak, sözleşme türü için kullanılan terim, Alman hukukunda iki anlamda kullanılmaktadır. Bunlardan ilki, sahne sanatçılarıyla genelde belirli süreli iş sözleşmesi biçiminde, belli bir zaman dilimi ve belirli gösterimler için bağtlanan, çalışmamızda ele aldığımız sözleşme türüne ilişkindir. İkincisi ise, çoğunlukla iki tiyatro sahnesi/yönetimi arasında, bir tiyatro topluluğunun, oyununu/produksiyonunu nakliye, yolculuk ve konaklama masraflarını karşılamak suretiyle kendi oyuncularını, kostüm ve dekorlarıyla başka bir tiyatrodaki sahnelemesi amacıyla bağtlanan ve eser sözleşmesi niteliğinde olan sözleşme türüne ilişkindir. Bkz. Ulrich Loewenheim, Handbuch des Urheberrechts, 2. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2010, Rd. 61, dn.1, Rn. 110. Dolayısıyla, bir anlam karışıklığına sebebiyet vermemek için, sahne sanatçılarıyla yapılan sözleşme, çalışmamızda "misafir oyuncu sözleşmesi" şeklinde çevrilerek açıklanmıştır.

<sup>124</sup> BAG, 07.02.2007- 5 AZR 270/06- NZA 2007, 1072, (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016. Söz konusu karar, prova ve gösterimlerin birbirinden ayrı değerlendirilemeyeceği, misafir sanatçının, topluluğun diğer üyeleri gibi sahne yönetiminin talimatlarıyla bağlı olduğu ve işletmenin iş organizasyonuna katıldığı, misafir sanatçının sanatsal yaratıma ilişkin bağımsızlığı ve şahsî sorumluluğuna ilişkin görüşlerin eskide kaldığı ve günümüzde topluluğun diğer üyeleriyle aynı şekilde değerlendirilmesi, dolayısıyla işçi olarak nitelendirilmesi gerektiği gibi gerekçelerle eleştirilmiştir. Bkz. Opolony, Die Rechtsnatur, s. 522-523.

<sup>125</sup> BAG, 06.12.1974, 5 AZR 418/74, AP Nr. 14 zu 611 §BGB Abhängigkeit, (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016.



verme sürecine, yönetime büyük ölçüde katılan yıldız/ünlü oyuncuların veya özel düzenleme imkânlarına sahip film yıldızlarının istisnâ olarak işçi olarak nitelendirilmeyebileceği doktrinde ifade edilmektedir<sup>126</sup>. Dikkat edilecek olursa, sanatçılar bakımından iş sözleşmesinin varlığının kabul edilmediği durumlar, sanatçının esas itibarıyla serbestçe, bağımsız olarak faaliyetini düzenleyebildiği, çalışma zamanı ve süresini belirleyebildiği durumlara ilişkindir<sup>127</sup>. Son olarak belirtmek gerekir ki, sanatsal faaliyet yürütmeyen personel bakımından kural olarak işçi sıfatının varlığı tartışma konusu yapılmamaktadır<sup>128</sup>.

Alman hukukunda sahne sanatçıları bakımından önemli bir husus da bu alanda kendine özgü bir toplu sözleşme yapısının ve kültürünün varlığıdır<sup>129</sup>.

### C. İngiltere

#### 1. Genel Olarak İşçi Kavramı

Kıta Avrupası sisteminin dışında kalan ve Ortak Hukuk olarak da adlandırılan Anglo Sakson hukuk sisteminin geçerli olduğu İngiliz hukukunda çeşitli kanunlarda yapılmış işçi tanımlarına rastlamak mümkündür<sup>130</sup>. Bununla birlikte, yürürlükteki yasal düzenlemelerin kapsamı<sup>131</sup>, büyük ölçüde mahkemelerce zamanla geliştirilen ve uygulanan Ortak Hukuk testlerine dayanılarak açıklığa kavuşturulmaktadır<sup>132</sup>.

Çalışma ilişkisi testlerinde mahkemelerin öncelikle inceledikleri husus, işverenin çalışanın sadece ne yaptığını değil, görülen işi nasıl yaptığını da denetleyip denetlemediği veya en azından bu konuda denetim hakkının olup ol-

<sup>126</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 150-151.

<sup>127</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 150-151, 163. Türk hukukunda da sanatçının, iş saatleri, dinlenme zamanları gibi çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi olduğu, işin yapılış biçiminin, örneğin senaryonun, sahne dekorlarının hazırlanmasının veya şarkı ve kostüm seçiminin kendi serbestisine bırakıldığı durumlar bakımından işçi olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Bkz. Tuncay, Sanatçılar, s. 19; Aynı yazar, Özel Büro Açılması, s. 4.

<sup>128</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 149. Yargıtay'ın da kararları bu yöndedir. Bkz. Y. 10.HD, 01.07.1974, E. 1974/3612, K. 1974/4738; Y. 10.HD, 07.03.2014, E. 2014/2665, K. 2014/5044, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016.

<sup>129</sup> Dieterich, Hanau, Schaub, Erfurter Kommentar, BGB § 611 Rn. 127.

<sup>130</sup> İngiliz hukuku bakımından işçi kavramına ilişkin temel tanım, iş ilişkilerinin düzenlendiği başlıca İş Kanunu olarak nitelendirilebilecek "Employment Rights Act (ERA) 1996" (1996 Chapter 18, 22.05.1996) md.230/f.1'de yer almaktadır. Buna göre, işçi, iş sözleşmesi kapsamına giren veya iş sözleşmesi uyarınca çalışan (veya iş ilişkisinin bittiği durumlarda çalışmış olan) kişidir.

<sup>131</sup> İşçi tanımı iş sözleşmesine dayanmasına karşın, iş sözleşmesine ilişkin açık, belirgin bir tanım kanunlarda yer almamaktadır. Örneğin ERA 1996 md.230/f.2 uyarınca, iş sözleşmesi, açık veya örtülü olarak kurulan, açık olarak kurulduğunda ise yazılı veya sözlü olabilen hizmet veya çıraklık sözleşmesidir. Bu nedenle, neyin iş sözleşmesini oluşturduğuna ilişkin değerlendirme mahkemelere bırakılmıştır. Bkz. Ian Smith, Aaron Baker, Smith&Wood's Employment Law, 11th Edition, Oxford, Oxford University Press, 2013, s. 36; Upex, Benny, Hardy, Labour Law, s. 45.

<sup>132</sup> Deakin, Morris, Labour Law, s. 123; Honeyball, Employment Law, s. 21; Aynı yazar, Great Debates: Employment Law, s. 5, dn. 15; Collins, Ewing, Mc Colgan, Labour Law, s. 200; Smith, Baker, Employment Law, s. 36; Taylor, Emir, Employment Law, s. 58; Upex, Benny, Hardy, Labour Law, s. 45-46.

madığıdır<sup>133</sup>. Ancak, teknolojinin hızlı değişimiyle birlikte, işverenlerin, sayısı gittikçe artan birçok vasıflı işçi<sup>134</sup> üzerinde denetim yapabilmek için gerekli bilgiye sahip olduğunu kabul etmek gerçekçi olmaktan uzaklaşmıştır<sup>135</sup>. Bu nedenle, daha sonra, taraflar arasındaki çalışma ilişkisini doğru tespit edebilmek bakımından, kişinin işverenin iş organizasyonuna bütünüyle dâhil olup olmadığını belirleyici soru olduğu ileri sürülmüştür<sup>136</sup>. Daha yakın tarihte ise, mahkemeler, tek bir testin veya birtakım ölçütlerin belirleyici olamayacağına karar vererek bunun yerine, ekonomik gerçeklik<sup>137</sup> ve çok yönlü testi benimsemişlerdir<sup>138</sup>. Bu yaklaşım, genellikle sınırlı sayıda bir listesi olmadığı, ancak

<sup>133</sup> Honeyball, *Employment Law*, s. 23; Mark Freedland, *The Personal Employment Contract*, New York, Oxford University Press, 2005, s. 20; Smith, Baker, *Employment Law*, s. 37; Patricia Leighton, "Employment and self-employment: Some problems of law and practice", *Employment Gazette*, May 1983, s. 198. Buna örnek olarak, *Performing Right Society Ltd. v. Mitchell and Booker (Palais de Danse) Ltd.* [1924] 1 KB 762 kararı gösterilebilir.

<sup>134</sup> Kimyager, mimar, mühendis, pilot, kaptan, doktor, cerrah ve genel anlamda sağlık çalışanları vasıflı işçilere örnek olarak gösterilmiştir. Bkz. Honeyball, *Employment Law*, s. 23; Smith, Baker, *Employment Law*, s. 37; Sargeant, Lewis, *Employment Law*, s. 21. Yine, müzisyenlerin de diğer ülke hukuklarındaki değerlendirmelere paralel olarak, önemli ölçüde meslekî anlamda karar verme yetisine ve meslekî bağımsızlığa sahip oldukları vurgulanmaktadır. Bkz. Leighton, *Employment and self-employment*, s. 199.

<sup>135</sup> Honeyball, *Employment Law*, s. 23; Benzer açıklamalar için bkz. aynı yazar, *Great Debates: Employment Law*, s. 7, 21; Deakin, Morris, *Labour Law*, s. 134; Smith, Baker, *Employment Law*, s. 37; Sargeant, Lewis, *Employment Law*, s. 20-21; Hugh Collins, "Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws", *Oxford Journal of Legal Studies*, Volume: 10, No. 3 (Autumn 1990), s. 369-370, 371; Aynı yazar, *Labour Law*, s. 192. Yazara göre, kâr ve zarar riskinin paylaşımı gibi birçok farklı açıdan işçi olarak nitelendirilebilecek olsalar da hangi işlerin görülmesi ve bu işlerin nasıl yerine getirilmesi gerektiği konusunda büyük ölçüde bağımsızlık sahibi olan vasıflı çalışanlar ve üst düzey yöneticiler, kontrol/denetim testi uyarınca, muhtemelen işçi olarak nitelendirilmezler. Bununla birlikte, yakın tarihteki dâvaların çarpıcı bir biçimde neredeyse tamamının geçmiş zamanlardakine benzer ilişkiler hakkında olduğu, yıllar boyunca değişenin aslında çalışma modeli olduğu, iş piyasasının merkezindeki tam süreli çalışmadan kısmî süreli çalışmaya, geçici iş ilişkisine, bağımsız çalışmaya veya bağımlı çalışma ile bağımsız çalışmanın arasında kalan çeşitli çalışma biçimlerine doğru bir değişimin gerçekleştiği de ifade edilmektedir. Bkz. Bob Hepple, "Restructuring Employment Rights", *Industrial Law Journal*, Volume: 15, Issue: 1, 1986, s. 73.

<sup>136</sup> Honeyball, *Employment Law*, s. 24; Freedland, *Employment Contract*, s. 20; Collins, *Employment Protection Laws*, s. 370; Smith, Baker, *Employment Law*, s. 38. *Stevenson, Jordan & Harrison Ltd. v. Mac Donald and Evans* [1952] 1 TLR 101 kararında bu yaklaşıma yer verilmiştir.

<sup>137</sup> Ekonomik gerçeklik veya girişimcilik testi olarak adlandırılan bu test uyarınca, çalışanın kendi malzemelerini sağlayıp sağlamadığı, yardımcı çalıştırıp çalıştırmadığı, aldığı malî riskin derecesi, yönetim ve yatırım için üstlendiği sorumluluğun derecesi ve işin ifası sırasındaki doğru yönetiminin sonucunda kâr elde etme olasılığı olup olmadığı gibi hususlar incelenmektedir. Bununla birlikte, söz konusu testin, pek çok istihdam ilişkisi bakımından kuşkusuz uygun olduğu, ancak müzisyenler, sağlık çalışanları, tasarımcılar, danışmanlar, araştırmacılar ve öğretmenler gibi vasıflı veya bir meslek icra eden çalışanlara uygulanmasının pek kolay olmadığı da doktrinde ileri sürülmüştür. Bkz. Leighton, *Employment and self-employment*, s. 198.

<sup>138</sup> Honeyball, *Employment Law*, s. 24. Testin uygulandığı dâvaya örnek olarak *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Minister of Pensions & National Insurance* [1968] 2 QB 497 gösterilebilir.

denetim/kontrol, işverenin iş organizasyonuna dâhil olma/bütünleşme ve işletme bağımsızlığı gibi konuları içerdiği kabul edilen ölçütlerin çeşitliliği esas alınarak sınıflandırma yapılması gerektiğini ileri sürmektedir<sup>139</sup>. Yakın tarihli, en son gelişme ise, iş sözleşmesinin varlığı bakımından, borçların karşılıklı olma durumunun sürekli olmasının gerekliliği üzerinde durmaktadır<sup>140</sup>.

## 2. Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukukî Statüsü

Orkestrada çalışan müzisyenler hakkında verilmiş bir karar çalışma kurumumuz bakımından ilgi çekicidir<sup>141</sup>. Söz konusu kararda, orkestra müzisyenleri, bağımsız çalışan olarak kabul edilmiştir, zira işin görülmesini sağlamak bakımından müzisyenlere yüklenen yükümlülükler asgari düzeydedir. Mahkeme, kararını büyük ölçüde, bir orkestra için çalsalar bile, dâvacıların temelde mesleklerini enstrüman çalarak bireysel ünleriyle yürüten serbest çalışan (freelance) müzisyenler oldukları esasına dayandırmıştır. Karara göre, provalara şahsen katılma ve öz-disiplin bir konser sanatçısının işinin ön koşullarıdır ve belirleyici olarak bir iş sözleşmesine işaret etmezler. Kararı isabetli bulan bir görüşe göre, işlerini ne şekilde icra edeceklerine ilişkin belirgin bir biçimde orkestra şefinin fiilî denetimi altında çalışan orkestra müzisyenleri örneği, ilişkinin niteliğini belirlemek bakımından denetim/kontrol kavramının görece olarak ne kadar önemsiz olduğunu göstermektedir<sup>142</sup>. Söz konusu görüş uyarınca, bazı orkestra müzisyenleri orkestra tarafından iş ilişkisi içinde istihdam edilmekte, bazıları ise edilmemektedir. Ancak, taraflar arasındaki ilişkinin niteliğini, çalışanların işlerini görürken tâbi oldukları denetimin derecesini dikkate alarak belirlemek imkânsızdır<sup>143</sup>. Bununla birlikte söz konusu kararı isabetsiz bulan görüşler de mevcuttur<sup>144</sup>. Örneğin karar, çoğunlukla tarihsel nedenlerle serbest çalışan (freelance) gibi terimlerin kullanıldığı meslekî geleneklerin, bu şekilde çalışan kişilerin büyük oranda bağımsız çalıştığı sonucuna götürdüğü yönündeki kabul nedeniyle eleştirilmiştir<sup>145</sup>. Zira, aslında, söz konusu geleneklerin göz ardı edilip istihdam ilişkilerinin mutlak hukukî testlere tâbi tutulmaları durumunda, bağımsız çalışmanın çoğu kez yanlış değerlendirme olarak ortaya çıkacağı isabetli olarak belirtilmiştir<sup>146</sup>.

<sup>139</sup> Freedland, *Employment Contract*, s. 20-21.

<sup>140</sup> Freedland, *Employment Contract*, s. 21; Smith, Baker, *Employment Law*, s. 38. Örneğin, O'Kelly v. Trusthouse Forte plc [1983] ICR 728 kararında bu yaklaşım kendini göstermektedir.

<sup>141</sup> Addison and others v. The London Philharmonic Orchestra Society Ltd. [1981] ICR 261.

<sup>142</sup> Honeyball, *Employment Law*, s. 27.

<sup>143</sup> Honeyball, *Great Debates: Employment Law*, s. 7.

<sup>144</sup> Leighton, *Employment and self-employment*, s. 199, 203, dn. 3; Bob Hepple, *Restructuring Employment Rights*, s. 70. Yazara göre, konunun yabancıları biri için, bir orkestrada düzenli olarak on üç yıl çalışan bir başçının bağımsız çalışan olarak nitelendirilmesini anlamak güç olabilir. Yine, aynı yöndeki bir diğer kararda (Midland Sinfonia Concert Society Ltd. v. The Secretary of State for Social Services [1981] ICR 454) mahkemenin, orkestra şefinin müzisyenler üzerindeki denetiminin yeterli düzeyde olmadığı yönündeki kabulü de eleştirilmiştir. Söz konusu eleştiri uyarınca, bundan daha tam, kesin bir nitelik denetimini düşünmek zordur. Bkz. Collins, *Employment Protection Laws*, s. 370.

<sup>145</sup> Leighton, *Employment and self-employment*, s. 199, 203, dn. 3.

<sup>146</sup> Leighton, *Employment and self-employment*, s. 199, 203, dn. 3

Çalışmamız bakımından önem teşkil eden bir diğer karar<sup>147</sup>, bir sirk tarafından trapez gösterisi yapması için işe alınan trapez sanatçısına ilişkindir. Söz konusu uyuşmazlıkta dâvacının, sözleşme uyarınca gösteri yapmanın yanı sıra, sirkten bir yerden başka bir yere taşınmasına yardımcı olmak ve seyircilere yer göstermek gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır. Trapez sanatçısı, bir gün düşüp yaralanmış ve bunun üzerine yetkili kuruma iş kazası nedeniyle sigorta yardımından yararlanma talebinde bulunmuştur. Yetkili kurum, dâvacının işçi olmadığını, bağımsız çalışan olduğunu ileri sürerek söz konusu ödemeyi yapmamıştır. Yüksek mahkeme ise, trapez sanatçısının işçi olduğu sonucuna varmıştır. Kararda, sözleşme ve dâvacının sözleşmeden doğan yükümlülüklerini nasıl yerine getirmesi gerektiğine ilişkin deliller bir bütün olarak incelendiğinde, dâvacının gerçek bir bağımsızlığa sahip olmadığını ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerini sirkten iş organizasyonu içinde, onun bütünleyici bir parçası olarak yerine getirmek zorunda olduğunun anlaşıldığı belirtilmiştir. Sonuç olarak, iş sözleşmesinin ayırt edici unsurlarının somut uyuşmazlık bakımından mevcut olduğu yönünde karar verilmiştir<sup>148</sup>.

Farklı oyunlardan oluşan bir gösteride (varyete) sahne alan iki güldürü oyuncusuna/komedyene ilişkin bir kararda<sup>149</sup> ise uyuşmazlık, taraflar arasındaki sözleşmenin niteliğine ilişkindir. Yüksek mahkeme, uyuşmazlık konusu sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu sonucuna varmıştır. Kararda özetle, bazı hususlarda bir sahne sanatçısının hiç şüphesiz yönetimin denetiminde bulunduğu, çünkü kişiyi sanatçı yapanın onun hususiyeti/kendine özgü olduğu ve kişiliği olduğu belirtilmiştir. Ancak, yine karara göre, bir görevin icrasının doğal bir yeteneğe veya çalışarak kazanılmış bir başarıya dayanması, sanatçının kesinlikle işçi olamayacağı anlamına gelmez. İşin niteliği belirleyici değildir. Örneğin, usta bir zanaatkar pek çok kişisel yeteneğe sahip olabilir, ancak yine de iş sözleşmesine tâbi olarak çalışabilir. Zanaatkarın işçi olarak değeri, kendine özgü olduğu yatar ve çoğunlukla işverenin sahip olmadığı uzmanlaşmış beceriyi uygulayabildiği için istihdam edilir. Böyle bir işçinin işvereni, işçinin becerisinin yöneleceği amacı yönlendirebilir, ancak bu becerinin ne şekilde uygulanacağını denetleme gücü bulunmamaktadır. Bu nedenle de bir sahne sanatçısının kendi kişiliğini yansıtan özgün, bireysel bir gösteride bulunması nedeni-

<sup>147</sup> Whittaker v. Minister of Pensions and National Insurance [1967] 1 QB 156.

<sup>148</sup> Ortak Hukuk sisteminin geçerli olduğu Avustralya'da trapez gösterisi yapan bir akrobatın işçi olduğu yönünde verilmiş bir yüksek mahkeme kararına göre de, yerine getirilmesi gereken görevler, o denli özel bir yetenek veya bilgiye bağlı olabilir, açık bir biçimde belirlenmiş olabilir veya çalışanın kendi sorumluluğunda hareket etme zorunluluğu o denli belirgin olabilir ki işveren bakımından ayrıntılı olarak talimat veya emir vermek için çok az bir alan bulunabilir. Ancak, mesele bu değildir. Önemli olan, buna imkân olduğu ölçüde talimat vermeye ilişkin hukukî yetkidir. Nitekim, yüksek mahkeme, taraflar arasındaki ilişkinin bir iş ilişkisi olduğu sonucuna varırken, diğer unsurların yanı sıra, gezici sirk gibi bir topluluğun faaliyetinde düzenli bir rolü olan sanatçının günlük ilişkilerinin büyük ölçüde denetim ve gözetim gerektireceğinden hareket etmiştir. Yine, yüksek mahkemeye göre, gösteri programı uyarınca gösterinin gerçekleştirileceği mekân, yerine getirilmesi gereken güvenlik önlemleri, provaların sayısı, zamanı, yöntemi, sanatçıların kostümleri, giyindikleri mekân, seyircilerin önünde olduklarında ve bunun dışındaki zamanlardaki davranışları gibi konular, kuşkusuz denetimin varlığını gerekli kılan ikincil, tali hususlardır. Bkz. Zuijs v. Wirth Brothers Proprietary Ltd. [1955] 93 C.L.R., 561.

<sup>149</sup> Stagecraft Ltd. v. Minister of National Insurance [1952] S.C. 288.

le işçi olarak nitelendirilecek şekilde işverenin denetiminde olamayacağını ileri sürmek söz konusu olamaz.

İngiltere’de sahne ve perde çalışanları bakımından ilgi çekici yakın tarihli bir karara<sup>150</sup> konu olayda, ödemenin kâra katılma, kârdan pay alma biçiminde belirlendiği bir tiyatrodaki çalışan beş oyuncu, tiyatronun kâr etmemesi üzerine, oyunun yönetmeni ve yapımcısı olan dâvalıdan asgarî ücret ve izin ücreti talep etmiştir. Oyuncuların bu yönde talepte bulunabilmeleri, yalnızca işçi veya işçi benzeri<sup>151 152</sup> olarak kabul edilmeleri durumunda söz konusudur ve ilk derece mahkemesi de oyuncuların bu kapsamda oldukları yönünde karar vermiştir. Buna karşılık, İş İstinaf Mahkemesi özellikle oyunculardan birinin açıklamaları üzerine yoğunlaşmış ve oyuncunun mesleğini, çeşitli filmler, televizyon programları, reklamlar ve başka tiyatrolar aracılığıyla icra etmesinden hareketle, oyuncunun bir başkasının faaliyetlerinin bütünüyle parçası olarak bu kişi için işe alınmış bir çalışan olmaktan ziyade, hizmetlerini bağımsız çalışan olarak arz eden bir kişi olduğu sonucuna varmıştır. İstinaf Mahkemesi ayrıca, dâvalı vekilinin, kârdan pay alma şeklinde bir sözleşme ilişkisine iradî olarak girmenin, oyuncunun bağımsız çalışan olduğu yönünde belirleyici olabileceği yolundaki yaklaşımının haklı sayılabileceğini belirtmiştir. Ancak konuya ilişkin sonuca

<sup>150</sup> Macalinden T/A Charm Offensive v. Lazarov & Ors, Employment Appeal Tribunal, 17.10.2014, Appeal No. UKEAT/0453/13/JOJ., (Çevrimiçi) www.employmentcasesupdate.co.uk, 10.01.2016.

<sup>151</sup> İngiliz doktrininde, bu kategori için Alman hukukundan ödünç alınarak “işçi benzeri” terimi kullanılmıştır. Söz konusu çalışanlar, hukuki bağımlılık ilişkisi içinde değildir, ancak işi bizzat yerine getirirler ve bir veya birkaç işverene karşı ekonomik olarak son derece bağımlıdırlar. Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Paul Davies, Mark Freedland, “Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law”, Ed. Hugh Collins, Paul L. Davies, Roger Rideout, Legal Regulation of the Employment Relation, London, Kluwer Law International, 2000, s. 7-8 (Çevrimiçi) <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.204348>, 10.01.2016. Türk hukuku bakımından da, bu tür çalışanlara, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (RG. 16.6.2006, S. 26200) md.4/II-b bendinde özel bir koruma sağlandığı söylenebilir. Şöyle ki, düzenleme uyarınca, md.4/1-a bendi gereği sigortalı sayılanlara, yani hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlara ilişkin hükümler, bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan, film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler hakkında da uygulanır. Burada bahsi geçen kişiler bir iş sözleşmesine tâbi olarak çalışmamalarına karşın, kanun koyucu bu kişilerin haklarını daha iyi koruyabilmek düşüncesiyle söz konusu kişileri, iş sözleşmesi (hizmet akdi) ile çalışanlarla aynı sigortalılık statüsü içinde değerlendirmiştir (Bkz. Tuncay, Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 276, 288). Bu kişiler, faaliyetlerini eser veya vekâlet gibi bir iş görme sözleşmesi kapsamında yerine getirirler (Bkz. Nurşen Caniklioğlu, Ercüment Özkaraca, “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. LXXII, S. 2, İstanbul, Legal, 2014, s. 640). Doktrinde bu şekilde çalışan bir kimseye örnek olarak, ara sıra birkaç tablo siparişi üzerine tablo yapıp belirli bazı sanat galerilerine teslim eden bir ressam gösterilmiştir (Caniklioğlu, Özkaraca, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 640).

<sup>152</sup> Ulusal Asgarî Ücret Kanunu (National Minimum Wage Act 1998, 1998 Chapter 39, 31.07.1998) md.1/f.2 uyarınca, asgarî ücret almaya hakkı olan kişi için, işçi ve işçi benzeri kişiyi de kapsayacak şekilde “çalışan (worker)” terimi kullanılmıştır. İş sözleşmesiyle çalışan işçiler dışında, çalışan kavramının kapsamına giren işçi benzeri kişiler, md.54/f.3’te yapılan tanım uyarınca, iş görme borcunu, bir meslek yürütmeksizin veya işyerini idare etmeksizin şahsen ifa eden kişilerdir (Bkz. Collins, Ewing, McColgan, Labour Law, s. 202-203). Benzer tanım Çalışma Süreleri Tüzüğü (Working Time Regulations 1998 No. 1833, 30.07.1998) md.2/f.1’de de yer almaktadır.



varan bir görüş beyan edilmemiş ve dâva dosyası ilk derece mahkemesine gönderilmiştir.

Kararın isabeti kanaatimizce tartışmalıdır. Öncelikle, taraflar arasında ücretin kâra katılma, kârdan pay alma biçiminde belirlenmiş olması, iş sözleşmesinin varlığını dışlayıcı bir yön olarak ele alınamaz<sup>153</sup>. Zira, ücretin ödenme biçimi, sözleşmenin niteliğinin belirlenmesinde tek başına ayırt edici, belirleyici bir unsur olamaz<sup>154</sup>. Taraflar arasında bağımlılık ilişkisi mevcutsa ücretin ödenme biçimi, sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğini değiştirmez<sup>155</sup>. İş sözleşmesinin varlığının tespiti için ücretin zamana göre veya yapılan işin sonucuna göre ödeniyor olması da önem arz etmez<sup>156</sup>. Ülkemiz bakımından, özellikle tele-

<sup>153</sup> Güzel, Bağımlılık Unsuru, 101, 125; Deakin, Morris, Labour Law, s. 136. Yazarlara göre, ücretin ödenme biçimi, riski kimin üstlendiğine ilişkin bazı işaretler verebilir ancak buna mutlak bir değer verilmemelidir. Çalışana düzenli bir aylığın veya zamana göre ücretin ödenmesi durumunda, genellikle bu kişinin işçi olduğuna yönelik fazla kuşku bulunmaz. Bununla birlikte, ücretin, parça başına veya kârdan pay alma biçiminde ödenmesi durumunda da kişi işçi olabilir. Zira, işverenin, ücreti çalışanın performansına veya elde edilen kâra bağlaması tek başına, bu kişinin yönetim adına sorumluluk üstlendiği ve işletmenin kârlılığını taahhüt ettiği anlamına gelmemektedir.

<sup>154</sup> Staehelin, Der Arbeitsvertrag, s. 31; Tandoğan, Özel Borç İlişkileri, s. 27-28; Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 96-97, 124-125; M. Fatih Uşan, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, Seçkin, 2003, s. 74-75; Başterzi, İş Sözleşmesi, s. 193. Nitekim İngiliz hukukunda da, satış başına komisyon ödenmesi gibi teşvik edici ödeme sistemlerinin, işverenin denetimi altında olmalarına karşın birtakım çalışanların bağımsız çalışan gibi gözükmelerine neden olduğu ifade edilmiştir. Bu tip sorunların üstesinden gelebilmek amacıyla da kimi zaman "işverenin iş organizasyonuna dâhil olma (bütünleşme) testi" uygulanmıştır. Bütünleşme testine göre, yalnızca kârdan pay alma şeklinde ödeme yapılan, büyük ölçüde bağımsızlığa sahip üst düzey bir yönetici bile işçi olarak addedilebilir, zira test uyarınca idarî hiyerarşiye fiili bir bağımlılıktan ziyade, işveren kuruma karşı sadece biçimsel hukukî bağımlılık gerekli görülmektedir. Bkz. Collins, Ewing, McColgan, Labour Law, s.192.

<sup>155</sup> Örneğin, bağımlılık unsurunun varlığı tespit edilebiliyorsa, ücretin parça başına ödeniyor olmasının sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesini engellemeyeceği konusunda bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, İş Hukuku Dersleri, s. 120; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 100-101; Uşan, Parça Başına Ücret, s. 24-25, 65, 68.

<sup>156</sup> Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 96-97, 124-125; Uşan, Parça Başına Ücret, s. 74-75; Başterzi, İş Sözleşmesi, 193. Yargıtay'ın bir kararına göre de, "...Ücretin varlığı ve biçimi hizmet akdinin zorunlu unsuru olarak kabul edilemez. Ancak, akdin kanıtlanması yönünden rol oynayabilir... Dava konusu olayda; davacının; konfeksiyon işyerinin; zorunlu elemanı olarak satılan parçaların düzeltim işinde istihdam edildiği açıkça anlaşılmaktadır. İşyerinin çalışma saatlerine uygun olarak, davacının çıkacak işleri gördüğü ve görmek üzere hazır bulunduğu dinlenen davacı ve davalı tanıklarca doğrulanmaktadır. Düzeltim işinin; işyeri ve davacının evinde yapılması, giderek parça başına ücret ödenmesi işin hizmet akdi niteliğini etkilemez. Davacının belli bir işi işverenin emir ve talimatı doğrultusunda yerine getirmesi ve bunu bir çalışma günü içerisinde yerine getirmek üzere hazır olması karşısında; davacının çalışma olgusu ve buna bağlı hizmet akdinin ortaya çıkması sonucu istemini esastan kabul etmek gerekirken aksine görüşle davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır... "Y. 21.HD, 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611, (Çevrimiçi) www.kazanci.com.tr, 10.01.2016. Yargıtay, yakın tarihli bir kararında ise şu görüşlere yer vermiştir: "...Gerek 4857 sayılı İş Kanununun 8'inci maddesinde iş sözleşmesi (hizmet akdi) tanımlanmış, gerekse 818 sayılı mülga Borçlar Kanununun 313-354'üncü maddelerinde ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 293-470. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre, sözleşme; işçinin belirli veya belirsiz bir zaman süresince hizmet görmeyi, iş sahibinin de kendisine ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir akit olarak tanımlanmış, aksine hüküm bulunmadıkça, sözleşmenin özel



vizyon dizilerinde oyuncuların bölüm başına ücret almaları, bağımlılık unsurunun varlığı tespit edilebiliyorsa, bizi salt bu nedenle taraflar arasında iş sözleşmesinin mevcut olmadığı sonucuna götürmeyecektir.

Dâva konusu uyumsuzluğa ilişkin olarak ayrıca belirtmek gerekir ki, taraflar arasındaki sözleşmede çalışma yeri ve saatinin dâvalı tarafından belirlenmiş olması, provalar ve oyun gösterimleri sırasında iş sağlığı ve güvenliğinin dâvalı tarafından sağlanacağına taahhüt edilmesi karşısında sözleşme ilişkisi bakımından iş ilişkisinin varlığı ağır basmaktadır.

#### **D. Amerika Birleşik Devletleri**

##### **1. Genel Olarak İşçi Kavramı**

Amerika Birleşik Devletleri, Ortak Hukuk sisteminin geçerli olduğu bir ülkedir ve burada da işçi sıfatına ilişkin değerlendirme, büyük ölçüde mahkemelerin belirlediği çok ölçütlü test çerçevesinde yapılmaktadır<sup>157</sup>. Zira, Ulusal İş İlişkileri Kanunu'nda yer alan işçi tanımı açıklayıcı olmaktan uzaktır ve mevzuattaki bu boşluğu doldurmak amacıyla yasal testler ortaya çıkmıştır<sup>158</sup>. Çok ölçütlü test, geleneksel olarak işin usul ve yöntemi konusunda işverenin denetim hakkı üzerinde yoğunlaşmışken, yakın tarihli kararlarda, ölçütlerin tümü daha eşit bir biçimde ele alınmaktadır<sup>159</sup>. Mahkemelerce genel olarak incelenen hususlar, işverenin işin ayrıntıları üzerinde uyguladığı denetimin derecesi, işin işverenin talimatları altında mı, yoksa bir uzman tarafından denetim olmaksızın mı görüldüğü, belli bir işin görülebilmesi için gereken beceri, işin görülmesi için gerekli araç, malzeme ve işin görüleceği yerin işveren tarafından mı yoksa çalışan tarafından mı sağlandığı, kişinin çalıştırıldığı sürenin uzunluğu, ücretin ödenme biçimi, görülen işin işverenin mutlak işinin bir parçası olup olmadığı, tarafların niyeti gibi hususlardır<sup>160</sup>. ABD Gelirler İdaresi'nin de kişinin işçi veya bağımsız çalışan olup olmadığını belirlemek bakımından ortaya koyduğu birta-

---

şekle tabi olmadığı belirtilmiş, ücretin, zaman itibarıyla olmayıp yapılan işe göre verilmesi durumunda da işçinin belirli veya belirsiz bir zaman için alınmış veya çalışmış olduğu sürece akdin "parça üzerine hizmet" veya "götürü hizmet" adı altında varlığını koruduğu açıklanmıştır..." Y. 10.HD, 07.12.2015, E. 2015/17599, K. 2015/21446, (Çevrimiçi) [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), 10.01.2016.

<sup>157</sup> Jost, *Independent Contractors*, s. 318; Jeffrey M. Hirsch, "Employee or Entrepreneur?", *Washington and Lee Law Review*, Volume: 68, Issue: 1, 2011, s. 354, (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016.

<sup>158</sup> Jost, *Independent Contractors*, s. 316-317. Ulusal İş İlişkileri Kanunu §152 (3) uyarınca, işçi terimi, hükümde yer verilen istisnalar dışında kalan herhangi bir işçiyi kapsayacaktır. Söz konusu istisnalar ise, tarım çalışanı, bir aile veya kişinin evinde ev hizmetlerinde çalıştırılan kişi, kendi ebeveyni veya eşi tarafından çalıştırılan kişi, bağımsız çalışan statüsündeki kişi, yönetici statüsündeki kişi, Demiryolu İş Kanunu'na (Railway Labor Act [45 U.S.C. § 151 et seq.]) tâbi bir işveren tarafından istihdam edilen kişi ve Ulusal İş İlişkileri Kanunu uyarınca işveren olarak tanımlanmayan bir kimse tarafından istihdam edilen kişi olarak sıralanmıştır.

<sup>159</sup> Hirsch, *Employee or Entrepreneur*, s. 354.

<sup>160</sup> Örneğin, *FedEx Home Delivery v. NLRB*, 563 F.3d 492, 496 & n. 1 (D.C.Cir.2009) kararında bu ölçütler tüketici olmayan bir biçimde sayılmıştır. Ayrıca bkz. Marilyn Barrett, "Independent Contractor/Employee Classification in the Entertainment Industry: The Old, the New and the Continuing Uncertainty", *University of Miami Entertainment & Sports Law Review*, 91, 1995-1996, s. 98-99 (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016.

kım ölçütler söz konusudur. Bunlar, talimatlar veya denetimin derecesi, eğitim sağlanması, başkasının iş organizasyonuna dâhil olma, işin şahsen görülmesi, iş görülürken yardımcı eleman çalıştırılması, kâr ve zarar bakımından işletme riskinin yüklenilmesi gibi ölçütlerdir<sup>161</sup>. Çalışanın hukuki statüsü, tek bir ölçüte bağlı olarak belirlenmemekte, her bir ölçüte verilen ağırlık farklı durumlara bağlı olarak her bir somut olay bakımından değişmektedir<sup>162</sup>.

## 2. Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Statüsü

Sahne ve perde çalışanları bakımından vergi hukuku kapsamında verilmiş kararlara bakacak olursak, geçmiş tarihli bir kararda bir şirkette çalışan sanatçılar, vergi mükellefi işletmenin bütünleyici bir parçası oldukları ve bu işletmeyle devamlılık arz eden bir ilişki içinde olduklarından bahisle işçi olarak kabul edilmişlerdir<sup>163</sup>. Bununla birlikte, farklı oyunlardan oluşan bir gösteride (varyete) sahne alan vodvil oyuncularını, şirketin seçmelere katılım, bazen de oyunlarda değişiklik ve prova talep etmesine ve sahne, dekor, ışık, orkestra müziği, görevliler ve bazen de kostümlerin şirket tarafından sağlanmasına karşın bağımsız çalışan olarak kabul edilmişlerdir<sup>164</sup>.

Daha yakın tarihli ve vergi hukukuna ilişkin olmayan bir kararda, bir reklam filminin çekimi sırasında yaralanan bir oyuncu, yapım şirketinin oyuncuyla aralarındaki sözleşmeyi herhangi bir neden ileri sürme zorunluluğu olmaksızın feshedebilme hakkının bulunması, reklam filmlerinde oyunculuğun tipik olarak talimatla bağlılık çerçevesinde sergilenmesi, oyuncunun araç ve malzeme sağlama borcunun bulunmaması, işçi çalıştırmaması, zamana göre ücret alması, reklam filmleri çekmenin yapım şirketinin mutlak işinin bütünleyici bir parçası olduğu gibi hususları göz önüne alan mahkeme tarafından, işçi olarak kabul edilmiştir<sup>165</sup>. Buna karşılık, meslek sınıflandırmalarında oyuncu yardımcısı olarak nitelendirilen<sup>166</sup> dublörler mesleğini icra eden bir kişi, sergilediği akrobasinin detayları üzerinde yoğun bir denetim sahibi olduğu için işçi sayılmamıştır<sup>167</sup>.

Son olarak belirtmek gerekir ki ABD bakımından dikkat çeken bir husus da geniş bir şekilde tanımlanan eğlence sektörünün pek çok bileşeninin büyük oranda sendikalaşmış olduğudur<sup>168</sup>. Bu anlamda, eğlence sektörünün çeşitli

<sup>161</sup> Barrett, Independent Contractor/Employee Classification, s. 96-98.

<sup>162</sup> Barrett, Independent Contractor/Employee Classification, s. 136.

<sup>163</sup> Ringling Brothers-Barnumand Bailey Combined Shows Inc v. Higgins 189 F.2d 865 (2nd Cir.1951).

<sup>164</sup> Radio City Music Hall Corp. v. United States, 135 F.2d 715 (2d Cir. 1943).

<sup>165</sup> Johnson v. Berkofsky-Barret Productions 211 Cal. App. 3d 1067 (Cal Ct. App. 1989).

<sup>166</sup> ILO ISCO-08, Minor Group 3435, s. 213.

<sup>167</sup> Von Beltz v. Stuntman, Inc. 207 Cal. App. 3d 1467 (Cal. Ct. App. 1989).

<sup>168</sup> Howard D. Fabrick, "Unique Aspects of Labor Law in the Entertainment Industry", Entertainment and Sports Lawyer, Volume: 31, Number: 4, Winter 2015, s. 30, (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016. Sektörde, sendikaların rolü ve sorumluluğuna ayrı bir önem atfedilmektedir. Şöyle ki, iş ilişkilerinin genellikle proje bazlı ve istikrarsız niteliğinin, asgari çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin pazarlık yapma hususunda, sendikaların sanatçılara karşı sorumluluğunu zorunlu kıldığı ve bu görevin sendikalarca yerine getirilmemesi durumunda, sanatçıların iş sayısına göre (gittikçe artan oranda) daha fazla çalışanın bulunduğu bir sektörde, işverenin baskın pazarlık gücüne maruz kalacakları, dolayısıyla da çalışma koşullarının geriye gideceği ifade edilmektedir. Bkz. Duncan Crabtree, "Labor Law in the Entertainment Industry:

alanlarında yeteneklerini icra edenleri ve teknisyen olarak çalışanları temsil eden meslek örgütlerinin ve sendikaların genel olarak güçlü olduğu ve bazı alanlarda üyelik sayısında önemli bir artışın söz konusu olduğu ifade edilmektedir<sup>169</sup>. Sendikaların, üyelerinin haklarını toplu sözleşmeler aracılığıyla koruduğu da görülmektedir<sup>170</sup>.

### SONUÇ

Yaratıcı ve özgürlükçü sanat ve kültür dünyasıyla İş Hukuku'nun ortak bir yanı yokmuş gibi görünmekteyse de müzik, tiyatro, radyo, televizyon alanlardaki eserler, kendiliğinden üretilmemekte ve söz konusu üretim kültür alanında çalışanlar ile yardımcılarının büyük çabalarını gerekli kılmaktadır<sup>171</sup>. Çoğunlukla tutkuyla kültür ve sanat alanında çalışmaya başlayan oyuncu, ses sanatçısı, koro ve orkestra üyesi gibi kişiler, aynı zamanda varlıklarını güvence altına almak zorundadır<sup>172</sup>. Bu bağlamda, sahne ve perde çalışanlarının hukukî statüsünün ne olacağı ve İş Hukuku'nun koruyucu hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacakları önem arz etmektedir.

İş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olarak bağımlılık, yukarıda da örneklerle açıklandığı üzere neredeyse tüm hukuk sistemlerinde, iş hukukuna ilişkin mevzuatın uygulanması açısından temel bir ölçüt olarak kabul edilmektedir<sup>173</sup>. Bu bağlamda, karşılaştırmalı hukuk incelendiğinde, sahne ve perde çalışanlarının çoğunlukla bağımlılık ilişkisi içinde bulunmalarından hareketle işçi olarak nitelendirildiklerini görürüz. Söz konusu alanda işçi olarak nitelendirilmeyen kişiler ise, çalışma zamanlarını serbestçe ayarlayabilen, kendi programları üzerinde tasarruf yetkileri bulunan, daha çok günlük veya kısa süreli gösterilerde yer alan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türk hukukunda ise, sözleşme kapsamında sanatsal bir faaliyetin yerine getirildiği ilişkiler bakımından yargının genel eğilimi, sözleşmeyi eser sözleşmesi olarak değerlendirme yönündedir. Sanatsal faaliyet yürüten kişiler de bağımsız

---

Supplemental Payments, Intellectual Property Rights, and the Role of Unions", Entertainment and Sports Lawyer, Volume: 31, Number: 4, Winter 2015, s. 6, (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016.

<sup>169</sup> Fabrick, Entertainment Industry, s. 30.

<sup>170</sup> Bkz. Fabrick, Entertainment Industry, s. 31 vd. Eğlence sektöründe bağitlanan toplu sözleşmelerin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından ayrı bir önemi olduğu da ifade edilmektedir. Setlerde çalışmanın tehlikeli olabileceği, özellikle dublörler bakımından bu tehlikenin daha da artabileceği ve güvenlik ihlallerinin potansiyel olarak hayati tehlike arz eden sonuçları olabileceği belirtilerek, sanatçıların setlerde güvenliğini sağlamak için mevzuattan kaynaklanan uygun korumanın yanı sıra güvenlik önlemleri bakımından güçlü bir toplu pazarlık da zorunlu görülmektedir. Bkz. Crabtree, Labor Law, s. 7. Türk hukuku bakımından da İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nin (RG. 26.12.2012, S. 28509) İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinin yer aldığı Ek-1 listesinde, sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetleri (belgesel yapımcılığı dâhil), bağımsız aktör, aktrist ve dublörlerin faaliyetleri, gösteri sanatlarına yönelik yönetmenlerin ve yapımcıların faaliyetleri az tehlikeli sınıfta yer almaktayken, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (RG. 19.02.2015, S. 29272) uyarınca, tehlikeli sınıfa yükseltilmiştir.

<sup>171</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 140.

<sup>172</sup> Fischer, Reich, Der Künstler, s. 140.

<sup>173</sup> Benzer yönde, Güzel, Bağımlılık Unsuru, s. 108.

çalışan olarak nitelendirilmektedir. Kanaatimizce, bu yaklaşım yerinde değildir. Her somut olayın özellikleri incelenerek bir sonuca varılması gerekmektedir. Bağımlılık unsurunun varlığı tespit edilebiliyorsa, taraflar arasındaki sözleşme iş sözleşmesidir ve iş gören taraf, işçi sıfatını taşır. Bu nedenle, sahne ve perde çalışanlarının sanatsal bir faaliyet yürüttükleri için bağımsız çalışan oldukları yönündeki genel kabul isabetsizdir.

### KAYNAKÇA

AKKURT, Sinan Sami: “Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, 2008, s. 13-64 (Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi).

AKTAY, Nizamettin, ARICI, Kadir, SENYEN/KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara, Gazi Kitabevi, 2013.

AKYİĞİT, Ercan: “Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu”, Hukuk ve Sanat, Ed. Yener Ünver, Özlem Yenerer Çakmut, Ankara, Seçkin, 2016 (Sanatçılar).

ALP, Mustafa: “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 1, İstanbul, Beta, 2011, s. 795-854 (Tele Çalışma).

ALPAGUT, Gülsevil: “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara, 2012, s. 3-81 (İş İlişkisi).

ANTALYA, O. Gökhan: “Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukukî Niteliği (II)”, Yargıtay Dergisi, C. 13, S. 3, Temmuz 1987, s. 288-304 (Hizmet Akdi II).

ANTALYA, O. Gökhan: “Hizmet Akdinin Tanımı, Unsurları ve Hukukî Niteliği (III)”, Yargıtay Dergisi, C. 13, S. 4, Temmuz 1987, s. 456-479 (Hizmet Akdi III).

BARRETT, Marilyn: “Independent Contractor/Employee Classification in the Entertainment Industry: The Old, the New and the Continuing Uncertainty”, University of Miami Entertainment & Sports Law Review, 1995-1996, s. 91-153 (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016 (Independent Contractor/Employee Classification).

BAŞTERZİ, Süleyman: “Avukatla Bağlılanan Sözleşmenin Hukukî Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, Mart 2010, s. 175-198 (İş Sözleşmesi).

CANİKLİOĞLU, Nurşen, ÖZKARACA, Ercüment: “Sanatçıların Sosyal Güvenliği”, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. LXXII, S. 2, İstanbul, Legal, 2014, s. 637-664.

CENTEL, Tankut: İş Hukuku: Bireysel İş Hukuku, C. I, Beta, İstanbul, 1994 (İş Hukuku).

COLLINS, Hugh, EWING, K. D., MCCOLGAN, Aileen: Labour Law, Cambridge, Cambridge University Press, 2012.

COLLINS, Hugh: “Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws”, Oxford Journal of Legal Studies, Volume: 10, No. 3 (Autumn, 1990), s. 353-380 (Employment Protection Laws).

CRABTREE, Duncan: “Labor Law in the Entertainment Industry: Supplemental Payments, Intellectual Property Rights, and the Role of Unions”, Entertainment and Sports Lawyer, Volume: 31, Number: 4, Winter 2015, s. 4-8, (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016 (Labor Law).

CUHRUK, Mahmut, ÇOLAKOĞLU, H. Servet, BÜKEY, A. Avni: Sosyal Sigortalar: Kanun, Şerh, İctihat, Ankara, Olgaç, 1977 (Sosyal Sigortalar).

ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 28. Bası, İstanbul, Beta, 2015.

ÇİL, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), 6. Bası, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015 (İlke Kararları).

DAVIES, Paul, FREEDLAND, Mark: “Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law”, Ed. Hugh Collins, Paul L. Davies, Roger Rideout, Legal Regulation of the Employment Relation, London, Kluwer Law International, 2000, s. 267-286, (Çevrimiçi) <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.204348>, 10.01.2016, s. 1-26.

DEAKIN, Simon, MORRIS, Gillian S.: Labour Law, 5th Edition, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2009.

DEMİR, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Bası, İzmir, 2013 (İş Hukuku).

DIETERICH, Thomas, HANAU, Peter, SCHAUB, Günter: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2016 (Erfurter Kommentar).

EKONOMİ, Münir: İş Hukuku: Ferdi İş Hukuku, C. 1, 3. Bası, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, 1987 (Ferdi İş Hukuku).

EMMEL, Frank: Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 2. Auflage, Zürich, Schulthess Juristische Medien AG, 2012 (Handkommentar).

EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul, Legal, 2016.

FABRICK, Howard D.: “Unique Aspects of Labor Law in the Entertainment Industry”, Entertainment and Sports Lawyer, Volume: 31, Number: 4, Winter 2015, s. 1-36, (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016 (Entertainment Industry).

FISCHER, Hermann Josef, REICH, Steven A.: Der Künstler und sein Recht: Ein Handbuch für die Praxis, 3. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2014 (Der Künstler).

FREEDLAND, Mark: The Personal Employment Contract, New York, Oxford University Press, 2005 (Employment Contract).

GÜZEL, Ali: “Fabrika’dan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Ankara, 1997, s. 83-126 (Bağımlılık Unsuru).

HEPPLE, Bob: “Restructuring Employment Rights”, Industrial Law Journal, Volume: 15, Issue: 1, 1986, s. 69-83.

HIRSCH, Jeffrey M.: “Employee or Entrepreneur?”, Washington and Lee Law Review, Volume: 68, Issue: 1, 2011, s. 353-367, (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016.

HONEYBALL, Simon: *Great Debates: Employment Law*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2011.

HONEYBALL, Simon: *Honeyball&Bowers' Textbook on Employment Law*, 13th Edition, Oxford, Oxford University Press, 2014 (Employment Law).

JOST, Micah Prieb Stoltzfus: "Independent Contractors, Employees, and Entrepreneurialism Under the National Labor Relations Act: A Worker -by-Worker Approach", *Washington and Lee Law Review*, Volume: 68, Issue: 1, 2011, s. 311-352, (Çevrimiçi) <http://heinonline.org>, 10.01.2016, (Independent Contractors).

JUNKER, Abbo: *Grundkurs Arbeitsrecht*, 14. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2015.

KAR, Bektaş: *Deniz İş Hukuku: Ders Kitabı*, Ankara, Yetkin Yayınları, 2014 (Deniz İş Hukuku).

LEIGHTON, Patricia: "Employment and self-employment: Some problems of law and practice", *Employment Gazette*, May 1983, s. 197-203 (Employment and self-employment).

LOEWENHEIM, Ulrich: *Handbuch des Urheberrechts*, 2. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2010.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 6. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Bası, İstanbul, Beta, 2014 (İş Hukuku).

OPOLONY, Bernhard: "Die Rechtsnatur des Gastspielvertrages darstellender Bühnenkünstler", *Zeitschrift für Urheber- und Medienrecht*, Heft 7, 2007, s. 519-524 (Çevrimiçi) <https://beck-online.beck.de/>, 10.01.2016 (Die Rechtsnatur).

ÖZDEMİR, Burhan: "Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 13, S. 3, Mayıs 1999, s. 31-42 (Sanatçılar).

REHBINDER, Manfred, STÖCKLİ, Jean-Fritz: *Berner Kommentar: Kommentar zum schweizerischen Privatrecht*, Band/Nr. VI/2/2/1, Bern, Stämpfli Verlag AG, 2010 (Berner Kommentar).

REİSOĞLU, Seza: *Hizmet Akdi: Mahiyeti, Unsurları, Hükümleri*, Ankara, Sevinç Matbaası, 1968 (Hizmet Akdi).

RISCH, Mandy, KERST, Andreas: *Eventrecht kompakt*, Berlin Heidelberg, Springer Verlag, 2011 (Eventrecht).

SARGEANT, Malcolm, LEWIS, David: *Employment Law*, 7th Edition, Pearson, 2014.

SÄCKER, Franz Jürgen, RIXECKER, Roland, OETKER, Hartmut, LIMPERS, Bettina: *Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch*, 6. Auflage, München, Verlag C.H. Beck, 2012 (Münchener Kommentar).

SELWYN, Norman: *Selwyn's Law of Employment*, 16th Edition, Oxford, Oxford University Press, 2011 (Law of Employment).

SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: *Bireysel İş Hukuku*, 7. Bası, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015.

SMITH, Ian, BAKER, Aaron: *Smith&Wood's Employment Law*, 11th Edition, Oxford, Oxford University Press, 2013 (Employment Law).



SOYER, Polat: “Karar İncelemesi”, Yasa Hukuk Dergisi, Nisan 1980, s. 508-516.

STAEHELIN, Adrian: Der Arbeitsvertrag: Zürcher Kommentar, Band/Nr. V/2c, 4. Auflage, Zürich, Schulthess Juristische Medien AG, 2006 (Der Arbeitsvertrag).

STREIFF, Ullin, VON KAENEL, Adrian, RUDOLPH, Roger: Arbeitsvertrag: Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich, Schulthess Juristische Medien AG, 2012 (Arbeitsvertrag).

SÜMER, Haluk Hadi: “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 19, Eylül 2010, s. 63-73 (Bağımlılık Unsuru).

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 11. Bası, İstanbul, Beta, 2015.

ŞAHLANAN, Fevzi: “İşçi Sifatının Belirlenmesinde Bağımlılık Unsuru-Karar İncelemesi (Mayıs 2005)”, İş Hukuku ile ilgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri (Aralık 2004-Ocak 2011), İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2011, s. 20-23 (İşçi Sıfatı).

ŞAHLANAN, Fevzi: “İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru-Bağımlılık İlişkisi”, Tekstil İşveren Dergisi, S. 380, Hukuk 65, Aralık 2011, s. 2-6 (Bağımlılık İlişkisi).

TANDOĞAN, Halük: Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri, C. II, 5. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010 (Özel Borç İlişkileri).

TAYLOR, Stephen, EMIR, Astra: Employment Law: An Introduction, Oxford, Oxford University Press, 2007 (Employment Law).

TEKİNALP, Ünal: Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2012.

TUNCAY, A. Can: “Sanatçılar ve Özel İş Bulma Büroları”, Günümüzde Yargı, S. 45, Ocak 1980, s. 17-20 (Sanatçılar).

TUNCAY, A. Can: “Sanatçılara İş Bulmak İçin Özel Büro Açılması”, İş Hukuku Uygulaması, İşK. 85 (No. 1), 1981/II, s. 1-5 (Özel Büro Açılması).

TUNCAY, A. Can, EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 17. Bası, İstanbul, Beta, 2015.

TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Bası, İstanbul, Beta, 2015.

UPEX, Robert, BENNY, Richard, HARDY, Stephen: Labour Law, 2nd Edition, Oxford, Oxford University Press, 2006.

UŞAN, M. Fatih: İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, Seçkin, 2003 (Parça Başına Ücret).

UYUMAZ, Alper: “Öğreti ve Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesi ve İstisna Sözleşmesinin Ayırıştırılması”, Prof. Dr. Saim Üstündağ’a Armağan, Ankara, Adalet, 2009, s. 501-530 (İş Sözleşmesi).

YAVUZ, Cevdet: Türk Borçlar Kanunu (TBK) ve Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun, 7. Bası, İstanbul, Beta, 2011.

ZEVKLİLER, Aydın, GÖKYAYLA K. Emre: Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri, 13. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013 (Borçlar Hukuku).

**ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR**

- Beck-Online: Die Datenbank, <https://beck-online.beck.de/>  
Employment Cases Update, [www.employmentcasesupdate.co.uk](http://www.employmentcasesupdate.co.uk)  
HeinOnline: Legal Research Database, <http://heinonline.org/>  
International Labour Organization, <http://www.ilo.org/>  
Kazancı Elektronik Hukuk Yayımcılığı, <http://www.kazanci.com.tr/>  
Social Science Research Network, <http://www.ssrn.com/en/>  
Swisslex, <https://www.swisslex.ch/>  
T.C. Sayıştay Başkanlığı, <http://www.sayistay.gov.tr/>