

## İş İlişkisinin Tespitinde Takım Kılavuzu ve Alt İşverenlik Ayrımı (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve 22. Hukuk Dairesi Kararlarının Değerlendirilmesi)<sup>(\*)</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Pelin TUAÇ YILMAZ<sup>(\*\*)</sup>

### Öz

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2019/9-549 E, 2019/1058 K 15.10.2019 tarihli kararı ile 22. Hukuk Dairesinin 2020/189 E, 2020/2812 K 18.12.2020 tarihli benzer olaylara ait kararları, taraflar arasındaki ilişkileri tespit ederken, iş ilişkisi, alt işverenlik ilişkisi ve takım sözleşmesi bakımından ayrımlara ilişkin önemli değerlendirmeler içermektedir. İki kararda da davacıların iş ilişkisi nitelmesi ile talepte bulunması ve davalıların aradaki ilişkiyi alt işverenlik olarak nitelendirmesi üzerine ortaya çıkan uyuşmazlıkta taraflar arasındaki ilişkiyi tespit etmek önem arz etmektedir.

### Anahtar Kelimeler

İş ilişkisi, Alt işverenlik, Takım Kılavuzu.

<sup>(\*)</sup> Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 04.09.2024 - Kabul Edildiği Tarih: 08.10.2024.

Atıf Şekli: Pelin Tuac Yılmaz, 'İş İlişkisinin Tespitinde Takım Kılavuzu ve Alt İşverenlik Ayrımı (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve 22. Hukuk Dairesi Kararlarının Değerlendirilmesi)' (2024) 14(2) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1887, 1916.

DOI: 10.52273/sduhfd..1541006.

<sup>(\*\*)</sup> Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye.

E-posta: pelin.tuac@deu.edu.tr.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3912-2569>.



# **Distinction between Gang Contract and Subcontracting Determining Employment Relationship (Evaluation of Decisions of the General Assembly and 22nd Civil Chamber of the Court of Cassation)**

## **Abstract**

The decision of the General Assembly of the Court of Cassation, numbered 2019/9-549 E, 2019/1058 K and dated 15.10.2019, and the decision of the 22nd Civil Chamber, numbered 2020/189 E, 2020/2812 K and dated 18.12.2020, regarding similar events, determine the relations between the parties contains important evaluations regarding distinctions in terms of employment relationship, subcontracting relationship and gang contract. In both decisions, it is important to determine the relationship between the parties in the dispute that arose when the plaintiffs made a request by characterizing the employment relationship and the defendants described the relationship as subcontracting.

## **Keywords**

Employment Relationship, Subcontracting, Gang Contract.

### Extended Summary

The legal issues examined by the Supreme Court of Appeals and the General Assembly of the Court of Cassation are whether the relationships established based on contracts made under the name of subcontractor are a team contract based on the employee-employer relationship or a real subcontractor relationship. In both of its decisions the main subject of the dispute is, examine the competent court after deciding on the quality of the relationship. Therefore, regarding the examination of the decisions in question, it is necessary to first focus on the legal quality of the relationship between the parties. When making an evaluation, an evaluation will be made without being limited to the qualifications made by the parties. Particularly focusing on the dependency element of the employment relationship or not, as well as the basic elements of subcontracting, the contract of construction and the elements of the team contract.

Presenting the relationship between the parties as subcontracting in order to conceal the purpose of recruiting workers is hypocritical and does not produce legal consequences. It is unthinkable that a person with the status of foreman, who operates under the instructions and control of the construction company and gathers and supervises the workers, can be considered as a subcontractor. Because this person, who is described as a subcontractor, is actually a person who does not have a separate organization, independence and expertise. If the person shown as the subcontractor is not working as an employee in construction, the relationship may be the supply of workers. However in both decisions of the courts, the people shown as subcontractors are themselves working in construction. In one of the decisions, a construction company transfers the entire rough construction, while in the other, an aluminum composite company transfers the aluminum composite assembly work. Therefore, the relationship in the case does not carry the element of subcontracting, which is that in order to establish a subcontracting relationship, the work given to the subcontractor must be a job that requires expertise due to the requirements of the business and the job and technological reasons in a part of the main work.

The decisions of the court do not focus on considering the relationship between them as turnkey. The person who does not have a separate organization, independence and expertise, who receives instructions from the employer in the execution of the work and Works under the supervision of the employer, as in the concrete case, is not a separate employer who receives turnkey work.

In the cases subject to decisions, it is concluded that the relationship between the company and the person who works as a dependent in the construction, receives instructions and is registered as a worker in the SSI records, although this is not alone effective in the decision. In concrete cases, the fact that these people, who are described as subcontractors, find workers, organize them, supervise them and pay them the wages they receive from the employer does not eliminate their qualification as workers. Thus, the HGK seems to have reached its conclusion on two main issues: First, undertaking only the rough construction works of a construction cannot be described as an auxiliary work of the main construction work or a main job that

requires expertise. The plaintiff does not have the legal and economic independence and separate work organization required to be a subcontractor. The necessary materials are also provided by the defendant company. In this state, despite the qualifications of the parties, the relationship is not a subcontracting. The second main issue focuses on dependent work: The element of dependency is realized for the plaintiff when the acts of rough construction works are carried out according to the instructions of the defendant company, the work process and results are inspected by the defendant company, and the plaintiff has the duty to supervise and supervise other workers and distribute their wages while working as a foreman. It is accepted that his/her responsibility is to act as a team guide and his/her status as a worker does not disappear. While making the evaluation, after focusing on the fact that all kinds of materials required according to the contract belong to the company, that the subcontractor is held responsible for the preservation of the materials, that the subcontractor can hire and employ workers, provided that they inform the company when necessary, it is concluded that the SSI of the subcontractor belongs to the company, and that despite the provisions of the contract, the plaintiffs are entitled to the SSI of the defendant company. It is emphasized that he should be reported as a worker. According to the statements of the witnesses heard during the trial, it is stated that the plaintiff worked as a foreman in the defendant company. Therefore, the Supreme Court's decisions that the employment relationship was formed because it did not fully bear the characteristics of the team manual, but fully contained the element of dependency, were accurate.

## Giriş

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2019/9-549 Esas sayılı ve 15.10.2019 tarihli kararı ile 22. Hukuk Dairesi'nin 2020/189 Esas, 2020/2812 Karar sayılı ve 18.2.2020 tarihli aynı içerikli bir olaya dair kararı, iş ilişkisini tespit ederken alt işverenlik ilişkisi ve takım kılavuzu ayırımını yapmaya yönelik önemli ve isabetli değerlendirmeler içermektedir. Somut olaylardaki ilişki, usta başı veya takım lideri olarak nitelendirilen bir kişinin, bir grup işçiyi temin ederek aynı zamanda onlarla birlikte kendisi de inşaat işinde çalışarak bir inşaat şirketine iş görmesidir. İki kararda da davacıların iş ilişkisi tespiti ile talepte bulunması ve davalıların asıl-alt işverenlik savunması üzerine yaşanan uyuşmazlık, taraflar arasında bir iş ilişkisi olup olmadığı ve buna göre görevli mahkemenin tespiti hakkındadır. Bununla birlikte somut olayların bazı farklılıkları da bulunmaktadır. Çalışmamızda Yargıtay kararlarına konu ilişkiler tespit edilirken, Yargıtay kararlarında değinilen hususlara bağlı kalmadan bir değerlendirme yapılacaktır. Bu kapsamda öncelikle, karar metinleri çok uzun olduğu için metinlerin özetlerine yer verilecektir. Daha sonra, sırasıyla bağımlılık unsuru, eser sözleşmesi, takım sözleşmesi ve alt işverenlik sözleşmesi somut olaylar çerçevesinde incelenecektir.

## I. Uyuşmazlığa Konu Olaylar ve Yargıtay Kararlarının Özetleri

### A. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin Kararı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi<sup>1</sup>, sebep ve konusu aynı olan iki davaya bakan ve aynı yönde karar veren ilk derece mahkemelerinin kararlarını inceleyen farklı Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerinin farklı kararları arasındaki çelişkiyi gidermek üzere uyuşmazlığa konu kararı vermiştir. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulu 04.11.2019 tarih ve 2019/23 sayılı kararı ile “*Uyuşmazlık konusu iki dava, aynı davalıya karşı, aynı sözleşmenin tarafı iki davacı şahıs tarafından açılmış, benzer talepleri içeren davalar*” olduğuna karar vermiştir.

Söz konusu kararlar; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesinin 18.04.2019 tarihli ve 2018/196 E, 2019/922 K. sayılı kararı ve Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 04.10.2017 tarihli ve 2017/1291 E,

<sup>1</sup> Yargıtay 22 HD, 189/2812, 18.02.2020. Kararın değerlendirmesi için bkz. Mustafa Alp, ‘Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020* (Onikilevha Yayıncılık 2022) 11-189.

2017/1887 K sayılı kararlarıdır. Her iki karara konu ilk derece mahkemelerinin davacıları aynı sözleşmeyi aynı sıfatla imzaladıkları halde davalı aleyhine ayrı ayrı farklı ilk derece mahkemelerinde alacak davaları açmaları sonucu farklı mahkemeler farklı kararlar vermiştir. Bu sebeple, 5. ve 6. Hukuk Dairelerinin aynı konuya ilişkin kesin kararları arasında çelişki doğmuştur.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi, davacı ile davalı şirket arasındaki ilişkinin niteliği açısından davacının işçi mi taşeron mu olduğu hususunda var olan uyumsuzluğu karara bağlamıştır. 5. Hukuk Dairesi, taraflar arasında kurulan sözleşme taşeron sözleşmesi adını taşısa da asıl-alt işveren ilişkisinin kurulması için alt işverenin bağımsız işi ve işyeri olması gerektiğini ifade etmiştir. Daire kararına göre, davalının işi ve iş yeri olduğuna dair dosyada ticaret sicil kaydı, vergi kaydı vs. gibi bilgi ve belge bulunmamaktadır. Aksine davacı, davalı şirket nezdinde 4-a kapsamında sigortalı olup, hizmet cetvelinde kendi iş yeri olduğuna dair Bağkur kaydı da bulunmamaktadır. Davacının, 04.04.2015 tarihinden 21.05.2015 tarihine kadar davalı nezdinde sigortalı çalışmasının bulunduğu, sonrasında da başka şirketler nezdinde sigortasının bulunduğu, 2005 tarihinden itibaren sigortalı çalışan olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca daire, tanık beyanlarına göre davacının aylık ücret ile çalıştığı, ekip başı veya takım lideri denilen şekilde bir grup işçiyi temin ederek davalının işinde çalıştığı, bu nedenle davalılar arasındaki ilişkinin eser sözleşmesi veya alt işveren sözleşmesi niteliğinde olmadığına karar vermiştir. Bu doğrultuda davanın İş Mahkemesinde görülmesinin uygun olduğunu hükme bağlamıştır.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi, davacı ile davalı arasında imzalanan sözleşmenin taşeron sözleşmesi olduğuna kanaat getirmiştir. Daireye göre, sözleşmede projesinde yarı kapaklı cephe imalatının işveren üstün grup alüminyuma, montajı, cam kapakların sıkılması, silikon çekilmesi su yalıtımı ve kompozit panel imalat ve montajının taşeronu ait olduğunun ve sözleşmenin 7. maddesinde taşeronun işçi çalıştırabileceği ve istihdam edilen işçiler ile ilgili yükümlülüklerin düzenlendiği görülmüştür. Daire tarafından, *“özellikle taşeron sözleşmesi içeriği dikkate alındığında, davacı ile davalı şirket arasında hizmet sözleşmesi bulunmadığı, işçi işveren ilişkisi olmadığı yönündeki yerel mahkeme kararı isabetli bulunmuştur”*.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, somut uyumsuzluk değerlendirildiğinde, “Sosyal Güvenlik Kurum kayıtlarında davalı şirketin işçisi olarak kayıtlı olan davacının hukuki ve ekonomik bağımsızlığa ve ayrı bir iş organizasyonuna sahip olmadığını ve yaptığı işe uygun gerekli tesisatının bulunmadığını tespit etmiştir. Nitekim

işi yapmak için ihtiyaç olan malzemenin de davacı tarafından değil, davalı şirket tarafından tedarik edildiğinin dosya içeriğinde açık olduğu belirtilmiştir”.

Ayrıca, “davalı şirket tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumuna kendi işçisi olarak bildirilen bir kimse ile aralarındaki ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğunun ileri sürülmesinin, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiği” kararda ifade edilmiştir.

Öte yandan, davacının gördüğü işin asıl işe yardımcı iş veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı göz önüne alındığında, geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden söz edebilmek için gerekli olan “alt işverene verilen işin, iş yerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işi veya işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması” şartının, incelemeye konu olayda gerçekleşmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu itibarla Yargıtay, davalı şirkete ait inşaatta çalışacak işçileri bir araya getiren ve diğer işçiler adına hareket eden davacının bağımlı olarak iş gördüğü ve takım kılavuzu gibi davrandığı dolayısıyla taraflar arasında asıl-alt işverenlik ilişkisi kurulmadığı, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin işçi-işveren ilişkisi olduğuna karar vermiştir. Sonuç olarak, davaya bakmakla görevli mahkeme de iş mahkemesi olarak karara bağlanmıştır.

## B. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun Kararı

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararının<sup>2</sup> içeriğinden, davalı şirketin “kaba yapı ahşap kalıp ve demir işleri” için davacı ile imzaladığı “iş sözleşmesi” başlıklı sözleşmede, her türlü sarf malzeme ile ahşap kalıp malzemesinin davalı şirket tarafından karşılanacağı; davacı ve kendisine bağlı olarak çalışacak ekibinin Sosyal Güvenlik Kurumu primlerinin davalı şirket tarafından ödeneceği, resmi ödemelerin davacının hak edişinden mahsup edileceği, hükümlerine yer verilmiştir. Davacıya ait Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre, davacının, 16.09.2013-23.01.2014 tarihleri arasındaki çalışmasının davalı şirket tarafından Kuruma bildiri yapılmış olup, söz konusu dönemde davacı, davalı şirketin işçisi olarak kayıtlarda yer almaktadır. Davacı tanıkları, davacının davalı şirkette ustabaşı olarak iş gördüğünü, işçilerin ücretlerinin davalı şirket tarafından davacının hesabına yatırıldığını, davacının da yatırılan ücretleri işçilere dağıttığını ifade etmişlerdir.

<sup>2</sup> Yargıtay HGK, 9-549/1058, 15.10.2019. Kararın değerlendirmesi için bkz. İbid. 11-189.

Hukuk Genel Kurulu hukukî sorunun tespitini yaparken konuyu hem alt işverenlik hem de iş sözleşmesinin unsurları bakımından değerlendirmiştir.

*“Kurum kayıtlarında davalı şirket işçisi olarak gözüken davacı M. K’nin, hukuki ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip olmadığı ve işe uygun yeterli donanımının bulunmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim işin görülmesi için gerekli olan malzemenin de kendisi tarafından değil, davalı şirket tarafından temin edildiği açıktır.*

*Bununla birlikte, davalı şirket tarafından yapımı üstlenilen inşaat işinin kaba inşaatla ilişkin kısmının Mustafa Köse’ye verildiği, M. K’nin üstlendiği işin asıl işe yardımcı iş veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı da göz önüne alındığında, geçerli bir alt işverenlik ilişkisinde söz edebilmek için gerekli olan “alt işverene verilen işin, iş yerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işi veya işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması” koşulunun, somut olayda gerçekleşmediği sonucuna ulaşılmıştır.*

*Yargılama sırasında dinlenen tanıkların davacının ustabaşı olarak çalıştığına, ücretlerinin davacının hesabından kendilerine dağıtıldığına dair beyanlarına ve dosya içeriğine göre, davacının diğer işçileri gözetme ve denetim görevi, ücretlerinin ödenmesi görevlerini yerine getirdiği, bir anlamda takım kılavuzu olarak hareket ettiği, esasen kaba inşaat işlerinin yapımına dair edimin davalı şirketin talimatları çerçevesinde yerine getirildiği, iş sürecinin ve sonuçlarının davalı şirket tarafından denetlendiği anlaşılmaktadır. O hâlde, davacı ile davalı şirket arasında asıl-alt işverenlik ilişkisi kurulmadığı, takım kılavuzu gibi hareket eden davacının, davalı şirkete ait inşaatla çalışacak işçileri bir araya getirmesi ve diğer işçiler adına hareket etmesi hususlarının davacının işçi sıfatını ortadan kaldırmadığı, yukarıda ayrıntılı olarak izah edilen “bağımlılık” unsurunun da somut olayda gerçekleştiği dikkate alındığında, taraflar arasındaki hukuki ilişki işçi-işveren ilişkisi olduğundan, davaya bakmakla görevli mahkeme de iş mahkemesidir”.*

## II. Hukukî Sorun

Yargıtay dairesince ve Hukuk Genel Kurulunca incelenen hukukî sorunlar, taşeron sözleşmesi adı altında yapılan sözleşmelere dayanarak oluşturulan ilişkilerin işçi-işveren ilişkisi temeline dayanan bir takım sözleşmesi mi yoksa



asıl-alt işverenlik ilişkisi mi olduğu yönündedir. Yargıtay iki kararında da ilişkinin niteliğine karar verdikten sonra esas uyuşmazlık konusu olan görevli mahkemenin neresi olacağını incelemiştir. Dolayısıyla söz konusu kararların incelenmesi ile ilgili olarak öncelikle taraflar arasındaki ilişkinin hukuki niteliği üzerinde durulması gerekmektedir. Değerlendirme yapılırken, tarafların yaptığı nitelendirme ile sınırlı kalmadan bir değerlendirme yapılacaktır. Özellikle iş ilişkisinin bağımlılık unsuru üzerinde durularak iş ilişkisi olup olmadığı değerlendirmesi ile birlikte alt işverenliğin temel unsurları, eser sözleşmesi ve takım sözleşmesinin unsurları değerlendirilerek taraflar arasındaki ilişkinin tespiti yapılacaktır.

### III. Değerlendirme

#### A. İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Bakımından İlişkinin Değerlendirilmesi

##### 1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, iş sözleşmesi bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi yüklenmesinden oluşan bir sözleşmedir. Ayrıca İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında da işçi ile işveren arasında kurulan ilişki iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda bağımlılık unsuruna yer verilmemiş fakat o dönemde Anayasa Mahkemesi ve öğreti tarafından, iş sözleşmesinin "iş görme" ve "ücret" yanında "bağımlılık" da olmak üzere üç unsurdan oluştuğu kabul edilmiştir<sup>3</sup>. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırt eden bir unsurdur<sup>4</sup>.

4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, bir ücret karşılığında çalışma yükümü altına giren işçi işverene karşı bağımlı olarak işini görmektedir. Söz konusu bağımlılık, işçinin iş görme borcunu yerine getirirken işverenin talimatına bağlı olması, onun denetim ve gözetimi altında yerine getirmesi şeklinde anlaşılmalıdır<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Yayıncılık 2023) 168; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (20. Bası, Beta Yayıncılık 2020) 225.

<sup>4</sup> Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (9. Bası, Beta Yayıncılık 2018) 55; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 3) 170; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (4. Bası, Lykeion Yayınları 2020) 87.

<sup>5</sup> Yargıtay 9 HD, 31406/25286, 06.10.2008; Yargıtay HGK, 10-737.26, 2.2.2005; Ali Güzel, 'Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme', Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, (1997) 83, 106; Haluk Hadi Sümer, 'İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru', (2010) 5 (19) Sicil, 63, 68.

İşçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin öğretisi ve yargı kararları ile klasikleşmiş üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar, ekonomik bağımlılık, teknik bağımlılık ve hukukî-kişisel bağımlılık şeklindedir. Hukukî bağımlılık, işverenin otoritesi altında, onun vereceği emir ve talimatlara uygun olarak iş görmek zorunda olan işçinin iş sözleşmesine bağımlılığıdır<sup>6</sup>. Hukukî bağımlılık, iş ilişkisi sürecinde işçinin çalışma şeklinin, yerinin, zamanının ve işyerindeki davranışlarının işverenin emir ve talimat verme yetkisi ile saptanmasıdır<sup>7</sup>. İşçinin iş görme borcunu yerine getirirken, işveren tarafından işçinin edim borcunun planlanması hukukî bağımlılığın bir gereğidir<sup>8</sup>. Hukukî bağımlılık unsurunda, işçi işverene ait iş veya işletme faaliyeti ile bütünleşmiş olmalıdır<sup>9</sup>. Bu durumda, işverenin gözetim ve denetim yetkisi altında, çerçevesini çizdiği şartlarda onun yararına çalışıyor ve işverence belirlenen amaca hizmet ediyorsa hukukî bağımlılığın varlığından söz edilebilir. Ayrıca kural olarak, kendisine ait bir müşteri çevresi de bulunmamalıdır<sup>10</sup>.

Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında, bağımlılık unsurunun bulunduğu haller şöyledir:

*“a- İşin işyerinde yapıldığı, b- Malzemenin işveren tarafından sağlandığı, c- İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat aldığı, d- İşin iş sahibi veya yardımcısı tarafından kontrol edildiği e- Sermaye koymadan kendisine ait iş organizasyonu olmadan faaliyet gösterdiği f- Ücretin ödeniş şekli... Bu durumlarda dahi çalışanın iş yerinde üretim araçlarına sahip olup olmamasına, kar ve zarara katılıp katılmamasına, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmamasına göre “bağımlılık” unsurunun somut verilere göre değerlendirilmesi gerekir”<sup>11</sup>.*

<sup>6</sup> Tankut Centel, *İş Hukuku, Cilt: I, Bireysel İş Hukuku*, (2. Bası, Beta Yayıncılık 1994) 82; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 87; Güzel, Bağımlılık (n 5) 106-107.

<sup>7</sup> Centel (n 6) 82; Güzel, Bağımlılık (n 5) 106-107; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 3) 170; Sümer, (n 5) 69; Süzek, (n 3) 224.

<sup>8</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 89.

<sup>9</sup> Hukukî bağımlılığı belirlerken, işçinin işverence belirlenen iş organizasyonuna katılıp bütünleşmesine İngiltere’de “bütünleşme testi” adı verilmektedir. Süleyman Başterzi, ‘Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009* (Kamu-İş Yayını 2011) 3, 8.

<sup>10</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 90; Yargıtay 9 HD, 23561/10209, 1.10.2020; Yargıtay 9 HD, 23086/14507, 27.06.2019, Yargıtay 21 HD, 14072/6208, 07.04.2016; Yargıtay 7 HD, 21168/4359, 21.02.2014.

<sup>11</sup> Yargıtay 9 HD, 5973/24884, 1.10.2009.

İş ilişkisindeki bağımlılık kavramı mutlak değil, bağıntılı bir anlama sahiptir<sup>12</sup>. Başka bir ifadeyle, bağımlılık ilişkisinin, işçilerin mesleklerine, tecrübelerine, gördükleri işin niteliğine ve işyerindeki hiyerarşik konumlarına göre farklı değerlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle uzmanlık sahibi işçiler ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi iş görme edimi somutlaştığında zayıflayabilmektedir<sup>13</sup>. Ancak yapılan işin niteliği hukukî bağımlılığı ortadan kaldıracı bir faktör olarak kabul edilmemektedir<sup>14</sup>. Nitekim Yargıtay kararlarında, çalışma hayatı içinde ortaya çıkan atipik sözleşme ilişkileri, taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisini zayıflatsa da görülen işin, işverenin iş organizasyonu içinde bir görülmesi halinde bağımlılık unsurunun varlığının kabulünün gerektiği belirtilmektedir<sup>15</sup>. Yargıtay bir başka kararında, iş organizasyonu içinde yer alsa dahi taraflar arasındaki ilişkide, davacının, yapılacak satışlar sonucu elde edilecek kazançtan belirlenen oranda bir pay almasının ve ekonomik risk kendisine ait olacak şekilde çalışmasının, işyerinde kendisine emir ve talimat veren kimse olmamasının ve davacının sigortalı olarak da gösterilmemesinin bağımlılık unsurunun var olmadığına işaret ettiğini belirtmiştir<sup>16</sup>.

Kararlara konu olan taraflar arasındaki sözleşmelerde, gerekli her türlü malzemenin şirket tarafından karşılanacağı, malzemelerin kullanılması sorumluluğunun sözleşmede taşeron olarak geçen kişiye ait olduğu hükümleri, taraflar arasındaki ilişkide teknik bağımlılığın olduğunu göstermektedir. Ayrıca yine taşeron olarak ifade edilen kişinin, şirketin işçisi olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirildiği ve şirkette ustabaşı olarak çalıştığı, yargılama sırasında dinlenen tanıklar tarafından beyan edilmiştir. Kararlara konu olaylarda ustabaşı olarak geçen kişinin işe uygun yeterli bir donanımının bulunmadığı ve bağımsız bir iş organizasyonuna sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Ustabaşının iş görme edimini hangi zaman diliminde ifa edeceğine ilişkin sözleşmede bir açıklık bulunmamaktadır. Çalışma süresine ilişkin etkin bir talimat bulunmaması, bağımlılık ilişkisinin oluşmadığının tek başına göstergesi olmamaktadır<sup>17</sup>. Çalışma zamanının belirlenmesinde inisiya-

<sup>12</sup> Güzel, Bağımlılık (n 5) 108; Süzek, (n 3) 225; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 87.

<sup>13</sup> Süleyman Başterzi, 'Avukatla Bağitlanan Sözleşmenin Hukukî Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması', (2010) 5 (17) Sicil, 175, 181.

<sup>14</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 3) 174; Güzel, Bağımlılık (n 5) 108; Sümer, (n 5) 70.

<sup>15</sup> Yargıtay 10 HD, 2213/4590, 30.3.2022; Yargıtay 10 HD, 9399/8422, 16.6.2021; Yargıtay 9 HD, 1924/3388, 3.2.2021; Yargıtay 9 HD, 13369/7437, 3.4.2018.

<sup>16</sup> Yargıtay 9 HD, 8783/4012, 16.2.2021.

<sup>17</sup> Başterzi, 2009 (n 9), 10.

tifin “taşeron” da olması, bağımlılık ilişkisini zayıflatsa da işin işverenin iş organizasyonu içinde emir ve talimatlarla görülmesi, aradaki ilişkinin iş ilişkisine dayalı olduğu düşüncesine ağırlık kazandırmaktadır. Somut olayda, her ne kadar sözleşme, taraflar arasında taşeron sözleşmesi olarak adlandırılrsa da ilişkide bağımlılık unsurunun gerçekleştiği dikkate alınmalıdır.

Bağımsız çalışmayı, bağımlı çalışmadan ayıran en önemli unsur, kendi hesabına çalışma ve kendi isteği ile girişim riskini üstlenmedir<sup>18</sup>. Fakat bu ölçütler bir çalışanın işçi sayılmaması için yeterli değildir. Türk iş hukukunda yargı içtihatları yan ölçütlerle bir yaklaşım benimsemeye çalışmıştır. Yargıtay’ın benimsediği ölçütleri, bağımlı çalışma üzerinden başlık başlık ele alacağız.

## 2. Yargıtay’ın Bağımlılık Unsuru Hususunda Belirlediği Ölçütler

### a. İşin Kontrol ve Denetimi

Söz konusu ölçütte önemli olan iş sahibine ait organizasyon içinde işi gören kişi üzerindeki kontrol ve denetim yetkisidir. Yargıtay’ın kararlarında da belirttiği gibi, “çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse de, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir<sup>19</sup>”.

### b. İş Görme Karar Verme Serbestisinin Bulunması

Yargıtay kararlarında ifade edilen bu ölçüt, çalışan kişinin işini kaybetme riski taşımaksızın verilen işi reddetme hakkına sahip olması durumunda, çalışanın bağımsız çalışan olduğunu kabul eden bir ölçüt olarak kullanılmaktadır<sup>20</sup>. Söz konusu ölçüt, iş görme borcunu yerine getirirken işverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlarla borcun yerine getirilmesi durumunda, aradaki ilişkinin iş ilişkisi olacağını da göstermektedir<sup>21</sup>. İncelememize konu Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararına konu sözleşmede, ustabaşı olarak ifade edi-

<sup>18</sup> İbid 12.

<sup>19</sup> Yargıtay 9 HD, 5973/24884, 01.10.2009; Yargıtay 9 HD, 23561/10209, 1.10.2020; Yargıtay 9 HD, 23086/14507, 27.06.2019, Yargıtay 21 HD, 14072/6208, 07.04.2016; Yargıtay 7 HD, 21168/4359, 21.02.2014.

<sup>20</sup> Yargıtay HGK, 9-3561/77, 24.01.2018; Yargıtay 9 HD, 23086/14507, 27.06.2019, Yargıtay 7 HD, 21168/4359, 21.02.2014.

<sup>21</sup> Süleyman Başterzi, ‘Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2018* (Onikilevha Yayıncılık 2021) 21, 34.

len çalışanın üstlendiği üretimden sorumlu olduğu, üstlenilen üretimini belirli süre içerisinde teslim etme borcu olduğu, aksi takdirde ortaya çıkan gecikmenin taşeronun ücretinden kesileceği ifade edilmiştir. Taraflar arasındaki ilişkiden, iş gören kişinin işverenin talimat ve denetim yetkisi altında, işi görüp görmemeye ve çalışıp çalışmamaya karar verme hususunda bağımsız olmadığı anlaşılmaktadır.

### **c. Münhasıran Aynı İş Sahibi İçin Çalışma**

Söz konusu ölçüt yine bağımlı çalışmayı tespit için tek başına yeterli bir husus değildir. İşçi kısmi zamanlı çalışabileceği gibi, bağımsız çalışan da tek işveren için çalışabilir. Yukarıda söz edilen Yargıtay kararlarında, “iş sahibinin çalışan üzerindeki kontrol derecesi” ve “iş riskinin kimin üzerinde olduğu”, “iş gören kişinin yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı” gibi ölçütlerin de aradaki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesinde dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır.

### **d. İş Sahibi İçin Çalışan Kişinin Ücretini Kendisinin Ödediği Yardımcı Eleman Çalıştırıp Çalıştırmaması**

Yargıtay kararlarında vurgulanan bir diğer ölçüt, bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücretini ödediği yardımcı eleman çalıştırarak, işin görülmesi sırasında ondan yararlanıp yararlanmadığıdır. Taraflar arasındaki ilişkide böyle bir durumun söz konusu olması halinde, bağımsız çalışma mevcut olacaktır. Tek başına bir ölçüt olmamakla beraber böyle bir durumun varlığı ayrı bir organizasyonun oluşturulduğu yönündeki kanaati güçlendirecektir. Diğer yandan, işçi iş görme borcunu yerine getirirken, taraflar da işçinin bir yardımcıdan yararlanmasını kararlaştırmış olabilirler. Bu durumda Borçlar Kanununun 116. maddesi uyarınca bir ifa yardımcısından yararlanılmış olmaktadır<sup>22</sup>. İfa yardımcısı ile işveren arasında bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılmamaktadır.

### **e. Kullanılan Üretim Araçlarının Mülkiyeti**

Çalışanın kullandığı araç, gereç ve malzemenin işveren tarafından temin edilmesi, mülkiyetinin işverene ait olması, sermaye koymadan ve kendine ait organizasyonu olmadan çalışması, taraflar arasında iş ilişkisinin bulunduğu dair ölçüt oluşturacak ilkeler arasında yer almaktadır<sup>23</sup>. Borçlar Kanunu'nun 413.

<sup>22</sup> Süzek, (n 3) 340.

<sup>23</sup> Alp, (n 1) 28; Yargıtay 9 HD, 4578/10266, 15.06.2021; Yargıtay 10 HD, 1184/6935, 24.5.2021.

maddesinin 1. fıkrası uyarınca, iş sözleşmesinde aksine düzenleme yoksa veya yerel âdet bulunmuyorsa, işveren işçiye işin görülmesi için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür. Ancak teknik bağımlılık gereği, üretim araçlarının mülkiyeti işi gören kişide olsa bile bu araçları kullanırken işverenin talimatlarıyla hareket ediyorsa, yine bağımsız bir ilişkiden söz edilemeyecektir<sup>24</sup>.

#### **f. Ücretin Ödenme Şekli**

Ücretin ödenme şekli, Yargıtay kararlarında, kişisel bağımlılığı tespit ederken göz önünde bulundurulacak yardımcı ölçüt olarak belirtilmiştir<sup>25</sup>. Bağımsız çalışanlar genellikle edim sonucu ortaya çıkan iş için toplu para almaktadırlar<sup>26</sup> ve işin görülmesinde meydana gelen bir gecikme veya başarısızlığa bağımsız olarak işi gören katlanmaktadır. Bu şekilde kurulan bağımsız çalışma ilişkileri genellikle eser sözleşmesi temelinde kurulmaktadır. Eser sözleşmesinin ücret unsuru hakkında Yargıtay kararlarında da *“Eser sahibi... sadece sözleşme ile üstlendiği eserin meydana getirilmesinden yani işin sonucundan sorumludur. İş sözleşmesinin varlığı, ücretin ödenmesini gerektirir. Eser sözleşmesine ilişkin hükümlerde, iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz”* ifadelerine yer verilmiştir<sup>27</sup>. Ancak değinmek gerekir ki, iş sözleşmeleriyle çalışanların da verime göre, diğer deyişle parça başına (akort) ya da götürü usûlü ücret almaları mümkündür<sup>28</sup>. Dolayısıyla, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırmaya yarayan ücret ödeme şekli ölçütünü, diğer yardımcı ölçütlerden yararlanarak değerlendirmek gerekmektedir. İncelenen kararlarda, taşeron adıyla geçen iş görenin kendi el yazısıyla yazdığı taahhütnamelerde, bazı blok ve katların döşeme ve çatı katını belirli bir tarihte bitireceğini, başka tarihli yazısında ise personel sayısını arttıracığını taahhüt ettiği görülmektedir. Eser sözleşmesine benzer nitelikler gösteren söz konusu ilişkiler özellikle takım sözleşmesinin nitelikleri de göz önüne alınarak aşağıda değerlendirilecektir.

#### **g. Aynı İşyerinde İşçi Olarak Başka Çalışanların da İş Görmesi**

Söz konusu ölçüt, bağımlı ve bağımsız çalışmayı ayırt ederken Alman Federal İş Mahkemesi tarafından gazeteci ve radyocularla ilgili uyumsuzlukların çözülmesi

<sup>24</sup> Güzel, Bağımlılık (n 5) 122-123, Başterzi, 2018 (n 21) 35.

<sup>25</sup> Yargıtay 9 HD, 4578/10266, 15.06.2021; Yargıtay 10 HD, 1184/6935, 24.5.2021.

<sup>26</sup> Başterzi, 2009 (n 9) 18.

<sup>27</sup> Yargıtay 9 HD, 1924/3388, 03.02.2021.

<sup>28</sup> Başterzi, 2009 (n 9) 18.

sırasında karine olarak kullanılmıştır<sup>29</sup>. Mahkeme eşitlik ilkesi gereği, çalışmasının bağımsız olduğunu ileri süren gazetecinin gördüğü işin aynı gazetede işçiler tarafından da görülmesinin tespiti halinde, işçi olarak kabul edilmesi sonucuna varmıştır. Aynı işyerinde aynı işi yapanların bir kısmının bağımlı bir kısmının bağımsız çalışan olarak kabul edilmesi eşitlik ilkesine aykırı görülmüştür<sup>30</sup>.

Ancak incelediğimiz kararlarda, inşaat yapı işleri gibi mesleki faaliyetleri gerçekleştirirken aynı işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan olabileceği gibi, özellikle ayrı bir uzmanlık gerektiren işlerde bağımsız çalışandan hizmet alınması mümkündür. Dolayısıyla bu ölçütün de, diğer ölçütlerle desteklenerek mesleki faaliyetin özelliğine göre değerlendirilmesi gerekmektedir.

#### **h. Sosyolojik Yorum**

Yukarıda sayılan ölçütleri sağlamanın yanında, yapılacak son değerlendirmede, işçi statüsünde kabul edilebilme için iş görenin iş sahibi karşısındaki sosyo-ekonomik durumu da dikkate alınmalıdır<sup>31</sup>. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu iş görenin iş sahibi karşısındaki sosyo-ekonomik durumunu dikkate alarak sosyolojik bir yorumla işçi niteliğinin tespitinde bulunmuştur<sup>32</sup>. Söz konusu karara göre, Yüksek Mahkeme limited şirkette müdür olmayan şirket ortağının, sosyolojik yorum yoluyla, şirketteki payının sembolik olması ve baskın faaliyetin iş sözleşmesiyle bağımlı çalışma teşkil etmesi sonucuna varmıştır<sup>33,34</sup>.

## **B. Eser Sözleşmesi Bakımından İlişkinin Değerlendirilmesi**

Türk Borçlar Kanunu'nun 470. maddesi uyarınca, "eser sözleşmesi yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel

<sup>29</sup> Başterzi, 2009 (n 9) 20.

<sup>30</sup> Başterzi, 2009 (n 9) 20

<sup>31</sup> Süzek, (n 3) 148, Gaye Baycık, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (Onikilevha Yayıncılık 2017) 7-357, 49.

<sup>32</sup> Yargıtay HGK, 9-308/303, 16.04.2003 (kazanci.com.tr, 13.02.2023).

<sup>33</sup> Ömer Ekmekçi, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003' (2004) 9-59, 12, 13; Baycık, (n 31) 49.

<sup>34</sup> Yüksek Mahkeme kararında şu ifadeler yer vermiştir: "Bir kimsenin biçimsel anlamda limited şirket ortağı gözükmemesine karşın, bağımlı çalışma koşulları ve aldığı ücret, bağımsız çalışma ve kazanç sağlama durumundan baskınsa bu takdirde salt, ortaklık statüsünden hareketle sonuca gidilemez. Hukuksal statüsü belirlenmek istenilen kişinin; şirket içerisindeki pozisyonu, gördüğü iş, çalışma koşulları, aldığı ücret birlikte değerlendirilerek ekonomik yaşamının ne şekilde sürdürüldüğü ortaya konularak sorun çözümlenir" Yargıtay HGK, 9-308/303, 16.04.2003 <www.kazanci.com.tr> Erişim Tarihi 13 Şubat 2023.

ödemeyi üstlendiği sözleşmedir". Diğer bir deyişle, eser sözleşmesinde, ücret karşılığı bir eserin yapılması sözleşmenin konusunu oluşturmaktadır. İşin yapılmasında, nasıl yapıldığı ve yapılırken çalıştırılan kişiler iş sahibini ilgilendirmektedir. Yüklenici işi yapma borcu altında olup, sözleşme ile üstlendiği işin sonucundan sorumludur<sup>35</sup>. Bu sorumluluğu yerine getirirken çalışma yöntemi ve zamanı bakımından iş sahibine bağımlı olmadan ve iş sahibinden talimat almadan serbestçe çalışabilir. İş sözleşmesinde ise işçi, işverenin talimatına bağlı olarak ve denetimi altında, belirli veya belirsiz sürede işini yerine getirir<sup>36</sup>. Kural olarak, iş sözleşmesine göre çalışan işçi, çalışma yöntemini seçmekte serbest değildir. Fakat yukarıda açıkladığımız gibi, çalışan kişinin işin yürütümünü kendisinin organize etmesi halinde dahi iş sahibinin belirli sınırlarda talimat verme ve denetim yetkisi mevcutsa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, bağımlı bir çalışma olduğu kabul edilmelidir<sup>37</sup>.

Yargıtay eser sözleşmesi ile iş sözleşmesi ayrımını yaptığı bir kararında, "iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bu süre içinde işveren veya vekilinin buyruğu ve denetimi altında (bağımlı olarak) edimini yerine getireceğini ve burada söz konusu olan bağımlılığın ise her an ve durumda çalışana denetleme veya talimatına göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıdığını" ifade etmiştir<sup>38</sup>. Yargıtay aynı kararında, "Eğer ki çalışan, işgücünü belirli ya da belirli olmayan bir zaman için çalıştırmanın buyruğunda bulundurmakla yükümlü olmayarak, işveren buyruğuna bağlı olmadan sözleşmedeki amaçları gerçekleştirecek biçimde edimini görüyorsa, sözleşmenin amacı bir eser meydana getirmekse çalışma ilişkisi istisna akdine dayanıyor demektir" şeklinde ifade ederek iş sözleşmesi ve eser sözleşmesi ayrımını ortaya koymuştur.

Görüldüğü gibi Yargıtay, iş sözleşmesini eser sözleşmesinden ayırırken, zaman ve bağımlılık unsurları yanında ekonomik risk unsurunun da ölçüt olarak dikkate alınması gerektiğini kararlarında vurgulamıştır. Yargıtay Hukuk Genel

<sup>35</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 3) 172.

<sup>36</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 3) 172.

<sup>37</sup> Yargıtay 9 HD, 23561/10209, 1.10.2020; Yargıtay HGK, 9-3561/77, 24.01.2018. Yüksek Mahkeme bir kararında şu ifadelere yer vermiştir: "Her iki sözleşmenin ayırt edilmesinde bağımlılık unsuru dışında farklı unsurlar da bulunmaktadır. İş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır. Eser sahibi ise kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. Sadece sözleşme ile üstlendiği eserin meydana getirilmesinden yani işin sonucundan sorumludur." Yargıtay 9 HD, 1924/3388, 03.02.2021, <Çalışma ve Toplum, 2021/3 (70), 2351-2355>

<sup>38</sup> Yargıtay 10 HD, 6872/1228, 04.02.2021.



Kurulu<sup>39</sup> bir kararında, “işçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği edimin “iş görme edimi” olması, bu edimini işverenin gözetim ve denetimi altında, onun verdiği emir ve talimatlar doğrultusunda yerine getirmesi, kural olarak çalışılan yerin, çalışma saatlerinin işveren tarafından belirlenmesi, üretim araç ve gereçlerinin, mamul ve yarı mamul maddelerin işveren tarafından temin edilmesi karşısında iş sözleşmesinde ekonomik riskin işveren üzerinde olduğu açıktır” şeklinde ifade ettiği ekonomik riskin işveren üzerinde olmasını, işverenin emir ve talimat vermesine ve araç gereçlerin kendisi tarafından sağlanmasına bağlamıştır. Aynı kararında, “işverenin iş sözleşmesinde egemen olması, işçinin iş görme edimi nedeni ile ekonomik risk altına girmemesini gerektirir. Ekonomik riskin işverende olması, yapılan işin sonucunun işçiyi etkilememesi, işveren zarar etmiş olsa bile işçinin çalışmasının, yerine getirdiği iş görme ediminin karşılığı olan ücreti isteyebilmesi, işin kar ve zararının işveren üzerinde olması, işveren zarar etmiş olsa bile işçiye ücretini ödemesi anlamına gelmektedir” demek suretiyle ekonomik risk unsurunun işveren üzerinde olmasının, işçinin ücretinin işin sonucu nasıl olursa olsun ödenmesine bağlı olduğunu ifade etmiştir.

İncelediğimiz kararlara konu uyumsuzluk konusu sözleşmelerde, taşeron sıfatıyla hareket eden kişinin, işin bitimine ilişkin taahhütlerde bulunmasının, belirlenen üretimin kararlaştırılan zamanda teslim edilmesi yükümlülüğünün olmasının, aksi taktirde doğan gecikme ve işçilik hatalarının bedelsiz olarak taşeronun ücretinden kesilecek olmasının kararlaştırılması, aradaki ilişkinin eser ilişkisi olduğunu göstermemektedir. Söz konusu olaylarda taşeron olarak isimlendirilen kişinin ayrı bir iş organizasyonu ve işyerinin olmadığı ve edim sonucunu taahhüt eden bağımsız bir çalışan olmadığı sonucuna varılmaktadır.

### C. Takım Sözleşmesi Bakımından İlişkinin Değerlendirilmesi

İş sözleşmelerinde işveren karşısında birden çok işçinin birlikte çalışmak için birleşmeleri ve gruplaşmaları söz konusu olabilir. Bu işçilerle işveren arasında veya birlikte çalışan işçiler arasında hukuki ilişkiler meydana gelebilir. Grup hizmet ilişkileri, Alman hukuk sisteminde İşletme Grubu, Özel Grup ve İş Paylaşımı (Job Sharing) adıyla üç farklı şekilde düzenlenmiştir. Türk hukuk sisteminde benzer düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinde düzenlenen takım sözleşmesidir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerine de bu tip hukuki ilişkiler hakkında özel hükümler koymak mümkündür<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> Yargıtay HGK, 9-7/848, 04.11.2020.

<sup>40</sup> Kenan Tunçomağ, ‘Takım Sözleşmesi’ (1970) 36 (1-4) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 311 311.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinde takım sözleşmesi "Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Yapılması öngörülen bir iş sözleşmesinden kaynaklanacak iş görme edimini ifa edecek işçilerden oluşan bir takımı temsilen, aralarından bir işçinin işveren ile yaptığı sözleşme takım sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır<sup>41</sup>. Takım kılavuzunun o takımdan biri olması zorunluluğu bulunmaktadır. Böylece, bu hükümle iş aracılığı yapılması engellenmektedir<sup>42</sup>. Geçmişte bu uygulama *elçilik*, *dragoma*, *çavuş*, *bölük başı*<sup>43</sup> gibi isimlerle yapılmaktaydı<sup>44</sup>. Bu ilişki biçimlerinde, araçlar, işverenlere karşı işçi sağlamayı taahhüt etmekte; diğer yandan, işveren ile çalışmaya başlayan işçilerin ücretlerinden, aracılık faaliyetinin karşılığı olarak kesintiler almaktaydılar. Fakat İş Kanundaki hükümden, takım kılavuzuna verilmek üzere diğer işçilerin ücretlerinden hiçbir şekilde kesinti yapılamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Diğer yandan, takım sözleşmesi çerçevesinde işveren ile iş sözleşmesi yapan işçilerin ücretlerinin, her bir işçiye verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

<sup>41</sup> Takım sözleşmesi ile temsil edilen işçilerin İş Kanunu kapsamındaki işçiler olması gerektiğine ilişkin Yargıtay Kararına göre; "takım sözleşmesini düzenleyen 1475 sayılı yasanın önerdiği işçi statüsünde olması zorunludur", Yargıtay HGK., 13-77/63, 09.02.2000, <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 17 Temmuz 2023; aynı yönde bir başka kararda, "İşçilerin tarla işinde çalıştığı tartışmasızdır. Dosya içeriğine göre, 50 işçiden az sayıda işçi çalışmıştır. İş Kanunu'nun 4.maddesine göre, tarım işinde çalışan işçilikte İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Öte yandan kabule göre de dava dilekçesinde "elçi" tabiri İş Kanunu'nun 16. maddesinde yer alan takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmelerinde yer alan takım kılavuzunu karşılamaktadır. Anılan düzenlemenin hüküm doğurabilmesi için çalışan işçiler İş Kanunu'na göre çalışmalıdır." Yargıtay 9. HD, 16864/11046, 02.05.2008, <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 17 Temmuz 2023.

<sup>42</sup> Çenberci M, *İş Kanunu Şerhi* (6. Bası, Seçkin Kitabevi 1986) 268; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta Yayıncılık 2020) 94.

<sup>43</sup> Çenberci, (n 42) 267; Ufuk Aydın, '4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi' in Ali Cengizoğlu (ed), *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı* (AYBÜ Hukuk Fakültesi Yayını 2016) 221.

<sup>44</sup> Yargıtay bir kararında, ustabaşı olarak adlandırılan işçinin işveren ile arasındaki ilişkinin takım sözleşmesi olduğuna karar vermiştir. Karara göre, "davacı dava dilekçesinde taşeron olduğundan söz ederek eser sözleşmesine dayanmış ise de duruşmadaki beyanında taşeron olmayıp ustabaşı olduğunu beyan etmiş olup, mahkemece de bu beyan esas alınarak, taşeron olmadığı ve eser sözleşmesi ilişkisi bulunmadığı sonucu kabul edilerek davanın ispatlanmadığından reddine karar verilmiştir. Mahkemece de kurulan hükme gerekçe yapılan davalının taşeron olmayıp ustabaşı olduğu yönündeki beyanı karşısında, dayanılan ve hükme dayanak yapılan mahkemece esas alınan sözleşme, eser sözleşmesi olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinde düzenlenen takım sözleşmesi niteliğindedir". Yargıtay 15 HD 3780/567, 14.02.2018, <legalbank.net> Erişim Tarihi 18 Temmuz 2023.

İş Kanunu'nun 16. maddesinin 1. fıkrasına göre sözleşmeyi takım değil, "... *takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla...*" yapmaktadır. Takım, takıma dahil işçilerin iş sözleşmesi gerçekleştirme ortak amacını taşıyan ve bu amaçla bir araya gelen işçi grubunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla takımın hukukî niteliğinin adi ortaklık olarak kabulü mümkündür<sup>45</sup>. Bu durumda, takımın tüzel kişiliği olmadığı için, takım kılavuzu ile takım arasındaki ilişkiyi temsil ile açıklamak mümkün görünmemektedir<sup>46</sup>. Bu sebeple, madde 16/1'de geçen "takımı temsilen" ifadesini "takımı oluşturan işçileri" temsilen olarak anlamak gerekmektedir. Temsil yetkisi, takım sözleşmesinin yapılmasıyla sınırlıdır ve takımı oluşturan işçilerin çalışmaya başladıkları anda son bulmaktadır<sup>47</sup>.

Takım sözleşmesinin hukukî niteliği üzerinde yıllardır bir görüş birliğine varılamamıştır. Kanunî tanımından anlaşılacağı üzere, takım sözleşmesi, grup iş ilişkisi kuran tek sözleşme türü olarak Türk hukukunda yer bulmaktadır<sup>48</sup>. Ancak kanunî tanımından başlı başına bir iş sözleşmesi türü olmadığı sonucuna varılmaktadır<sup>49</sup>. Doktrindeki baskın görüşe göre takım sözleşmesi, iş sözleşmesi ile üçüncü kişinin fiilini taahhüt sözleşmesinden oluşmuş birleşik bir sözleşmedir<sup>50</sup>. Takım sözleşmesinin birleşik sözleşme olduğuna dair Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına göre, "*davacı ile Dayıbaşı ve çalışanlar arasındaki hukuki ilişki, mevcut özelliklerine göre 1475 Sayılı İş Kanununun 10 ncu maddesinde öngörülen "takım sözleşmesi"ne dayanmaktadır. Takım sözleşmesinin hukuki niteliği ise, iki ayrı*

<sup>45</sup> Tunçomağ, Takım Sözleşmesi (n 40) 314-315; Çenberci, (n 42) 269; Tunçomağ ve Centel, (n 4) 78; Bilâl Toprak, 'Takım Sözleşmesi', (2022) Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, (2), Yıldırım Beyazıt Hukuk Fakültesi Dergisi, 1587 1615. Borçlar Kanunu'nun 620. maddesine göre, "*Adi ortaklık sözleşmesi, iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir*".

<sup>46</sup> Tunçomağ ve Centel, (n 4) 78.

<sup>47</sup> Çenberci, (n 42) 269.

<sup>48</sup> Tunçomağ ve Centel, (n 4) 72; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 147.

<sup>49</sup> Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskın (n 42) 95; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 4) 147. İş sözleşmesi türü olmayıp, iş sözleşmesinin kurallarını belirleyen bir çerçeve sözleşme olarak nitelendiren görüş için bkz. Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskın (n 42) 95. Takım sözleşmesinin bir iş sözleşmesi türü olduğuna dair görüşler için bkz. Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, *İş Hukuku* (19. Bası, Beta Yayıncılık 2016) 79.

<sup>50</sup> Çenberci, (n 42) 268; Tunçomağ, Takım Sözleşmesi (n 40) 320; Tunçomağ ve Centel, (n 4) 79; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 4) 147. Tarafların, en az iki bağımsız tipik sözleşmeyi - karakteristik özelliklerini bozmaksızın- birbirine bağlı kılarak birleştirmeleriyle ortaya çıkan sözleşmeler genel olarak "*birleşik sözleşme*" olarak adlandırılmaktadır. Bkz. Halûk Tandoğan, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri) Cilt: I/1* (6. Bası, Evrim Basım, Yayın, Dağıtım 1990) 75-76; Cevdet Yavuz, *Türk Borçlar Hukuku (Özel Hükümler)* (6. Bası, Beta Yayıncılık 2002) 19.

sözleşme tipinin birleşmesinden meydana gelmiş ve birleşik sözleşmedir ki, bunlar hizmet sözleşmesi ve başkasının fiilini taahhüttür ve bu iki sözleşme konusunda kendilerine has hükümler uygulanır<sup>51</sup>". Buna göre, hem takım kılavuzu ile işveren arasında bir "iş sözleşmesi" kurulmakta, hem de takım içerisinde sayılan diğer işçilerin işveren ile iş sözleşmesi yapacağına dair bir "üçüncü kişinin fiilini taahhüt" sözleşmesi kurulmaktadır. Burada sözleşmelerin "birlikte hüküm doğurması veya birlikte hükümden düşmesi" söz konusudur<sup>52</sup>. Ancak her sözleşme ayrı ayrı bağımsız birer tipik sözleşme olarak özelliklerini ve edimlerini korusa da aralarında ilişki olduğu için birisi ortadan kalktığında diğeri de hükümsüz kalacaktır<sup>53</sup>.

Takım sözleşmesini düzenleyen 16. maddenin 3. fıkrasında ise bu sözleşme hakkında Borçlar Kanunu'nun 128. maddesinde yer alan üçüncü kişinin fiilini taahhüt hükmüne atıfta bulunulmuştur. Takım sözleşmesinde, takımdaki işçilerin işe başlamalarıyla işveren ile aralarında bağımsız birer iş sözleşmesi kurulmuş olup, işe başlamayan işçiler açısından takım kılavuzu üçüncü kişinin<sup>54</sup> fiilini taahhüt hükümleri ile sorumlu tutulmaktadır. Takımı oluşturan işçilerin işe başlamamaları halinde, takım kılavuzunun işverene bir tazminat ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. Söz konusu tazminat müsbet tazminat olduğu için, takım kılavuzu, işverenin sözleşmenin ifasından beklediği yararları tazmin etmekle yükümlüdür<sup>55</sup>.

Takımı oluşturan işçilerin işe başlamaları ile kendileri ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirtilen koşullar altında, bir iş sözleşmesi oluşur. İşçilerden her biri ile işveren arasında doğrudan doğruya bir iş sözleşmesi kurulacağı için, "işe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır" (İş K. m. 16/IV c. 1). Çenberci'ye göre, işverenden aldığı ücreti takım kılavuzu işçiye ödemişse, bu durumda işveren vekili gibi hareket etmiş sayılacağından, işveren, ücret ödeme borcunu yerine getirmiş sayılacaktır<sup>56</sup>. Takım kılavuzunun işveren vekili olarak hareket ettiğine dair güncel bir Yargıtay kararında, takım kılavuzunun işverene, kendi hizmeti yanında getirdiği işçilerle birlikte iş görmesinin, onlar adına hare-

<sup>51</sup> Yargıtay HGK, 10433/15, 14.01.1987; Yargıtay 10 HD, 406/7244, 24.12.1985.

<sup>52</sup> Kenan Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, Cilt: II (Sermet Matbaası 1977) 11.

<sup>53</sup> Tunçomağ, *Takım Sözleşmesi* (n 40) 320.

<sup>54</sup> Tunçomağ, *Takım Sözleşmesi* (n 40) 314-315; Tunçomağ ve Centel, (n 4) 78.

<sup>55</sup> Kenan Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku (Genel Borç İlişkileri)*, Cilt: I (Sermet Matbaası 1976) 986.

<sup>56</sup> Çenberci, (n 42) 272.

ket etmesinin, ücretlerini alıp dağıtmasının, takım kılavuzuna işveren sıfatını vermeyeceğini ifade etmiştir<sup>57</sup> Bu hususta, işverenle takım kılavuzu arasında çıkacak uyuşmazlar, sebepsiz zenginleşme veya vekalet sözleşmesi çerçevesinde çözümlenebilir<sup>58</sup>.

İncelemeye konu yargı kararlarında ustabaşı olan kişi tarafından diğer işçilere ücretlerin ödendiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla takım kılavuzu olarak işveren vekili gibi hareket etmiş ve kendisine ödenen ücretleri işçilere ödemiş olması ustabaşı ile işveren arasındaki ilişkinin takım sözleşmesi olduğunu göstermektedir. Ayrıca inceleme konusu kararlardan anlaşıldığı üzere, ustabaşı olarak görev yapan kişi diğer işçilerin kontrolü, çalışma düzeninin sağlanması, barınma ve yemek ihtiyaçlarının karşılanması görevlerini de yerine getirmektedir. Takım kılavuzu gibi hareket ederek, işveren için işçi temin ettiği de ortadadır. Yargıtay'ın bazı kararlarında ekip halinde çatı yapım işini üstlenen işçilerin takım sözleşmesi ile çalıştığına hükmedilmiştir<sup>59</sup>.

<sup>57</sup> Karara göre, "Diğer taraftan takım sözleşmesinde, takım klavuzu olarak hareket eden kişi, bir anlamda işveren vekili gibi hareket eder. İşveren konumunda olan bir işverene, kendi hizmeti yanında getirdiği işçilerle birlikte çalışması, onlar adına hareket etmesi, ücretlerini alıp dağıtması, işveren sıfatı kazandırmaz. Bunun tipik örneği 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesi gereğince takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleridir. Bu tür sözleşmede "İşçilerden biri, birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle sözleşme yapmaktadır" ve "İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır." Takım kılavuzu ile sözleşme yapan kişinin işverenle aradaki ilişkisi iş ilişkisidir." Yargıtay 10 HD, 2295/3165 27.03.2023 <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 03 Ocak 2024.

<sup>58</sup> Çenberci, (n 42) 272.

<sup>59</sup> "Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre davacı 1994 tarihli inşaat ruhsatına istinaden kendi adına işyeri tescil ettirerek ve işçileri bildirerek inşaat işine başlamış ve inşaatı bölerek ve zaman dilimine yayararak kendisi yürüterek yapmaktadır. İnşaatın bodrum ve zemin katı daha önce bitirilmiş, 1. ve 2. kat kaba halinde iken üst çatısının tamamlanması için davacıların murisinin de bulunduğu üç kişilik bir ekiple (takım sözleşmesi kapsamında değerlendirilmelidir) sözlü olarak anlaşmıştır. Bina inşaatında çalışan davacılar murisinin esnaf kaydı, dolayısı ile kendi nam ve hesabına çalıştığına dair kaydı bulunmamaktadır. İnşaat bölümü yaptıran ve işyeri tescilli yaptıran davacı olup, davacılar murisinin işin bir bölümü olan çatı işinin yapılması için davacı tarafından işe alındığı anlaşılmaktadır. Tüm bu açıklamalara göre işin yürütümü tamamen davacıda olup, davacı bu yönü ile 5510 Sayılı Kanunu'nun 12 ve 13. maddeleri kapsamında işverendir. Davacıların murisi takım sözleşmesi kapsamında çalışmakta olduğundan aradaki ilişki iş ilişkisidir." Yargıtay 10 HD, 1350/2441 14.03.2023 <www.kazanci.com.tr> Erişim Tarihi 02 Ocak 2024. Aynı yönde bkz., "vefat eden sigortalının takım sözleşmesi kapsamında (işçi olarak çalışmakta iken) takım kılavuzu sıfatına sahip olduğu ve olayın mesai saatleri içinde gerçekleştiği anlaşılmakla ..." Yargıtay 10 HD, 05.10.2023 8531/9244, <www.kazanci.com.tr> Erişim Tarihi 02 Ocak 2024; Yargıtay 9 HD, 17950/1645 08.02.2023 <www.kazanci.com.tr> Erişim Tarihi 02 Ocak 2024.

## D. Alt İşverenlik Bakımından İlişkinin Değerlendirmesi

Karar incelememizin bu bölümünde, alt işverenliğin unsurlarını, sadece uyuşmazlık konusu kararları ilgilendirdiği ölçüde ele alacağız.

### 1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrasında alt işverenlik müessesesi şöyle tanımlanmıştır; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir." Asıl işveren alt işveren ilişkisini diğer üçlü iş ilişkilerinden ayıran en önemli husus, işin bir işverenden (asıl işverenden) alınmasıdır<sup>60</sup>. 4857 Sayılı İş Kanunu anlamında, hukuken geçerli bir asıl işveren alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi için alt işveren, asıl işverene karşı münhasıran onun işinde ve işyerinde bir işin ifasını üstlenmelidir<sup>61</sup>.

### 2. Ayrı Organizasyon Unsuru

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ilk ve temel unsuru bu ilişkinin her iki tarafında da işverenlik sıfatının aranmasıdır. Yargıtay'a göre de, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için ilk olarak mal veya hizmetin üretildiği bir işyeri olan işverenin varlığı gerekir. Bunun yanında, alt işverenlik ilişkisinden söz edebilmek için işverene ait işyerinde iş alan ikinci bir işverenin varlığı gerekir<sup>62</sup>. Bir başka ifadeyle, alt işverenlik ilişkisi kurulduğu anda ilişkiye konu iş bakımından her iki tarafın da işveren sıfatını taşımaları gerekmektedir<sup>63</sup>. Alt işverenin işverenlik sıfatına sahip olması için gereken hukukî bağımsızlık için uzmanlığı gerektiren donanıma sahip bir işyerine veya iş organizasyonuna sahip olması gerekmektedir<sup>64</sup>. Söz konu-

<sup>60</sup> Talat Canbolat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri* (Kazancı Yayıncılık 1992) 19-20.

<sup>61</sup> İbrahim Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (5. Bası, Seçkin Yayınları 2021) 187.

<sup>62</sup> Yargıtay HGK, 877/54 08.02.2023; Yargıtay HGK, 1260/767 12.07.2023; Yargıtay 9 HD, 39308/39060 20.12.2010; Yargıtay 9 HD, 3836/15040 01.06.2009; 22 HD, 7276/20571 07.11.2019.

<sup>63</sup> Aydın (n 61) 197-198; Osman Güven Çankaya ve Şahin Çil, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (2. Bası, Yetkin Yayıncılık 2009) 20-21.

<sup>64</sup> Aydın (n 61) 191; Ali Güzel, 'İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları' (2004) 1, Çalışma ve Toplum, 31, 40.

su bağımsızlığa sahip bir alt işverenin asıl işverenden aldığı işin görüldüğü yer dışında mekân anlamında ayrı bir işyerine sahip olmasının bir şart olarak aranmasının kanunun amacına aykırı olacağı görüşündeyiz<sup>65</sup>. Dolayısıyla, asıl işverene ait işyerinde üstlenilen bir işin, alt işverene bağlı işçiler tarafından asıl işverenin işyerinde yerine getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca alt işverenin yanında çalışanlar, asıl işverenin değil alt işverenin işçileri olmalıdırlar. Bu durumda, asıl işveren alt işveren ilişkisinde alt işverenin ayrı bir işveren olması beklenir. Her ne kadar, alt işveren işçileri asıl işverenin işyerinde çalışsa da, çalıştırdığı işçiler bakımından hukuken bağımsız bir işyerinin olması gerekmektedir<sup>66</sup>.

Alt işverenlik ilişkisinde işçilere işin görülmesi ile ilgili talimatları verme yetkisi de alt işverende olmalıdır<sup>67</sup>. Çünkü, işin görülmesi ile ilgili emir ve talimat verme yetkisi asıl işverene bırakılırsa gerçek bir alt işverenlik ilişkisinden söz edilemez<sup>68</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki, her iki işverenin aynı yeri işyeri olarak kullanması ve alt işveren işçisine asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği, işyerinin düzeni ve gözetimi gibi hususlarda genel nitelikte emir ve talimat vermesi; alt işveren işçisinin uğradığı bir iş kazasında asıl işverenin de birlikte sorumluluğu dikkate alındığına ilişkiyi muvazaalı hâle getirmez<sup>69</sup>.

İş Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenleme (Alt İşverenlik Yönetmeliği<sup>70</sup> m. 5-6), "alt işverene, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyerinin tescili için yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirim yapma yükümlülüğü" getirmiştir<sup>71</sup>. Anılan hükme göre, "Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür." Bu maddenin gerekçesine göre de, "... Maddenin ikinci fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşması halinde,

<sup>65</sup> Ercan Akyiğit, *İş Kanunu Şerhi* (3. Bası, Seçkin Yayıncılık 2008) C: 1, 101.

<sup>66</sup> Canbolat, (n 60) 56; Sarper Süzek, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001 (Kamu-İş Yayını 2003) 1, 13; Aydın, (n 61) 192; Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren* (Beta Yayıncılık 2011) 408; Polat Soyer, '4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları' (2006) 1 (1) Sicil 16, 17.

<sup>67</sup> Süzek, (n 3) 175; Soyer, (n 66) 17.

<sup>68</sup> Soyer, (n 66) 17.

<sup>69</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 3) 136; Güzel, (n 64) 57, 58.

<sup>70</sup> Alt İşverenlik Yönetmeliği, RG 27 Eylül 2008/27010.

<sup>71</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 3) 116; Canbolat, (n 60) 51; Güzel, (n 64) 40.

alt işveren asıl işverenin işyerinde bir mal veya hizmet üretimine geçmek ve bunun için işçi ve diğer unsurlarıyla faaliyet göstermek üzere bir birim meydana getirdiği için, onun da kendi adına kurduğu bu işyeri için gerekli bildirimleri yapması öngörülmüştür...<sup>72</sup>". Ayrıca Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 5. maddesinin son fıkrasında, bir işyerinde her ne suretle olursa olsun asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasının yeni bir işyeri kurulması olarak değerlendirileceği düzenlenmiştir.

Gerçekten, bir kimsenin başka bir işverenden aldığı iş için belirli uzmanlığa ve hukukî bağımsızlığı olan bir organizasyona sahip olmaması ve mal ya da hizmet üretimine ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemesi halinde, o kişinin alt işveren olduğundan söz edilemez. Böyle bir durumda asıl işverene işçi temini söz konusu olacak ve alt işverenlik ilişkisi geçersiz sayılacaktır<sup>73</sup>. Ayrıca, asıl işverenin alt işveren işçilerinin işe alımı ve işten çıkarılmasında, disiplin cezası verilmesinde, ücretlerini belirleyip, ödemesinde bu işçilerin alacakları ücretin belirlenmesinde, işin yönetiminde, emir ve talimat verilmesinde söz sahibi olması halinde taraflar arasında muvazaanın olduğundan da söz edilecektir<sup>74</sup>.

Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu ve asıl amacın işverenler arasında işçi temini olduğunun tespitine ilişkin, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yeni tarihli bir kararı bulunmaktadır<sup>75</sup>. Karara göre, işi alan işverenin işi yapabilecek ekonomik ve hukuki bağımsızlığı ile kendisine ait ayrı bir iş organizasyonunun bulunması ve işin yürütümünden dolayı emir ve talimat yetkisine sahip olması gerekmektedir. Karar, bir alt işverenlik ilişkisinin işçi temini olarak nitelendirilmesine ilişkin tespitinde şu unsurlara yer vermiştir; "... **Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse**, kısaca üretim

<sup>72</sup> İş Kanunu tasarısı <<https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D22/Y1/T1/WebOnergeMetni/bbcd493c-2052-4c7d-9201-ac5f81107dfb.pdf>> Erişim Tarihi 24 Şubat 2024.

<sup>73</sup> Güzel, (n 64) 40; Soyer, (n 66) 17; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 136; Süzek, (n 4) 175. Ayrıca konu ile ilgili Yargıtay kararları için bkz.; Yargıtay HGK, 7-2134/2001 20.12.2018; Yargıtay 22 HD, 9334/18189 11.09.2018.

<sup>74</sup> Süzek, (n 4) 175; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 3) 136; Aykaç, (n 66) 408 vd.; Aydınli, (n 61) 240.

<sup>75</sup> Yargıtay HGK, 9-1247/54 09.02.2021. Kararın değerlendirmesi için bkz., Gaye Burcu Yıldız, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2021* (Onikilevha Yayıncılık 2023) 11, 29 vd.



ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse olayda asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır". Söz konusu kararda, bir çatallı kaldıraç (forklift) operatörü olarak çalışan davacının "gelen malzemenin boşaltılması, istiflenmesi ve vagonlara yüklenmesi işini yaptığı ve davacı ile aynı işi yapan davalı işveren çalışanlarının da bulunduğu" ifade edilmiştir. Ayrıca kararda, "alt işveren işçilerinin işe alınmasında ve işten çıkarılmasında davalı işverenin söz sahibi" olduğu, emir ve talimatları asıl işverenin işçilerinden aldığı, işyerinde kullanılan çatallı kaldıraçların mülkiyetinin de işverende olduğu belirtilmiştir. Yargıtay kararında, geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden söz edebilmek için, alt işveren olarak gösterilen şirketlerin belirli bir organizasyona ve uzmanlığa sahip olması ve bağımsız bir yönetimi üstlenmiş olması gerektiğini vurgulamaktadır<sup>76</sup>. Dolayısıyla, üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmeyen, bir işverenden aldığı iş için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuki bağımsızlığa sahip olmayan bir kişi alt işveren olarak nitelendirilmeyecektir. Söz konusu durumda, gerçek ilişki, eğer alt işveren olarak adlandırılan kişi, kendisi işçi olarak çalışmıyor ise işçi temini olabilecektir<sup>77</sup>. Ayrıca alt işverenin böyle bir organizasyona sahip olmaması halinde, işçilerini asıl işverene ait

<sup>76</sup> Kararda şu ifadelerle yer verilmiştir: "Ayrıca özellikle, davacı işçinin emir ve talimatları davalı işveren yetkililerinden alması, işe alım ve işten çıkarmada davalı işveren yetkililerinin söz sahibi olması, forklift temininin davalı işveren tarafından sağlanması hususları da gözetildiğinde, dava dışı şirketlerin sözleşme ile üstlendikleri mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve bağımsızlığa sahip olmadıkları; bir başka deyişle üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmedikleri hizmet alım sözleşmesinin işçi teminine yönelik olduğu ve yasanın aradığı unsurları taşımadığı açıktır." Yargıtay HGK, 9-1247/54 09.02.2021, <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 04 Ocak 2024.

<sup>77</sup> Aynı yönde kararlar için bkz. Yargıtay 9 HD, 22857/3226, 23.02.2009; Yargıtay 9 HD, 41355/3468 22.12.2008, Ayrıca Yargıtay 9 HD, bir işverenin alt işveren olabilmesi için faaliyetin yönetimini üstlenmesi gerektiğini vurguladığı bir başka kararında şu ifadelerle yer vermiştir: "...işçinin ihale ile alınan genel temizlik işinde çalıştırılması/genel temizlik işini ihale ile alan davalı İlmero şirketinin de üstlendiği genel temizlik işinde belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip olması, kısaca bu faaliyetin yönetimini üstlenmesi gerekir. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi genel temizlik işinde değil, başlangıçtan beri hastabakıcılık görevinde çalıştırılmıştır. Hastabakıcılık hizmeti ihale ile yüklenilen genel temizlik işi dışındadır ve Üniversiteye ait hastanenin asıl işleri arasındadır. Diğer taraftan, genel temizlik işini ihale ile alan şirketin hastabakıcıları işyerine getirdikten sonra Üniversite görevlilerine teslim ettiği, bundan sonra karışmadığı, çalışacakları bölümleri ve mesailerini Üniversite görevlilerinin belirlediği saptanmıştır. Davalı şirketin davacı işçi açısından belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa da sahip olmadığı da anlaşılmaktadır. O halde davacı işçi başlangıçtan beri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/7 maddesi uyarınca davalı Üniversitenin işçisidir" Yargıtay 9 HD, 12808/16075 23.2.2009, <www.kazanci.com> Erişim Tarihi 1 Şubat 2024.

işyerinde çalıştırması, “geçici iş ilişkisi” kapsamında değerlendirilebilecek veya muvazaâ biçiminde nitelendirilebilecektir<sup>78</sup>. Şayet alt işveren olarak adlandırılan kişi, işyerinin bir bölümünde işi üstlenmekle birlikte bunu kendi başına yapsa bile alt işveren niteliği taşımayacaktır<sup>79</sup>.

İncelemeye konu kararlarda, kendisi de işçi olarak çalışan ve taşeron olarak anılan kişinin kaba inşaatın yapımında çalıştığı, diğer bir kararda ise taşeron olarak anılan kişinin alüminyum kompozit işini yaptığı anlaşılmaktadır. Fakat her iki kararda da, taşeron olarak adlandırılan kişilerin söz konusu hizmetlerin ekonomik faaliyetinin bağımsız yönetimini üstlenmediği, işverenlerden aldığı işler için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuki bağımsızlığa sahip olmadığı ifade edilmiştir<sup>80</sup>. Dolayısıyla alt işverenliğin ön şartı olan ilişkinin tarafı olan alt işverenin işverenlik sıfatı taşıması sonucunda kararlarda söz edilen ilişkinin muvazaalı bir alt işveren ilişkisi olduğu ve işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçisi olduğu kabul edilmelidir. Benzer bir olayda Yargıtay, “işin sevk ve idaresinin asıl işveren olan davalı bakanlık tarafından yapıldığı, işin yapımındaki tüm araç gereç ve malzemenin asıl işverene ait olduğu, çalışma plan, süre ve koşullarının, fazla mesailerin ve izinlerin asıl işveren olan bakanlıkça belirlendiği, alt işveren değiştiği anda asıl işverene ait işyerinde çalışanların aynı şart ve koşullarda çalışmaya devam ettiği, hizmeti satın alınan alt işveren firmaların kendileri açısından işyeri oluşturabilecek ayrı bir iş organizasyonunun bulunmadığı, işe alım ve çıkarımlarda asıl işverenin söz sahibi olduğu, alt işveren ve asıl işveren işçilerinin birlikte çalıştıkları, yapılan işverenlik sözleşmelerinin muvazaalı olduğuna” karar vermiştir<sup>81</sup>.

### 3. Asıl İşin Bir Bölümü Unsuru

İncelemeye konu kararlarda görüldüğü üzere, uyumsuzluğa sebep olan husus, gerçekten bir alt işveren ilişkisi olup olmadığı noktasındadır. Ayrı bir organizasyona sahip olmadığı anlaşılan şirketlerin, alt işveren ilişkisinin iki tarafında da işveren bulunması şartını taşımadığı açıktır. Tarafardan biri ayrı bir işveren niteliği taşıyor olsaydı bile, asıl işin bir bütün olarak başka bir işverene verilmesi halinde de asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyecekti<sup>82</sup>. Bu nedenle,

<sup>78</sup> Güzel, (n 64) 40.

<sup>79</sup> Süzek, (n 4) 159; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 3) 136; Aykaç (n 66) 64 vd.

<sup>80</sup> Alp, (n 1).

<sup>81</sup> Yargıtay 9 HD, 12251/18361 17.10.2019.

<sup>82</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 3) 104.

işin belirli bir bölümünün değil de tamamının devredildiği durumlarda, bu işleri alan kimseler alt işveren olarak nitelendirilmeyecektir. Bu şekilde gerçekleşen anahtar teslim işte, anahtar teslimi işi veren bütünlüğü bozulmaması gereken işi bütünüyle bir başkasına yaptırmakta ve işin yapılması sırasında o iş alanında kendi işçilerini çalıştırmamaktadır<sup>83</sup>.

Kararlardan birinde bir inşaat firması kaba inşaatın tamamını bir inşaat firmasına devrederken, diğerinde bir alüminyum kompozit firması, alüminyum kompozit montajı işini devretmektedir. Dolayısıyla, alt işverenliğin unsurlarından olan, asıl işin bir bölümünde alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi için, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması, unsurunu olaydaki ilişki taşımamaktadır.

Yargıtay bir kararında, işverenin asıl işi olan “kauçuk ve plastik hortum üretimi işinin davalı şirketin asıl işi olduğu, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş niteliğinde olduğunun” ispatlanamadığını belirterek, “söz konusu işin bölünerek alt işverene verilemeyeceği” şeklinde isabetli bir sonuca varmıştır<sup>84</sup>.

## Sonuç

İncelediğimiz Hukuk Genel Kurulu ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararları kanımızca isabetlidir. Taraflar arasında işçi temini amacını gizlemeye dönük aradaki ilişkiyi alt işverenlik şeklinde göstermek muvazaalıdır ve hukukî sonuç doğurmamaktır. İnşaat şirketinin talimatları ve denetimi altında faaliyet gösteren ve işçileri toplayıp denetleyen ustabaşı statüsünde bir kişinin alt işveren olarak kabul edilmesi düşünülemez. Zira alt işveren olarak nitelendirilen bu kişi gerçekte ayrı bir organizasyona, bağımsızlığa ve uzmanlığa sahip olmayan bir kişidir. Bu durumda aradaki ilişkinin tespitinin araştırılması gerekmektedir. Yukarıda açıklandığı üzere, eğer alt işveren olarak gösterilen kişi kendisi işçi olarak inşaatta çalışmıyor ise aradaki ilişki işçi temini olabilir. Fakat iki kararda da alt işveren olarak gösterilen kişiler kendileri de inşaatta çalışmaktadır.

Kararlardan birinde bir inşaat firması kaba inşaatın tamamını bir inşaat firmasına devrederken, diğerinde bir alüminyum kompozit firması, alüminyum kompozit montajı işini devretmektedir. Dolayısıyla, alt işverenliğin unsurların-

<sup>83</sup> Levent Akın, *İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik* (Yetkin Yayınları 2013) 177.

<sup>84</sup> Yargıtay 9 HD, 32217/3258 12.02.2007.

dan olan, asıl işin bir bölümünde alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi için, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması unsurunu olaydaki ilişki taşıyamamaktadır. Kararlarda aradaki ilişkinin anahtar teslimi olarak değerlendirilmesi üzerinde durulmamasıyla birlikte, somut olayda olduğu gibi ayrı bir organizasyona, bağımsızlığa ve uzmanlığa sahip olmayan, işin görülmesinde işverenden talimat alan ve işverenin denetimi altında iş gören kişinin anahtar teslimi iş alan ayrı bir işveren olduğu da düşünülemez.

Kararlara konu olaylarda, inşaatta bağımlı olarak çalışan, talimat alan ayrıca tek başına karara etkili olmasa da SGK kayıtlarında işçi olarak kaydı bulunan kişi ile şirket arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olduğu sonucuna varılmaktadır. Somut olaylarda taşeron olarak nitelendirilen bu kişilerin işçileri bulması, onları organize etmesi, denetlemesi ve işverenden aldığı ücretleri onlara ödemesi işçi niteliğini ortadan kaldırmamaktadır.

Hukuk Genel Kurulu ve 22. Hukuk Dairesi kararlarında ilişkilerin takım sözleşmesi olması üzerinde durulmuştur. İlişkinin tespiti takım kılavuzu olarak yapılırsa bile takım kılavuzunun işçi olduğu yasada açıkça belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 16. maddesinde düzenlendiği gibi bir takımı temsilen sözleşme yapıldığını, olaylardan açıkça tespit etmek güçtür. Özellikle Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararına konu olayda olduğu gibi ücretin işçilere işveren tarafından ödenmeyip davacı aracılığıyla ödenmesi takım sözleşmesinin özelliğine uymamaktadır. İki kararda da uyumsuzluk konusu olan çalışma biçimlerinin bağımlılık unsurunu taşıdığı açıktır. Dolayısıyla takım kılavuzunun özelliklerini tam olarak taşımadığı fakat bağımlılık unsurunu tam olarak taşıdığı için iş ilişkisinin oluştuğu yönündeki Yargıtay kararları isabetlidir.

**Kaynakça**

- Akın L, *İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik* (Yetkin Yayınları 2013)
- Akyiğit E, *İş Kanunu Şerhi C: I* (3. Bası, Seçkin Yayıncılık 2008)
- Alp M, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020* (Onikilevha Yayıncılık 2022) 11-189
- Aydın U, '4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi' in Ali Cengizoğlu (ed), *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu Kitabı*, (AYBÜ Hukuk Fakültesi Yayını 2016) 202-228
- Aydınlı İ, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (5. Bası, Seçkin Yayınları 2021)
- Aykaç H B, *İş Hukukunda Alt İşveren* (Beta Yayıncılık 2011)
- Başterzi S, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2009* (Kamu-İş Yayını 2011) 3-131
- , 'Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukukî Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekâlet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması', (2010) 5 (17) Sicil, 175-198
- , 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2018* (Onikilevha Yayıncılık 2021) 21-142
- Baycık G, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2016* (Onikilevha Yayıncılık 2017) 7-357
- Canbolat T, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri* (Kazancı Yayıncılık 1992) 19-20
- Centel T, *İş Hukuku*, Cilt: I, Bireysel İş Hukuku (2. Bası, Beta Yayıncılık 1994)
- Çankaya O G ve Çil Ş, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler* (2. Bası, Yetkin Yayıncılık 2009)
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraça E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Yayıncılık 2023)
- Çenberci M, *İş Kanunu Şerhi* (6. Bası, Seçkin Kitabevi 1986)
- Demircioğlu M ve Centel T, *İş Hukuku* (19. Bası, Beta Yayıncılık 2016)
- Ekmekçi Ö, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003* (2004) 9-59
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D ve Baskan E, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta Yayıncılık 2020)
- Güzel A, 'Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme', *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan*, (1997) 83-126

- , 'İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Sınırları' (2004) 1, Çalışma ve Toplum, 31-65
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı* Cilt 1: Bireysel İş Hukuku (4. Bası, Lykeion Yayınları 2020)
- Soyer P, '4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları' (2006) 1 (1) Sicil 16-28
- Sümer H H, 'İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru' (2010) 5 (19) Sicil, 63-73
- Süzek S, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001* (Kamu-İş Yayını 2003) 1-59
- , *İş Hukuku* (20. Bası, Beta Yayıncılık 2020)
- Tandoğan H, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)* Cilt: I/1 (6. Bası, Evrim Basım, Yayın, Dağıtım 1990)
- Toprak B, 'Takım Sözleşmesi' (2022) Prof. Dr. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, (2), Yıldırım Beyazıt Hukuk Fakültesi Dergisi, 1587-1634
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (9. Bası, Beta Yayıncılık 2018)
- Tunçomağ K, 'Takım Sözleşmesi' (1970) 36 (1-4) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 311-322
- , *Türk Borçlar Hukuku (Genel Borç İlişkileri)*, Cilt: I (Sermet Matbaası 1976)
- , *Türk Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, Cilt: II (Sermet Matbaası 1977)
- Yıldız G B, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed) *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2021* (Onikilevha Yayıncılık 2023) 11-117
- Yavuz C, *Türk Borçlar Hukuku (Özel Hükümler)* (6. Bası, Beta Yayıncılık 2002)