

Hukuk Fakültesi Dergisi

Ankara Hacı Bayram Veli University
Faculty of Law Review

ISSN: 2651-4141 e-ISSN: 2667-4068
Cilt / Volume XXVIII Ekim / October 2024 Sayı / No. 4

BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN KONSİNYE İŞ İLİŞKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF CONSIGNMENT LABOUR RELATIONSHIP IN
TERMS OF INDIVIDUAL LABOR LAW

Canan ERDOĞAN*  

Sıdıka BULUŞ**  

ÖZET

Konsinye iş ilişkisi, uygulamada görülen konsinye satış sözleşmelerine konu malların satışına ilişkin, tedarikçi firma tarafından işçi sağlanmasına yönelik anlaşma yapılmasıyla ortaya çıkan bir iş ilişkisidir. Bu ilişkide konsinyatör işveren mal tedarik etmeyi ve kendi mallarının satışı için konsinye işçi göndermeyi, konsinye işveren ise bu malları kendi işyerinde satışa sunmayı taahhüt eder. Konsinyatör işveren ile konsinye işçi arasında iş sözleşmesi bulunur. Konsinye işçi ile konsinye işveren arasında ise herhangi bir sözleşme ilişkisi kurulmaz. Bununla beraber konsinye işçi, iş görme edimini kendi işverenine ait işyeri dışında, konsinye işverene ait işyerinde yerine getirir. Bu nedenle konsinyatör işveren, konsinye işçi ve konsinye işveren arasında üçlü bir iş ilişkisi ortaya çıkar. İşin konsinye işverene ait işyerinde görülmesinin doğal bir sonucu olarak konsinye işveren, işyerinde çalışma düzeninin ve faaliyetlerde

* **Doç. Dr.**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/ANKARA, **E-posta:** cananerdogan@aybu.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-5656-5655.

** **Arş. Gör.**, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/ANKARA, **E-posta:** sbulus@aybu.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-4343-2052 **DOI:** 10.34246/ahbvuhfd.1536491.

- **Atıf Şekli / Cite As:** Erdoğan C / Buluş S, “Bireysel İş Hukuku Açısından Konsinye İş İlişkisinin Değerlendirilmesi”, *AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(4), 2024, s. 81-118.
- **İntihal / Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / *This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.*



bütünlüğün sağlanmasıyla sınırlı olarak konsinye işçi üzerinde yönetim hakkına sahip olur. Konsinye işçi, konsinyatör işverene ait malların satışına ilişkin işlerle sınırlı şekilde çalışır. Bunun dışında kalan, konsinye işverene veya aynı işyerindeki diğer konsinyatör işverenlere ait işleri yapması durumunda muvazaalı bir işçi temini söz konusu olabilir.

Anahtar Kelimeler: *Konsinye, Konsinye satış, Konsinye işçi, Konsinyatör, Alt işverenlik ilişkisi.*

ABSTRACT

A consignment labour relationship is a relationship that arises when an agreement is made by the supplier company to provide workers for the sale of goods subject to consignment sales contracts. In this relationship, the consignor employer undertakes to supply goods and send consignment employees for the sale of its own goods, and the consignment employer undertakes to offer these goods for sale at its own workplace. There is an employment contract between the consignor employer and the consignment employee. No contractual relationship is established between the consignment employee and the consignment employer. However, the consignment employee carries out his/her work at the workplace belonging to the consignment employer, except for the workplace belonging to his/her employer. Therefore, a tripartite labour relationship arises between the consignor employer, the consignment employee and the consignment employer. As a natural result of the work being performed at the workplace belonging to the consignment employer, the consignment employer has the right to manage the consignment employee limited to ensuring working order and integrity at the workplace. Consignment employee works limited to jobs related to the sale of goods belonging to the consignor employer. If the consignment employee performs the work belonging to the consignment employer or other consignor employers in the same workplace, there may be an improper supply of employees.

Keywords: *Consignment, Consignment sales, Consignment employee, Consignor, Subcontracting relationship.*

EXTENDED ABSTRACT

In a globalized economy marked by technological advancements and increased market competition, businesses have adopted more flexible employment models to reduce costs and improve efficiency. One such model, prevalent in the Turkish labor market, is the consignment labor relationship. This type of employment relationship arises from consignment sales contracts where a supplier (referred to as the “consignor employer”) assigns workers to sell goods at a third-party retail location, which is operated by the “consignee employer.” The unique structure of this relationship creates a three-part interaction between the consignor employer, consignment employee, and consignee employer. Although this relationship is widely practiced, it is not explicitly

regulated by Turkish labor law. Consequently, there is a need to understand its legal standing, particularly in comparison to the commonly recognized principal employer-subcontractor relationship. This paper investigates the legal nature of consignment labor relationships and explores their implications within the broader framework of labor law. The consignment labor relationship is based on a sales arrangement where goods are provided by a consignor employer for sale at the consignee employer's location. In this structure: The consignor employer supplies goods and assigns workers (consignment employees) to sell these goods. The consignee employer offers the consignor's goods for sale within its premises but has no direct employment contract with the consignment employees. The consignment employee works under the consignor employer but performs duties at the consignee employer's site, thereby creating a three-way employment interaction.

While consignment labor relationships are not directly addressed in Turkish labor law, they reflect a form of atypical employment. The employee, although primarily connected to the consignor employer through an employment contract, works at the consignee employer's premises and under its operational conditions. This setup grants the consignee employer limited managerial rights over the consignment employee concerning work order, adherence to workplace policies, and job safety protocols, albeit without establishing a formal employment relationship. Consequently, the consignment employee is legally bound to the consignor employer for all employment rights and obligations, including wages, social security benefits, and job security. The study highlights notable similarities and differences between the consignment labor relationship and the principal employer-subcontractor relationship. Both models involve a scenario where employees of one entity perform work at another entity's location. However, a fundamental distinction is that in a principal-subcontractor relationship, the subcontractor directly contributes to the primary employer's core business or ancillary tasks under contractually defined conditions. The Turkish Labor Law provides for the shared liability of the primary employer and the subcontractor for employees' rights within a lawful subcontracting framework. In contrast, the consignment labor relationship lacks such provisions. Here, the consignor employer retains full responsibility for the consignment employees' rights, with no binding obligations on the consignee employer. This aspect raises potential legal challenges, especially in cases of disputes over employee entitlements or workplace responsibilities.

Judicial decisions by the Turkish Court of Cassation illustrate both acceptance and caution towards consignment labor arrangements. The Court's rulings have alternated between acknowledging the legitimacy of consignment relationships and, in some cases, deeming them as sham subcontracting arrangements if used to evade labor law obligations. A consistent criterion across these rulings is whether the consignment employee performs solely the duties related to the consignor's business. Any involvement in the consignee employer's broader tasks could imply a misclassification of the employment relationship, potentially necessitating reclassification under

principal employer-subcontractor terms or even joint employment status. The consignment labor relationship provides businesses with an adaptable structure to extend market reach without incurring direct employment costs associated with additional staff at retail locations. However, to ensure employee protection and avoid legal ambiguities, it is crucial to establish clearer legal guidelines that differentiate valid consignment arrangements from disguised subcontracting. Legislative amendments could provide criteria for verifying legitimate consignment labor relationships, thereby offering enhanced clarity and security for consignment employees. Until such frameworks are in place, the judiciary's role in discerning genuine consignment relationships from those misused as cost-cutting devices remains pivotal. Ensuring the protection of workers' rights should be the primary consideration, warranting scrutiny of such atypical employment arrangements under labor law principles.

GİRİŞ

Zaman içerisinde oluşan ve hızla yenilerinin ortaya çıkmayı sürdürdüğü ekonomik ve teknolojik gelişmeler, emek ve sermayenin hareketliliği ve uluslararası ticaret hacminin genişlemesi, ekonomik koşulların küreselleşmesi sonucunu ortaya çıkarmıştır. Küreselleşen ekonomi ticari rekabet ortamının koşullarını ağırlaştırmış, bu rekabet ortamında yer edinmek isteyen ticari aktörlerin de hızla değişen yeni koşullara uyum sağlaması gereği kaçınılmaz olmuştur. Bu amaçla işletmeler, daha düşük maliyetlerle daha verimli sonuçlar elde etmek üzere faaliyetlerini yürütürken kullandıkları yöntemlerde değişiklikler yapmaya başlamışlardır. Bu değişiklikler istihdam biçimlerinde de görülmeye başlamış, klasik istihdam biçimlerinin yanında işletmeler açısından daha verimli sonuçlar elde etmeye yönelik farklı esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır¹.

¹ Esnek çalışma kavramı hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. Gökçe Cerev, “İş Kanunu Kapsamında Esnek Çalışmaya Yeni Yasal Yaklaşımların Çalışma Hayatına Etkisi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 5, 2016, s. 65-80; Fevzi Demir / Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 2008, s. 68-89; Ömer Ekmekçi, “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 79-88; Münir Ekonomi, “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, *Çalışma Hayatında Esneklik Çeşme Altın Yunus, İzmir*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, s. 57-79; Canan Erdoğan, “İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 15(179), 2020, s. 2020-2031; Cevdet İlhan Günay, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, *Kamu- İş*, 7(3), 2004, s. 1-17; Ali Güzel, “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik (Yeniden Yapılanma)”, *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan*, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1999, s. 203-221; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 23. Bası, Beta Yayıncılık, 2023, s. 21 vd.; Aziz Can Tuncay, “İşin Düzenlenmesi Bakımından

İş hukuku mevzuatımızda düzenlenmemiş olup esnek çalışma yönelimi içerisinde ortaya çıkmış olan çalışma biçimlerinden biri, konsinye iş ilişkisidir (*consignment labor relationship*). Türk borçlar hukukuna hâkim ilkelerden biri olan sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ortaya çıkan, uygulamada “konsinye satış” olarak ifade edilen bir satış usulü mevcuttur. Sözleşme literatürde “satış için bırakma” şeklinde de ifade edilmektedir². Konsinye iş ilişkisi de konsinye satış usulünün uygulanmasıyla ortaya çıkmıştır. Konsinye iş ilişkisi, bir tarafta mallarını satışa sunmak isteyen bir işletme, diğer tarafta bu işletmenin mallarını satmak üzere görevlendirilen işçi ve diğer bir tarafta da bu malların satışa sunulacağı işyerinin sahibi bir diğer işletmenin bulunduğu üçlü bir iş ilişkisi meydana getirir. Yargıtay da verdiği bir kararında, “*Konsinye satışta, taraflardan biri (bırakan), kararlaştırılan bir bedel karşılığında bir malı diğer tarafa kendi adına ve hesabına satması için ona teslim etmeyi ve diğer taraf da (satış için alan) muayyen bir bedeli ödemeyi veya malı geri vermeyi taahhüt eder. Doktrinde konsinye satışlar için Borçlar Kanunundaki “komisyon” hükümlerinin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir. Komisyon sözleşmeleri ile herhangi bir şekle bağlı değildir*” ifadelerine yer vermiştir³.

İş hukukunun ortaya çıkma nedenlerinden biri olan işçinin korunması ilkesinin hayata geçirilmesi bakımından, konsinye iş ilişkisinin hukuki niteliğinin tespit edilmesi önemlidir. Bu doğrultuda, konsinye iş ilişkisinin tarafları, tarafların hak ve borçları, bu ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi

Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 151-167; Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, 1. Bası, Filiz Kitabevi, 1995; “Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu”, Süleyman Başterzi (Ed.) *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan C.1*, Beta Yayınları, 2011, s. 203-231; Gaye Burcu Yıldız, “Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu”, Süleyman Başterzi (Ed.), *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan C.1*, Beta Yayınları, 2011, s.203-231.

² Bkz. Gül Okutan Nilsson / Yeşim M. Atamer, “Para Alacaklısının Geç Ödemelere Karşı Korunmasına İlişkin Yeni TK m.1530 Düzenlemesi ve Uygulama Alanı”, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 29(3), 2013, s. 70. “...*Satış için bırakma sözleşmesi öyle bir sözleşmedir ki, bununla, taraflardan biri (bırakan, tevdi eden) kararlaştırılan bir bedel karşılığında, bir malı diğer tarafın kendi adına ve hesabına satması için ona teslim eder ve diğer taraf (satış için alan) da muayyen bedeli ödemeyi veya malı geri vermeyi taahhüt eder. (Haluk Tandoğan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, CI-1, 2008, s19) Satım için bırakma sözleşmesinde tarafların malın üçüncü bir kişiye satılması yönündeki ortak amaçları bu sözleşmeyi karakterize eden önemli bir noktadır. (Nebiyeye Teoman, Satım İçin Bırakma Sözleşmesi, 1989, s.18)...*” YHGK, E. 2012/19-720, K. 2013/266, T. 20.02.2013, <www.corpus.com.tr>.

³ Yargıtay 17. HD. E. 2012/13029, K. 2014/3096, T. 06.03.2014, <https://www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi 4 Ağustos 2024.

ile bağlantısı değerlendirilmesi gereken hususlardır.

I. KONSİNYE İŞ İLİŞKİSİNİ DOĞURAN SÖZLEŞME: KONSİNYE SATIŞ SÖZLEŞMESİ

A. Genel Olarak

Türk Borçlar Kanunu'nun⁴ 26'ncı maddesinde düzenlenmiş olan sözleşme özgürlüğü gereğince taraflar, yapacakları sözleşmenin türünü ve içeriğini Kanun'da öngörülen sınırlara uygun olmak kaydıyla özgürce belirleyebilirler. Tarafların yaptığı sözleşme, Kanun'daki emredici hükümlere, ahlâka, kamu düzenine ve kişilik haklarına uygun olması ve konusunun imkânsız olmaması durumunda geçerlidir (TBK m.27/1). Bu doğrultuda taraflar, Kanun'daki sınırlandırmalara uygun olmak kaydıyla Kanunda düzenlenmiş olan sözleşme türlerinden birini akdedebilecekleri gibi, Kanun'da düzenlenmemiş yeni bir sözleşme türü de belirleyebilirler⁵. Her ne kadar taraflar sözleşmenin türünü ve içeriğini belirlemede özgür olsalar da akdedilen sözleşmenin hukuki nitelendirilmesinde ve yorumlanmasında tarafların kullandıkları ifadelere bakılmaksızın gerçek ve ortak iradeleri esas alınır (TBK m.19/1).

Konsinye satış (konsinyasyon suretiyle satış), mevzuatımızda açıkça düzenlenmemiş olan, sözleşme özgürlüğü doğrultusunda uygulamada ortaya çıkan atipik (isimsiz) bir sözleşme türüdür⁶. Konsinye satış sözleşmesi esasen malın bir üçüncü kişiye satışının sağlanmasını amaçlayan satış için bırakma sözleşmesini ifade eder⁷. Malını satmak isteyen kişinin satış için gerekli

⁴ RG, T. 04.02.2011, S. 27836.

⁵ Ayrıntılı açıklama için bkz. Gökhan Antalya, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1,1, 2*, Bası, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 441; Murat Aydoğdu / Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 3. Bası, Adalet Yayınevi, 2017, s. 24; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 28. Bası, Legem Yayınevi, 2023, s. 17; Turhan Esener / Fatih Gündoğdu, *Borçlar Hukuku I*, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, 2017, s. 211; Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri*, 1. Bası, Yetkin Yayınları, 2021, s. 204; Hüseyin Hatemi / Kadir Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 5. Bası, Filiz Kitabevi, 2021, s. 65; Ahmet Mithat Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 27. Bası, Turhan Kitabevi, 2024, s.117; Haluk Nami Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 19. Bası, Beta Yayıncılık, 2023, s. 80; M. Kemal Oğuzman / M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1*, 21. Bası, Vedat Kitapçılık, 2023, s. 24; Hatice Tolunay Ozanemre Yayla, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3. Bası, Filiz Kitabevi, 2023, s. 3.

⁶ Satım için bırakma sözleşmesinin hukuki niteliği hakkındaki görüşler için bkz. Okutan Nilsson/Atamer, s. 71. Ayrıca bkz. Fatma İtir Bingöl, "Satış İçin Bırakma Sözleşmesinde Kendine Faturalandırma" *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 39(3), 2023, s. 566.

⁷ Konuya ilişkin Romanya hukukunda var olan kanun düzenlemesi örneği için bkz. Romania Civil Code, "The consignment contract is a variety of the which concerns the sale of movable

araçlara sahip olmaması, yeterli uzmanlıkta bulunmaması veya satılacak şeyin bedelinin çok yüksek olup alıcı çevresinin sınırlı olması nedenleriyle başvurulan bir yöntemdir⁸. Genellikle gazete, kitap, kozmetik, tekstil satışlarında karşılaşılan bir satış türüdür.

Konsinye satış usulünde taraflardan biri, bir malı diğer tarafa satması için teslim etmeyi, diğer taraf da belirli bir komisyon karşılığında malı üçüncü bir kişiye satmayı taahhüt eder⁹. Konsinye satışta malın mülkiyeti devredilmemekte, satış sorumluluğunu üstlenen tarafa yalnızca zilyetlik devredilmektedir¹⁰. Uygulamada, satılmak üzere malı gönderen tüccar veya işletme konsinyatör (*consignor*), malı satmak üzere teslim alan tüccar veya işletme ise konsinye (*consignee*) olarak adlandırılmaktadır. Bu ilişkide konsinye, teslim aldığı malı üçüncü bir kişiye satmak için azamî çaba ve özen gösterme borcu altına girer¹¹. Taraflar arasındaki anlaşmada, konsinyenin işyeri kapsamında yer alan mal satışının yapılacağı mağazada, bazen mağazanın bir katı tümüyle, bazen de küçük bir stant veya bir reyon sözleşme konusu malların satışa sunulması için ayrılmaktadır. Malların satışını üstlenen taraf, çoğunlukla müşterilerine hem kendi markalarına ait malları hem de anlaşma yaptığı farklı tedarikçi firmalara ait çeşitli markalardan malları kendi mağazalarında satışa sunmaktadır. Ticari işlem hacmi daha geniş olan bu işletmelerin, yargı kararlarında ve uygulamada “büyük mağaza” olarak

goods which the consignor has handed over to the consignee for that purpose. A consignment contract is governed by the rules of this Section, by special law, and by the provisions relating to the contract of commission and in so far as they do not conflict with this Section.” (Art.2054), <<https://faolex.fao.org/docs/pdf/rom211534.pdf>>, Erişim Tarihi 2 Temmuz 2024. Bingöl, s. 566; Okutan Nilsson/Atamer, s. 70; Haluk Tandoğan, “Satış İçin Bırakma Sözleşmesi”, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 7(1), 1973, s. 1; Nebiye Teoman, *Satım İçin Bırakma Sözleşmesi Konsinye Satım*, 1. Bası, Sevinç Matbaası, 1989, s. 5; Izabela Bratiloveanu / Dan-Mihail Dogaru, “The Consignment Agreement”, *RSP*, 53, 2017, s. 46.

⁸ Teoman, s. 6.

⁹ Ahmet Mithat Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 2. Bası, Turhan Kitabevi, 2020, s. 20; Okutan Nilsson/Atamer, s. 70.

¹⁰ “...konsiye ile mülkiyet devri yapılmaksızın, malların satış sorumluluğunu yüklenen bir kişiye (komisyoncuya) gönderildiği, gönderilme ile malın mülkiyetinin değil, yalnızca zilyetliğinin devrinin söz konusu olduğu”nun belirtildiği Bölge Adliye Mahkemesi kararı için bkz. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, 20. HD. E. 2019/2474, K. 2020/1959, T. 21.10.2020, <<https://www.lexpera.com.tr>>, Erişim Tarihi 4 Ağustos 2024.

¹¹ Okutan Nilsson/Atamer, s. 70. Ayrıca yazarlara göre, konsinyenin seçimli bir borcu vardır: Dilerse malı iade edip hiçbir şey ödememek, dilerse satışı gerçekleştirip ve karşılaştırılan semeni satım için konsinyatöre öder. Ayrıca bkz. Teoman, s. 13 vd.

ifade edildiği görülmektedir¹². Büyük mağaza, anlaşmada belirlenen alana yerleştirilen malların üçüncü kişilere satışını kendi adına ve konsinyatör hesabına gerçekleştirir¹³. Konsinyeye bırakılan mal üçüncü kişiye satıldığında mülkiyet konsinyatörden çıkıp doğrudan üçüncü kişiye geçer¹⁴. Bu durumda konsinye, satış bedelini konsinyatöre ödemekle yükümlü olup sözleşme ile belirlenen ücreti, yani komisyonu isteme hakkına sahip olmaktadır. Konsinye malların fiyatları konsinyatör yani tedarikçi firma tarafından belirlenmekte, satılmayan mallar tedarikçi firmaya iade edilmektedir¹⁵.

Konsinye sözleşmenin hukuki karakterine bakılacak olursa¹⁶, konsinye sözleşmesi bir ana sözleşmedir (*main agreement*), çünkü bağımsız bir varlığı vardır ve kendi yasal rejimine sahiptir. Konsinye sözleşmesi *sinallagmatik* bir sözleşmedir (iki taraflı), zira karşılıklı ve birbirine bağlı yükümlülükler her iki tarafça öngörülür. Konsinye sözleşmesi bir *intuitu personae* (*karşı tarafın kişiliğine bağlı*) sözleşmesidir. Çünkü konsinyatörün konsinyeye duyduğu güvene dayanmaktadır. Ayrıca sözleşme kapsamında malın mülkiyet hakkının devri söz konusu olmaz, sadece zilyetlik devredilmektedir. Konsinye sözleşmenin şekil şartına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır¹⁷. Ancak

¹² Örnek kararlar için bkz. “...*asıl büyük mağazanın K... bölümü olup iş yoğunluğunun daha fazla olduğu, H... bölümünün küçük ve iş yoğunluğunun az olan mağaza olduğu, bu itibarla K... mağazasının asıl mağaza ve büyük iş yapan mağaza niteliğinde olup, H... mağazasının diğer K... mağazasına göre daha küçük ikinci derece özellikte mağaza olduğu anlaşıldığından...*” Yargıtay 9. HD. E. 2015/13987, K. 2015/18317, T. 20.05.2015; Yargıtay 9. HD. E. 2012/12391, K. 2012/11200, T. 03.04.2012; E.2012/33090, K. 2014/22255, T. 30.06.2014, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>, Erişim Tarihi 6 Ağustos 2024.

¹³ Görüldüğü gibi bu ilişki, TBK m.40/1 uyarınca bir *doğrudan temsil* ilişkisidir. Zira hukuki işlem temsilci ile üçüncü kişi arasında gerçekleşmesine rağmen hukuki işlemin sonuçları temsil olunanın adı ve hesabında sonuç doğurmaktadır.

¹⁴ Bingöl, s. 568.

¹⁵ Konsinye sözleşmesi, komisyon sözleşmesinden kendine has özellikleriyle ayrılır: Alıcıya verilen yetkinin amacı, göndericinin taşınır mallarının satılmasıdır; malların satışı, konsinye sözleşmesinin taraflarınca önceden belirlenen bir fiyattan veya bu fiyattan belirlenememesi durumunda, satış sırasında ilgili piyasadaki malların cari fiyatından yapılır; alıcı, malın satış bedeli olarak elde ettiği tutarı gönderene vermekle veya mal satılmamışsa malı gönderene aynen iade etmekle yükümlüdür. Ayrıca konsinye sözleşme ile komisyon sözleşmesinin birbirinden farklı olduğu yönünde bkz. Şükriye Esra Baskan, “Konsinye Satış (Satım İçin Bırakma) Sözleşmesinin Alt İşverenlik İlişkisi Yönünden Değerlendirilmesi Karar İncelemesi”, *Legal ISGHD*, 20(79), 2023, s. 967.

¹⁶ Bkz. Bratloveanu/Dogaru, s. 47.

¹⁷ “...*Konsinye satışta, taraflardan biri (bırakan), kararlaştırılan bir bedel karşılığında bir malı diğer tarafa kendi adına ve hesabına satması için ona teslim etmeyi ve diğer taraf da (satış için alan) muayyen bir bedeli ödemeyi veya malı geri vermeyi taahhüt eder. Doktrinde konsinye satışlar için Borçlar Kanunundaki “komisyon” hükümlerinin uygulanması*”

İspat kolaylığı açısından yazılı yapılmasında fayda vardır¹⁸.

B. Konsinye Satış Sözleşmesinin Avantajları ve Dezavantajları

Konsinye satış usulü, her iki taraf için de avantajlı bir ilişki meydana getirmesi nedeniyle tercih edilen bir yöntemdir¹⁹. Konsinye satış sözleşmesi ile mal gönderen tedarikçi firma, yani konsinyatör, ücretsiz şekilde mallarını çeşitli mağazalara yerleştirme imkânı bulur. Bu sayede hem yüksek maliyetler doğurabilecek olan işletmesel giderlerinden kurtulur hem de birçok farklı mağazada mallarını satışa sunarak, yani daha geniş müşteri çevresine ulaşarak, yapılacak satışlardan daha fazla kazanç elde edebilir²⁰. Bunun yanı sıra, satılmak üzere gönderdiği mallar henüz satılmadığı için fatura kesmesi gerekmez, dolayısıyla satışa kadar vergi ödemek zorunda kalmaz²¹. Konsinye satışın tedarikçi firma bakımından önemli avantajlarından biri de reklam giderlerinden tasarruf etmesidir²².

Küreselleşen dünyada rekabet koşullarının ağırlaşması, tüketimin artması, ürün çeşitliliğinin çoğalması; pazarlama tekniklerinin gelişmesini ve büyük mağazacılık alanında dönüşümler yaşanmasını zorunlu kılmıştır. Bu koşullarda varlığını sürdürmek isteyen işletmeler bakımından, konsinye malların satışı suretiyle faaliyet alanını genişletmek avantajlı bir durum ortaya çıkarır. Konsinye satış sözleşmesi ile malları üçüncü kişiye satmayı üstlenen büyük mağaza, para ile stoklarına katmayı düşünmediği bir malı satma imkânı bulur. Mal satıldığında satış bedelini tedarikçi firmaya öderken, aralarındaki anlaşmaya göre belirlenen komisyonu almaya hak kazanır²³. Konsinye satış usulüyle, müşterilerine sunduğu ürün çeşitliliğini artırır, farklı ürün ve

gerektiği kabul edilmektedir. Komisyon sözleşmeleri ile herhangi bir şekilde bağlı değildir. Bu nedenle konsinye satış sözleşmeleri için de herhangi bir şekil şartı aranmaz." Bkz. Yargıtay 17. HD. E. 2012/13029, K. 2014/3096, T. 06.03.2014, <<https://www.lexpera.com.tr>>, Erişim Tarihi 4 Ağustos 2024.

¹⁸ Romanya Medeni Kanun uyarınca, konsinye sözleşmenin yazılı yapılması gerekmektedir. Ancak maddede bu koşulun geçerlilik koşulu olmadığı, sadece ispat koşulu olarak düzenlendiği belirtilmektedir. Maddenin orijinal hali şu şekildedir; "*The consignment agreement is concluded in writing. Unless the law provides otherwise, the written form is required only for evidence of the contract*" (Art.2055). Ayrıntılı açıklama için bkz. Bratiloveanu / Dogaru, s. 47.

¹⁹ Bratiloveanu/Dogaru, s. 46.

²⁰ Bratiloveanu/Dogaru, s. 46.

²¹ Bingöl, s. 574.

²² Bratiloveanu/Dogaru, s. 46.

²³ Bingöl, s. 566.

markaları tüketiciye ulaştırma imkânı bulur. Konsinye işverenin kurumsal kimliği, bilinirliği, marka değeri ve müşteri çevresinden yararlanır. Kendi malları hakkında bilgi sahibi olan, gerekli eğitimleri sağladığı kendi işçileri aracılığıyla ürünlerini satışa sunma imkânı bulur.

Konsinye iş ilişkisi, konsinye işçi bakımından esasen klasik bir iş ilişkisi meydana getirir. Konsinye işçi ve konsinye işveren için iş sözleşmesinden kaynaklanan karşılıklı hak ve borçlar ortaya çıkar²⁴. Yalnızca işçi, işverenin işyerinde değil, işveren tarafından görevlendirildiği bir başka işyerinde iş görme edimini yerine getirir. Bu işyerinin kurallarına ve çalışma düzenine tabi olur. İşçinin iş görmesi karşılığında elde ettiği haklardan konsinyatör işveren tek başına sorumlu olur. Konsinye iş ilişkisi daha çok konsinye satış sözleşmesinin tarafları olan konsinyatör işveren ve konsinye işveren bakımından avantajlı bir ilişki meydana getirir²⁵.

Konsinye işveren, çeşitli mal ve markaları tüketiciye sunma imkânı bulurken konsinye işçilerin çalışmasıyla bu ürünlerin tanıtımı bakımından da kolaylık elde eder²⁶. Konsinyatör işverenin çalışanları bu ürünler konusunda uzmanlaşmış olduklarından tüketicilere ürünler doğru şekilde tanıtılır ve doğru bilgilendirme yapılır. Bu durum işyerinde satışların artması yönünde olumlu etki gösterir. Konsinye iş ilişkisi, konsinye işveren bakımından istihdam kolaylığı da sağlar. Konsinye işveren, konsinye satış konusu malların satışı için işçi istihdam etmek zorunda kalmaz²⁷. Konsinye işçiler ile konsinyatör işveren arasında iş sözleşmesi kurulduğu için bu işçilerin ücret, prim ve diğer sosyal hakları konsinyatör işveren tarafından ödenir. Konsinye işveren, bu işçiler bakımından iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatından kaynaklanan diğer yükümlülüklerden de kurtulur.

Uygulamada, tedarikçi firma ile malların satışını üstlenen büyük mağaza arasında yapılan anlaşmada, konsinye malların satılması için çalışacak işçiler bakımından da düzenleme yapıldığı görülmektedir²⁸. Konsinye satış sözleşmesinde, tedarikçi firma tarafından teslim edilen malların, satışı üstlenen firmaya bağlı çalışanlar tarafından satılacağı kararlaştırılabilir. Bu durumda satışı üstlenen işverene bağlı işçiler ile satış gerçekleştirilecek olup bu işçiler

²⁴ Baskan, s. 971.

²⁵ Bratiloveanu/Dogaru, s. 46.

²⁶ Baskan, s. 968.

²⁷ Baskan, s. 968.

²⁸ Bratiloveanu/Dogaru, s. 46.

ile tedarikçi firma yani konsinyatör arasında bir çalışma ilişkisi kurulmaz. Bu işçiler hem tedarikçi firmanın satış işini hem de bağlı oldukları işverenin diğer işlerini yapmakla görevli olurlar. Malların satışı, büyük mağaza tarafından doğrudan yapılacağı için tedarikçi firmanın çalışan istihdam etmesine gerek kalmaz²⁹. Bunun yanında, konsinye satış sözleşmesinin konusunu oluşturan malların satışına ilişkin işlerde çalışmak üzere tedarikçi firma tarafından işçi sağlanacağı da kararlaştırılabilmektedir. Bu durumda mağazada malların satışa sunulacağı bölümde konsinye mallar konsinyatör firmanın kendi işçileri tarafından satışa sunulur. Böyle bir anlaşma yapılması durumunda tedarikçi firma ile malların satışında çalışacak işçi arasındaki iş sözleşmesine dayanarak malların satışa sunulacağı ayrı bir işyerinde iş görme edimi yerine getirilir. Ortaya çıkan üçlü iş ilişkisi konsinye iş ilişkisi olarak ifade edilmektedir.

II. KONSİNYE İŞ İLİŞKİSİ İLE ORTAYA ÇIKAN ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİSİ

Konsinye satış sözleşmesinde, satışın yapılacağı mağazalarda tedarikçi firmaya ayrılan bölümde, bu firmaya ait ürünlerin yine bu firmanın işçileri aracılığıyla tanıtımının ve satışının yapılacağına kararlaştırılması durumunda konsinye iş ilişkisi ortaya çıkar. Konsinye iş ilişkisi esasen kaynağını, bir tarafta işverenin diğer tarafta ise işçinin bulunduğu klasik bir bireysel iş ilişkisinde bulur. Mallarını farklı işverenlere ait mağazalarda satışa sunmak isteyen işveren, istihdam ettiği işçileri, bu satışa ilişkin işleri görmek üzere görevlendirir. Bu işçiler malların satışa sunulacağı farklı bir işyerinde iş görme edimini yerine getirirler. Her ne kadar söz konusu işçiler tedarikçi firmaya iş sözleşmesi ile bağlı olsalar da farklı bir işverene ait işyerinde ve iş organizasyonu içerisinde iş görme edimini yerine getirdikleri için üçlü bir iş ilişkisi söz konusu olur. Mağazada konsinye malların satışa sunulduğu kısım dışında kalan bölümlerde, satışı üstlenen firma, iş sözleşmesi ile kendisine bağlı işçiler ile diğer malların tanıtım ve satışını yapmaya devam eder.

A. Konsinye İş İlişkisinin Tarafları

Çalışma hayatında asıl işveren- alt işverenlik ilişkisi, geçici iş ilişkisi, işyeri devri, iş sözleşmesinin devri gibi üçlü ilişkiler sıklıkla uygulanmaktadır. Konsinye iş ilişkisinde *konsinyatör işveren* (konsinye mal tedarik eden firma), *konsinye işçi* ve *konsinye işverenden* (malların satışını üstlenen firma) oluşan

²⁹ Bratiloveanu/Dogaru, s. 46.

üçlü bir iş ilişkisi söz konusudur³⁰. Burada tüm taraflar arasında farklı hukuki ilişkiler vardır. Başka bir anlatımla, konsinyatör işveren ile konsinye işçi arasında (iş sözleşmesi), konsinyatör işveren ile konsinye işveren arasında (konsinye satış sözleşmesi) ve konsinye işveren ile konsinye işçi arasında farklı hukuki ilişkiler mevcuttur.

Çalışma konumuzu oluşturan konsinye iş ilişkisinde tedarikçi firma, yani konsinyatör işveren, anlaşma konusu malların satışa sunulacağı mağaza bölümünde, bu malların satışı ile ilgili işleri yapmak üzere kendi işçilerini çalıştırır. Bu işçiler, konsinye satış sözleşmesinden önce akdedilmiş olan iş sözleşmeleriyle çalışmakta olan işçiler olabileceği gibi, konsinye satış sözleşmesi sonrasında ilgili satış işlerini yapmak üzere konsinyatör işveren tarafından işe alınmış işçiler de olabilir. Bu işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan başta ücret olmak üzere diğer ücret ekleri, fazla çalışma ücreti, yıllık izin, kıdem tazminatı gibi tüm haklarından konsinyatör işveren sorumludur. Toplu iş hukukundan kaynaklanan hak ve yükümlülükler de konsinyatör işveren ve işçi arasında ortaya çıkar. İşçiler her ne kadar farklı bir işverene ait işyerinde iş görme edimini yerine getiriyor olsalar da konsinyatör işverenin işyeri veya işyerlerinde uygulanmak üzere imzalanan toplu iş sözleşmesinden faydalanırlar. Yine, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerden, özellikle konsinye işçinin sigortalı olarak bildirim ve sigorta primlerinin ödenmesinden konsinyatör işveren sorumludur.

Konsinyatör işveren tarafından, konsinye satış konusu malların tanıtım ve satışı ile ilgili işleri yapmak üzere görevlendirilen, konsinyatör işverene iş sözleşmesi ile bağlı olan işçiler “*konsinye işçi*” olarak adlandırılır. Konsinye işçiler iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu konsinyatör işverene ait işyerinde değil, malların satışa sunulduğu bir başka işverenin işyerinde yerine getirirler. Konsinye işçi, yalnızca iş sözleşmesi ile bağlı olduğu konsinyatör işverenin mallarının satışıyla sınırlı olarak iş görme borcu altındadır. Konsinye iş ilişkisinden bahsedebilmek için konsinye işçilerin yalnızca konsinyatör işverenin işlerini görmesi, bunun dışında kalan işlerde görev almaması gerekir. Bu kapsamda yalnızca malların satışa sunulduğu mağaza katı, stant veya reyonda bu malların satışı ile ilgili konsinyatör işverenin emir ve talimatlarına uygun işleri yapmakla yükümlülerdir. Bunun dışında kalan, malların satışa sunulduğu mağazanın diğer işlerini veya konsinye satış konusu malların dışındaki diğer ürünlerin satışıyla ilgili işleri

³⁰ Baskan, s. 970.

yapmakla yükümlü değillerdir. Aksi halde alt işverenlik ilişkisine ilişkin sorunlar gündeme gelecektir.

Konsinye satış sözleşmesinde, malların kendi mağazalarında satışa sunulmasını üstlenen taraf, konsinye işveren olarak adlandırılır. Satış ile ilgili işlerin konsinyatör işverenin işçileri tarafından görülmesinin kararlaştırılması durumunda, iş her ne kadar konsinye işverenin işyerinde görülüyor olsa ve bu kişi de “konsinye işveren” olarak adlandırılrsa da esasen konsinye işçi ile konsinye işveren arasında herhangi bir iş ilişkisi kurulmamaktadır. Konsinye işçi yalnızca konsinyatör işverenin işleriyle sınırlı şekilde konsinye işverenin işyerinde iş görme edimini yerine getirir. Bunun dışında kalan konsinye işverenin ya da mağazada malları satışa sunulan diğer konsinyatör işverenlerin işlerini yapmaz. Dolayısıyla konsinye işveren, konsinye işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan başta ücret olmak üzere haklarından sorumlu değildir. Konsinye işçi iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını konsinyatör işverenden talep edebileceği için bu bakımdan herhangi bir hak kaybı veya dezavantajlı bir durum ortaya çıkmaz. Ancak konsinye işçinin konsinyatör işverenin işleri dışında kalan herhangi bir işi görmesi durumunda konsinye işveren bakımından bu işçi için işveren sıfatı söz konusu olabilir. Hatta öyle ki somut olay kapsamında birlikte işverenlik dahi mümkün olabilir. Bilindiği gibi, birlikte istihdam işçinin, birden fazla işveren için “tek bir iş sözleşmesi” ile ve “tek bir iş görme borcu” kapsamında çalıştırılması halinde, çalışma ilişkisinin tek bir iş ilişkisine dayandığı ve işverenlerin müteselsil sorumluluğunu doğuran bir istihdam biçimi olarak ortaya çıkar³¹. Dolayısıyla konsinye iş ilişkisinin ortaya çıkması bakımından işçinin yaptığı işin kapsamı önem arz eder.

B. Konsinye İş İlişkisinde İşverenin Yönetim Hakkı

İş Kanunu'nun³² m. 8/1 hükmüne göre işçi, iş sözleşmesi ile işverene bağımlı şekilde iş görmeyi üstlenir. İş sözleşmesini, konusu iş görme olan diğer sözleşme türlerinden ayıran bağımlılık unsuru, taraflar arasında kişisel ve hukuki bir bağımlılık ilişkisi oluşturmasının yanı sıra işverenin

³¹ Birlikte işverenlik hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mehtap Yücel Bodur, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik*, 1. Bası, Beta Yayıncılık 2018.; Gaye Baycık, “İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 2022, s.76-85.

³² RG, T. 10.06.2003, S. 25134.

iş organizasyonu içerisinde işin görülmesinin de doğal bir sonucudur³³. Bu kapsamda işveren, iş görme borcunun yerine getirileceği yer, zaman, işin görülme şekli bakımından işçi üzerinde yönetim hakkına sahiptir³⁴. Türk Borçlar Kanunu'nun 399'uncu maddesine göre işveren, işin görülmesine ve işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin genel düzenleme yapabileceği gibi işçilere özel talimatlar verebilir. İşçi, işverenin bu kapsamda vermiş olduğu emir ve talimatlara dürüstlük kullarının gerektirdiği ölçüde uymakla yükümlüdür. İşçinin işin görülmesine ilişkin talimatlara uyma borcu, iş görme borcunun kapsamında yer alır ve buna aykırılık durumunda iş görme borcuna aykırılık ortaya çıkar. İşverenin işçilerin işyerindeki davranışlarına yönelik verdiği talimatlara uyma borcu ise işçinin iş görme borcundan bağımsız bir sadakat borcu niteliğindedir³⁵.

Konsinye iş ilişkisinde iş sözleşmesi, konsinyatör işveren ile konsinye işçi arasında kurulduğu için bu ilişkide yönetim hakkı, asıl işveren olan konsinyatör işverendedir. Zira konsinye işveren ile işçi arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmamaktadır. Özellikle işin görülmesine ilişkin emir ve talimat verme yetkisi, iş görme borcunun alacaklısı konumundaki konsinyatör işverendedir. Konsinye işçinin iş görme borcu, aralarındaki iş sözleşmesi esaslarına göre yalnızca konsinyatör işverenin işleriyle sınırlı olduğu için işin görülmesine ilişkin yönetim hakkı konsinyatör işverene aittir. Yine aralarındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan işçinin çalışma düzeni, izin haklarının kullanılması bakımından yönetim hakkı da konsinyatör işverende olmalıdır. Bununla beraber, konsinye işveren ile konsinye işçi arasında iş sözleşmesi bulunmasa da işçi, iş görme edimini belirli bir süre için konsinye işverenin işyerinde yerine getirir. Dolayısıyla konsinye işçi, konsinye işverenin kurduğu çalışma düzeni, işyeri düzeni içerisinde çalışmasını sürdürür. Bu nedenle işyeri düzeninin ve disiplinin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla konsinye işverenin konsinye işçi bakımından emir ve talimat verme

³³ Süzek, *İş Hukuku*, s. 235.

³⁴ Aydın Başbuğ / Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 5. Bası, Beta Yayıncılık, 2018, s. 142; Nuri Çelik / Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat / Ercüment Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri*, 36. Bası, Beta Yayıncılık, 2023, s. 274; Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı / Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1 Bireysel İş Hukuku*, 6. Bası, Lykeion, 2022, s. 154; Narmanlıoğlu, s. 15; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 10. Bası, Gazi Kitabevi, 2019, s. 163; Süzek, *İş Hukuku*, s. 237; Muhammed Fatih Uşan / Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2023, s. 119.

³⁵ Süzek, *İş Hukuku*, s. 359.

yetkisi olduğu kabul edilebilir³⁶. Zira konsinye işçi, konsinye işverenin tasarruf alanına sosyal temas sonucu girmiş bulunmaktadır. Hem güven ilişkisi gereği hem de TMK³⁷ m.2 kapsamında dürüstlük kuralı gereğince işçinin korunması borcu ortaya çıktığı söylenebilir³⁸. Her ne kadar her iki işveren birbirinden bağımsızsa da konsinye işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine aykırı bir durum gerçekleştiğinde, konsinyatör işverenin işçileri de bundan etkilenecektir³⁹. Her ne kadar yasal düzenlemelerde böyle bir yetki düzenlenmemişse de işe giriş ve çıkış saatleri, ara dinlenme sürelerinin kullanılması, işyerindeki davranış kuralları bakımından konsinye işverenin işyerinde asgari çalışma düzeninin sağlanmasıyla sınırlı olmak üzere emir ve

³⁶ Başkan, s. 971; Narmanlıoğlu, s. 18. Benzer şekilde geçici iş ilişkisinde geçici işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumluluğu ile ilgili bir Yargıtay kararında, “Anılan düzenleme, geçici iş ilişkilerinde, her iki işverenin iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanmasından beraberce sorumlu olması gerektiğini kabul etmiştir. Böylelikle işçiyi geçici olarak çalıştıran işveren kadar, onu geçici gönderen işveren de sorumluluğa ortak edilmiştir. Yasa koyucu bu şekilde, işçisini geçici olarak başka bir işverene gönderen işverene, işçisini gönderdiği işyerindeki iş sağlığı ve iş güvenliği koşullarını kontrol etme yükümlülüğü getirmiştir. Dolayısıyla geçici işverenin yanında iş gören işçinin uğradığı iş kazasından, aksi ispatlanmadığı, uygun nedensellik bağının kurulmadığı ya da kesildiği ispatlanmadıkça, işçisini gönderen işverenin de sorumlu olacağı kabul edilmelidir.” ifadelerine yer verilmiştir. Karar için bkz. Yargıtay 10. HD. E. 2014/18576, K. 2014/20239, T. 21.10.2014, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>, Erişim Tarihi 8 Ağustos 2024. Konsinye işverenin emir ve talimat verme yetkisine benzer şekilde, hastanede temizlik işini üstlenen alt işveren işçisinin hastane yetkililerinden de emir ve talimat olarak çalışmasına ilişkin uyumsuzlukta Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından, işçiyi işin yürütümü ile ilgili gün içinde hastane yetkililerince verilen emir ve talimatların tek başına asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunu göstermeyeceğine hükmedilmiştir. Karar için bkz. Yargıtay 22. HD. E. 2017/14348, K. 2018/19830, T. 24.09.2018, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>, Erişim Tarihi 8 Ağustos 2024.

³⁷ RG, T. 08.12.2001, S. 24607.

³⁸ Canan Erdoğan, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2, 2017, s. 135; Gizem Sarıbay Öztürk, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki İdari ve Cezai Sonuçları*, 1. Bası, Beta Yayıncılık, 2015, s. 124- 125.

³⁹ Benzer durumun alt işverenlik kurumu açısından ele alındığı çalışma için bkz. İbrahim Aydın, “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, *Sicil İHD*, 30, 2013, s. 38; Recep Güner, “Asıl İşverenin (Taşeron) İşçilerinin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Sorumluluğunun Kapsamı ve Sınırı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 10(105), 2015, s. 79; Muzaffer Koç, “İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Asıl İşverenin Yükümlülükleri”, 8. *İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Tam Metinleri Kitabı*, 8-11 Mayıs 2016, İstanbul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, 2016, s. 78 vd.; Ayrıca “başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar” kavramı hem 6331 sayılı İSGK (m.6, m.16 ve m.17) hem de bazı yönetmeliklerde kullanılmaktadır. Örneğin, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. Bkz. RG, T. 29.12.2012, S. 28512.

talimat verme ve denetleme yetkisi söz konusudur⁴⁰. Konsinye işçiler de iş görme edimini yerine getirirken konsinye işverenin işyeri kurallarına uymakla yükümlüdür. Zira her ne kadar konsinye işçi, konsinyatör işverenin işçisi olsa da, konsinye işverenin işyerinde çalışma düzeninin bozulmadan devam etmesi de gerekmektedir. Örneğin konsinye işveren işe giriş-çıkış saatlerini, ara dinlenme zamanlarını ya da işçilerin giyeceği (üniforma) kıyafetin belirlenmesinde yönetim hakkına sahip olabilir.

Konsinye işverenin işyeri düzeninin sağlanması bakımından sınırlı şekilde emir ve talimat verme yetkisinin varlığı kabul edildikten sonra, konsinye işçinin yıllık izin hakkını kullanması bakımından konsinye işverenin yönetim hakkının bulunup bulunmadığı da değerlendirilmelidir. İşçinin yıllık izin hakkını kullanma zamanı bakımından işveren yönetim hakkına sahiptir⁴¹. Konsinyatör işveren, konsinye işçi bakımından işveren sıfatına sahip olduğu için esasen yıllık izin hakkının kullanılması bakımından yönetim hakkına sahip olduğu söylenebilir. Ancak konsinye işçinin yıllık izin hakkını kullandığı zaman dilimi içerisinde, bu işçinin görevli olduğu mağaza bölümünde izinli işçinin yerine hangi işçilerin çalıştığı yönetim hakkının kullanılması bakımından önem arz eder. Konsinye satış sözleşmesinde, satışın

⁴⁰ Ancak burada ince bir sınırın olduğundan bahsedilmelidir. Aksi halde muvazaalı alt işverenlik ilişkisinde bahsedilmesi ihtimali doğacaktır. Örnek karar için bkz. Yargıtay 9. HD. E. 2018/4790, K. 2018/7829, T. 05.04.2018, <www.lexpera.com>, Erişim Tarihi 3 Ağustos 2024. “*Asıl alt işveren ilişkisinde ilişkinin muvazaalı veya yasadaki unsurları taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde; biri asıl diğeri hukuksal ve ekonomik bağımsızlık ile ayrı bir iş organizasyonuna sahip iki ayrı işverenin bulunup, bulunmadığının, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılıp çalıştırılmadıklarının, alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığının, alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığının, alt işverende daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığının, alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığının, istihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığının, alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığının, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığının, yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığının araştırılması ve irdelenmesi gerekir*”. Yargıtay 7. HD. E. 2014/10352, K. 2014/18531, T. 01.10.2014, <http://www.calismatoplum.org/arama.htm>, Erişim Tarihi 3 Ağustos 2024.

⁴¹ Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 429; Hasan Kayırgan, “Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), 2021, s. 589. Bu yönde karar örnekleri için bkz. Yargıtay 9. HD. E. 2014/27000, K. 2016/2328, T. 28.01.2016; Yargıtay 9. HD. E. 2014/30472, K. 2016/3413, T. 22.02.2016, <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, Erişim Tarihi 17 Mayıs 2024.

yapılacağı mağaza bölümünde tedarikçi firmanın kendi işçilerini çalıştıracığı kararlaştırılmış ve bu işçilerin yıllık izin hakkını kullandığı süre için tedarikçi firmanın yeni işçi sağlayacağı belirlenmiş olabilir. Bu durumda konsinye işçinin yıllık izin hakkını kullanmasıyla konsinyatör işveren tarafından yapılan yeni görevlendirme ile ilgili bölümün satış işleri aksamayacağından yıllık izin hakkının kullanılmasında konsinyatör işveren yönetim hakkına sahip olur. Böyle bir durumda konsinye işveren yalnızca kendi işçileri bakımından yönetim hakkına sahip olup konsinye işçilerin yıllık izin haklarını ne zaman ve ne şekilde kullanacakları hakkında yönetim hakkına sahip değildir. Konsinye işçi sadece konsinyatör işverenin ürünlerinin satıldığı birimde çalıştığı için konsinye işveren açısından ne zaman yıllık izne çıktığının hiçbir önemi yoktur. Zaten konsinye işveren konsinye işçiyi başka bir birim/bölümde çalıştırmamaktadır. Eğer aksi olsaydı bu durumda işçilerin ne zaman yıllık izne çıkarılacağı konsinye işveren için de önem arz ederdi. Ancak o zaman da asıl işveren-alt işveren tartışması gündeme gelirdi.

Diğer bir ihtimalde; konsinyatör işveren ve konsinye işveren arasındaki anlaşmada, konsinye işçilerin yıllık izin haklarını kullandıkları zaman dilimi içerisinde ilgili bölümde çalışmak üzere konsinye işveren tarafından işçi görevlendirileceği kararlaştırılmış olabilir. Böyle bir durumda konsinye işçi yıllık izne ayrıldığında onun yerine konsinyatör işveren tarafından yeni bir konsinye işçi görevlendirilmez. Konsinye işveren, sözleşme konusu malların satıldığı mağaza bölümünde izne ayrılan işçinin yerine çalışmak üzere kendi işçileri arasından görevlendirme yapar. Bu durumda konsinye işverenin gerekli görevlendirmeyi yapabilmesi için konsinye işçinin işyeri düzenini bozmayacak ve işlerin aksamasına neden olmayacak uygun bir zamanda yıllık izin hakkını kullanması gerekir. Dolayısıyla konsinye işveren, konsinye işçinin yıllık izin hakkını kullanması bakımından da yönetim hakkına sahip olur.

C. Konsinye İş İlişkisinde İşverenin Fesih Hakkı

Konsinye iş ilişkisinde iş sözleşmesi, konsinyatör işveren ve konsinye işçi arasında kurulur. Dolayısıyla iş sözleşmesinin feshi de sözleşmenin tarafları olan konsinyatör işveren ve konsinye işçinin kullanabileceği bir yetkidir. Koşulların oluşması durumunda taraflar bildirimli fesih veya haklı nedenle fesih hakkını kullanabilirler. Konsinye işveren ise sözleşmenin tarafı olmadığı için konsinye işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip değildir⁴².

⁴² Baskan, s. 971.

İş sözleşmesini feshetme hakkı konsinyatör işverene ait olmakla beraber, konsinye işveren bazı durumlarda işyerinde çalışan konsinye işçinin çalıştırılmamasını isteme hakkına sahip olabilir⁴³. Ancak buradaki fesih yetkisi, konsinye işçinin işvereni olan konsinyatör işverenedir. Aksi şekilde konsinye işveren tarafından yapılan feshin hukuken bir sonuç doğurması beklenemez. Yukarıda da ifade edildiği üzere, konsinye işçiler konsinye satış sözleşmesinin konusunu oluşturan malların satışına ilişkin işlerde, konsinye işverenin işyerinde çalışırken işyeri kullarına uymak durumundadırlar. Konsinye satış sözleşmesinde taraflar, işyeri kurallarına ve düzenine aykırı davranışlarda bulunan konsinye işçilerin çalıştırılmamasının istenebilmesi bakımından konsinye işvereni yetkili kılabilirler. Sözleşme konusu satış işleminin konsinye işverenin işyerinde gerçekleştirildiği gözetildiğinde, işin niteliğinden ve işyerinin düzeninin sağlanması bakımından bu yetkinin konsinye işveren tarafından kullanılması konsinye iş ilişkisinin oluşmasında sorun oluşturmamalıdır. Böyle bir durumda konsinye işveren, işçinin çalıştırılmamasına yönelik talebini konsinyatör işverene yöneltebilir ancak konsinye işçinin iş sözleşmesini doğrudan feshedemez. Konsinyatör işveren gerekli görmesi halinde ilgili işçi yerine yeni bir işçi görevlendirebilir, çalıştırılmaması istenen işçinin iş sözleşmesini feshedebileceği gibi sözleşmeyi feshetmeyip bunun yerine işçiyi başka bir işte görevlendirebilir. Başka bir anlatımla konsinye işverenin konsiyatör işverenin işçisi ile çalışmak istememesi tek başına bir fesih sebebi olarak kabul edilemez. Hiç şüphesiz

⁴³ Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde de konsinye iş ilişkisine benzer şekilde, fesih yetkisi alt işverene ait olmakla beraber bazı durumlarda asıl işveren, alt işverenin belirli işçilerinin çalıştırılmamasını isteyebilir. Yargıtay tarafından verilen bir kararda, uyuşmazlık konusu olayda işçilerin işe alınmasında ve işlerine son verilmesinde tek yetkilinin asıl işveren olduğuna ve alt işveren firmaların işçi alma ve çıkarmada kesinlikli tasarruf sahibi olmadığına vurgu yapılarak gerçek anlamda bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemeyeceğine hükmedilmiştir. Buna göre, alt işveren işçilerinin işlerine son verilmesinde tek yetkilinin asıl işveren olmaması ve alt işverenin bu konuda tasarruf yetkisinin bulunması koşuluyla, bazı durumlarda asıl işverenin alt işverenin belirli işçilerinin kendi işyerinde çalıştırılmamasını talep etme hakkı bulunduğu kabul edilebilir. İlgili karara göre: "...*davalı sağlık Bakanlığı'na bağlı hastane yönetimi ile temizlik hizmetin alan taşeron şirketler arasındaki ihale sözleşmeleri, teknik şartnameler incelendiğinde, işçileri işe alınmalarında ve işlerine son verilmesinde tek yetkilinin hastane idaresi olduğu, hastane idaresi tarafından kurulacak komisyonun bu görevi yapacağı, firmaların işçi alım ve çıkarılmasında kesinlikle tasarruf sahibi olmayacağı anlaşılmaktadır. Keza çalışacakların çalışma koşullarının da Hastane yönetimince belirleneceği açıkça düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi, alt işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin üzerindeki yönetim hakkı tamamen asıl işveren tarafından kullanılmaktadır. Burada gerçek anlamda bir alt işveren-asıl işveren ilişkiden söz edilemez.*" Yargıtay 9. HD. E. 2007/309, K. 2007/1006, T. 29.01.2007, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararları>>, Erişim Tarihi 8 Ağustos 2024.

konsiyatör işveren açısından feshi haklı ya da geçerli kılacak başka bir neden var ise bunu fesih sebebi olarak ileri sürebilir.

III. KONSİNYE İŞ İLİŞKİSİ-ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş sözleşmesi, taraflar arasında ortaya çıkan kişisel bağımlılık ilişkisiyle konusunu iş görme oluşturan diğer sözleşme türlerinden ayrılır. İşçinin iş görme edimini başka bir işverene ait işyerinde yerine getirmesi bu bağımlılık ilişkisini zayıflatsa da konsinye mal tedarik eden işveren ile konsinye işçi arasında iş ilişkisi kurulmasına engel teşkil etmez. Ancak iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan bazı yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla görünüşte bir konsinye iş ilişkisi kurulmuş olabilir. Konsinye iş ilişkisi, meydana gelen üçlü iş ilişkisi dolayısıyla bazı durumlarda asıl işveren alt işveren ilişkisine benzerlik gösterebilir. Her ne kadar konsinye iş ilişkisi, bir işverenin işçi/işçilerini başka bir işverenin işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere göndermesinden dolayı geçici iş ilişkisine benzetilebilirse de⁴⁴, aşağıda ele alacağımız Yargıtay kararlarında da görüleceği üzere, uygulamada asıl işveren- alt işveren ilişkisine daha çok benzetilmektedir. Bu nedenle geçerli bir konsinye iş ilişkisinin mevcut olup olmadığı değerlendirilirken asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkıp çıkmadığı ya da muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir.

A. Genel Olarak Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

1. Alt İşverenlik Kavramı

Bir işverenin, işyerinde yürütülen faaliyete ilişkin tüm işleri kendi işçileriyle yerine getirmesi zor olabilir. Bunun yanında, faaliyet alanında yer alan bazı işler ayrı bir uzmanlık gerektirebilir. Bu gibi nedenlerle işverenler, işyerindeki işlerin bir kısmının başka bir işverene bırakılması ve bu işverenin işçileri tarafından görülmesi yoluna başvurumaktadırlar⁴⁵. İş Kanunu m.2/6'ya

⁴⁴ Konsinye iş ilişkisi ile geçici iş ilişkisi arasındaki karşılaştırma için bkz. Baskan, s. 969-970.

⁴⁵ Asıl işveren- alt işveren ilişkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan Akyiğit, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik*, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2013; İbrahim Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2021; Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda Alt İşveren*, 1. Bası, Beta Yayıncılık, 2011; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 84 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 99 vd; Ömer Ekmekçi / Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 115 vd; Seracettin Gökteş, "Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları", *Sicil İHD*, 12, 2008, s. 97-105; Ali Güzel, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", *Çalışma ve Toplum*, 1, 2004, s. 31-65; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 44 vd;

göre, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde ve asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu işi kendi işçileri ile yürüten diğer bir işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir⁴⁶. Maddeden anlaşıldığı üzere geçerli bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için aranan bazı koşullar bulunmaktadır. Bu başlık altında ilgili koşulların sadece genel hatları ile ele alınmasında fayda vardır.

2. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulmasının Koşulları

Asıl işveren alt işveren ilişkisi, iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan bazı yükümlülüklerden kaçınmak, düşük ücretle işçi istihdam etmek, sendikal faaliyetleri engellemek gibi nedenlerle kötüye kullanılabilen bir müessesedir. Kötüye kullanımın önüne geçmek amacıyla İş Kanunu'nda asıl işveren alt işveren ilişkisi sıkı koşullar altında düzenlenmiştir.

Öncelikle, işyerinde işçi çalıştıran asıl işveren bulunmalıdır. Asıl işveren işin tamamının yapılmasını başka bir işverene devretmemiş olmalıdır⁴⁷. Alt işverene bırakılan iş de yine bir işveren tarafından kendi işçileri aracılığıyla yapılmalıdır⁴⁸. Alt işverenin üstlendiği iş, asıl işverenin işyerinde yürütülen

Senyen Kaplan, s. 56 vd; Sarper Süzek, "Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", *Legal İSGHD*, 25, 2010, s. 12-29; Süzek, *İş Hukuku*, s. 163 vd; Uşan/Erdoğan, s. 60.

⁴⁶ Alt işverenlik kavramı hakkında ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz. Ercan Akyiğit, "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı", *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 22(4-5), Şubat 2009-Kasım 2010, s. 1-38; Aydınlı, *Muvazaa*, s. 171; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 84; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 99; Ekmekçi/Yiğit, s. 116; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 44; Senyen Kaplan, s. 56; Süzek, *İş Hukuku*, s. 163; Savaş Taşkent, "Alt İşveren", *Legal İSGHD*, 2, 2004, s. 363-366.

⁴⁷ Başbuğ/Yücel Bodur, s. 85; Ekmekçi/Yiğit, s. 117; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 45; Senyen Kaplan, s. 57; Süzek, *İş Hukuku*, s. 165; Uşan/Erdoğan, s. 62. "İşin bir bölümünde işçi çalıştırmayan, işin tamamını anahtar teslim ve ihale yolu ile başkasına devreden ve işten el çeken kişi asıl işveren olarak nitelendirilemez". Bkz. Yargıtay 22. HD. E. 2018/8536, K. 2018/22083, T. 15.10.2018. Yine, Yargıtaya göre, anahtar teslim iş sözleşmesi olduğunda ya da bir işin anahtar teslimi verilmesi mümkün olduğunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olmaz. İşin yapılması tümüyle bir başkasına bırakılmışsa asıl işveren-alt işveren ilişkisi doğmaz. Bkz. Yargıtay 22. HD. E. 2018/11524, K. 2018/18135, T. 11.09.2018; Yargıtay 22. HD. E. 2017/11081, K. 2018/4868, T. 26.02.2018.

⁴⁸ Aydınlı, *Muvazaa*, s. 187; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 104; Ekmekçi/Yiğit, s. 121; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 85; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 47; Senyen Kaplan, s. 59; Süzek, *İş Hukuku*, s. 164; Uşan/Erdoğan, s. 63; "İşin 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 bakanlığa belirlendiği, alt işveren değiştiği anda asıl işverene ait işyerinde çalışanla-

mal ve hizmet üretimine ilişkin olmalıdır⁴⁹. Bunun yanında, alınan iş asıl işverenin işyerinin bir bölümünde yürütülmelidir⁵⁰. Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca asıl işverenin işinde çalıştırmalıdır⁵¹.

rın 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 olduğu anlaşılmıştır.” Yargıtay 9. HD. E. 2017/12251, K. 2019/18361, T. 17.10.2019, <<https://legalbank.net/arama/mahkemekararlari>>, Erişim Tarihi 8 Ağustos 2024.

⁴⁹ Aydın, *Muvazaa*, s. 192; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 104; Ekmekçi/Yiğit, s. 131; Süzek, *İş Hukuku*, s. 166; Uşan/Erdoğan, s. 63. Yargıtay’ın isabetli bir şekilde belirttiği gibi; alınan iş ne asıl iş ne de yardımcı iş ile ilgili olduğunda, taraflar arasındaki ilişki asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemez. Karara göre; “*Asıl-alt işveren ilişkisinin gerçekleşmesi için, asıl işverenin mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işi ya da işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle asıl işin bir bölümünü alt işverene vermesi gerekir. Verilen iş, mal veya hizmet üretimine ilişkin olmayan bir iş ise, bu tür bir ilişki doğmaz. Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle davalı ... Döküm ve Madeni Aksam Sanayi Turizm Anonim Şirketi’nin kuruluşuna ilişkin Ticaret Sicil Gazetesinde işgali sahasının madeni döküm ve madeni eşya üretimi ile ilgili olduğu inşaat işi ile uğraşmadığı, kendi işyeri ile ilgili inşaat işini 10.06.2012 tanzim tarihli sözleşme ile diğer davalı şirkete verdiği anlaşılmaktadır. Davalı ... Döküm ve Madeni Aksam Sanayi Turizm Anonim Şirketi ile diğer davalı şirket arasındaki hukuki ilişkinin ihaleye bağlı olarak yapılan istisna akdi olup davalı ... Döküm ve Madeni Aksam Sanayi Turizm Anonim Şirketi’nin asıl işveren konumunda olmayıp, davalı ... Yapı Mühendislik Ticaret Limited Şirketi’nin çalıştığı olan davacının hak ve alacaklarından sorumlu olmadığı anlaşılmaktadır. Davalı ... Döküm ve Madeni Aksam Sanayi Turizm Anonim Şirketi’nin diğer davalı ile birlikte davacıya ait işçilik alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğuna ilişkin verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*” Yargıtay 9. HD. E. 2016/5678, K. 2019/14612, T. 01.07.2019, UYAP.

⁵⁰ Aydın, *Muvazaa*, s. 215; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 107; Ekmekçi/Yiğit, s. 121; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 46; Süzek, *İş Hukuku*, s. 166. Yargıtay bir kararında; asıl-alt işverenlik ilişkisinin mi yoksa fason üretimin mi söz konusu olduğunun belirlenmesi amacıyla taraflar arasındaki sözleşmenin incelenmesi, işin asıl işverenin işyerinde mi yoksa işi üstlenen işyerinde mi yapıldığının belirlenmesi ve tanıkların tekrar dinlenmesi suretiyle ilişkinin ortaya koyulması gerektiğine karar vermiştir; Yargıtay 7. HD. E. 2013/8090, K. 2013/14813, T. 16.09.2013, UYAP.

⁵¹ Aydın, *Muvazaa*, s. 218; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 86; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 107; Ekmekçi/Yiğit, s. 136; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 47; Süzek, *İş Hukuku*, s. 171. Görülen uyumsuzlukta taraf işçinin münhasıran asıl işverene hizmet verip vermediği ve tüm mesaisini asıl işverene hasredip hasretmediği incelenmelidir. Bu değerlendirme yapılırken iş sözleşmesinde ne yazdığı değil, fiili durumun tespiti önem arz etmektedir. “*Davalı asıl işyerinde davacıların işvereni dava dışı ... A.Ş. arasında çamaşır yıkama, kurutma ve dağıtım hizmet sözleşmesi imzalanmıştır. Çamaşır yıkama ve kurutma işinin davalı işverene ait işyerinde yapılmadığı, alt işverenin bağımsız işyerinde yapıldığı anlaşılmaktadır. Ancak davacıların kirliliği çamaşırın toplanması ve yıkanan çamaşırın dağıtılması işinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Davacı açıkça çamaşır toplama ve dağıtım işinde ve asıl işverene ait işyerinde çalıştığını ve sadece asıl işverene hizmet ettiğini iddia etmiş, tanıklar da çamaşır dağıtım işinde 4 işçinin Üniversitede görev aldığı belirtilmiştir. Gerekiirse işyerinde keşif yapılarak, asıl işverenin yardımcı işi niteliğindeki çamaşır yıkama-kurutma ve dağıtım işinin*

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde alt işverene bırakılabilecek işler Kanun'da sınırlı şekilde belirlenmiştir. Bu kapsamda, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya belirli koşullarda asıl işin bir bölümünde alt işverenlik ilişkisi kurulabilir⁵². Asıl işin bir bölümünde alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi için işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş söz konusu olmalıdır⁵³. Bunun dışında kalan işlere ilişkin olarak alt işverenlik ilişkisi kurulması mümkün değildir⁵⁴.

3. Muvazaalı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi

İşverenler, faaliyet alanlarındaki bazı işlerin yapılması için işçi istihdam etmek yerine iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan bazı yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla görünürde bir asıl işveren alt işveren ilişkisi kurabilmektedirler⁵⁵. Türk iş hukuku uygulamasında bu tür muvazaalı alt işverenlik uygulamaları yaygınlık kazanmıştır. Bu uygulamaların önüne geçmek amacıyla Kanun'da muvazaalı alt işverenlik halleri düzenlenmiş ve yaptırıma bağlanmıştır.

toplama ve dağıtım kısmında çalışan davacının münhasıran asıl işverene hizmet verip vermediği, tüm mesaisini Üniversiteye hasredip hasretmediği, tüm hizmet süresinin Üniversitede geçip geçmediği araştırılarak sonuca göre davacının münhasıran Üniversiteye iş görme edimini yerine getirdiği anlaşıldığı takdirde asıl-alt işveren ilişkisinin varlığı kabul edilerek, aksi halde şimdiki gibi karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir” Yargıtay 9. HD. E. 2015/2687, K. 2016/11758, T. 11.05.2016, UYAP.

⁵² Hande Bahar Aykaç “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, *Çalışma ve Toplum*, 3, 2015, s. 96; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 108; Ekmekçi/Yiğit, s. 116; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 45; Senyen Kaplan, s. 56; Süzek, *İş Hukuku*, s. 167; Uşan/Erdoğan, s. 60.

⁵³ Yargıtay tarafından verilen bir kararda, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için, işin ve işletmenin gereği olması ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi koşullarının bir arada bulunması gerektiği ifade edilmiştir. “4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde asıl işverene alt işveren ilişkisini sınırlandırılması yönünde yasa koyucunun amacından da yola çıkılarak asıl işin bir bölümünün alt işveren verilmesinde “işletmenin ve işin gereği” ile “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” ölçütünün bir arada olması gerektiği belirtilmelidir.” Yargıtay 9. HD. E. 2008/31954, K. 2009/35494, T. 15.12.2009, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>, Erişim Tarihi 9 Ağustos 2024. Aynı yöndeki görüş için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 109; Göktaş, s. 98-99; Güzel, *Alt İşveren*, s. 48 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 168.

⁵⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 108; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 46.

⁵⁵ Muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kadir Arıcı, “Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 2006, s. 485-509; Aydın, *Muvazaa*, s. 281 vd.; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 88; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 131 vd.; Ekmekçi/Yiğit, s. 152 vd.; Güzel, *Alt İşveren*, s. 35 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 49 vd.; Senyen Kaplan, s. 60 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, s. 175 vd.; Uşan/Erdoğan, s. 64.

İş Kanunu m.2/7 hükmünde, asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi yoluyla haklarının kısıtlanması yasaklanmıştır. Bunun yanında, daha önce işverenin o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulamayacağı da hüküm altına alınmıştır⁵⁶. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler hariç olmak üzere asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesi de yasaklanmıştır. Kanun'da düzenlenen durumların dışında kalmakla beraber, genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayanması da mümkündür⁵⁷. Her ne kadar alt işveren işçilerin işvereni gibi görünüyorsa da yönetim hakkı asıl işveren tarafından kullanılıyor, işçilerin ücret ve çalışma koşulları asıl işveren tarafından belirleniyor, işe alma, işten çıkarma ve disiplin cezası verme yetkileri asıl işveren tarafından kullanılıyor, iş akdinden doğan borçlar asıl işveren tarafından yerine getiriliyorsa muvazaalı bir ilişki olduğu ve ortada tek bir işverenin olduğu kabul edilmelidir⁵⁸.

Koşullarına uygun bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasının sonucu, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı kendi işyeri ile sınırlı olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu olmasıdır (İŞK m.2/6). Asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme

⁵⁶ Söz konusu yasaklama, çalışma özgürlüğüne müdahale boyutuna ulaşabilecek niteliktedir. Bu nedenle Yargıtay ilgili kıstası dar yorumlamaktadır. Yargıtay 2017 yılında verdiği bir kararında, asıl işverenin işyerinden ayrıldıktan yaklaşık olarak 9 ay sonra bir ihale sonucunda iş alan alt işveren işçisi olarak çalışmasını muvazaa olarak değerlendirmemiştir. “Somut uyumsuzlukta mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporu dosya üzerinden alınmıştır. Hükme esas bilirkişi raporu ve gerekçede verilen işin yardımcı iş olduğu belirtilmesine rağmen asıl iş için aranan teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme unsurunun yardımcı iş için arandığı ve bunun alt işveren yönünden olmadığı kabul edilmiştir. Verilen iş yardımcı iş ise alt işverenin faaliyet alanının bu olması yeterlidir. Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme unsuru asıl işin bir bölümünde aranmalıdır. Kaldı ki verilen iş bakım ve onarım işidir. Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında muvazaa karinesi olarak belirtilen “asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi sureti ile haklarının kısıtlanması” karine bakımından ise davacı davalı ... şirketinden ayrıldıktan yaklaşık 9 ay sonra bu kez ihale ile diğer davalı şirket işçisi olarak işe girmiştir. Burada ara verme nedeni ile çalıştırılmaya devam ettirilmesinden söz edilemez. Zira davacı ara vermiş ve yeni bir iş sözleşmesi ile diğer davalı işçisi olarak çalıştırılmıştır. Keza yardımcı işin bir bölümünün asıl işveren işçileri ile devam ettirilmesi de tek başına muvazaa kriteri olmayacaktır. Zira yasal düzenlemeye göre asıl işveren yardımcı işin bir bölümünü de alt işverene verebilir. Ayrıca bu uygulamada alt işveren işçileri ile aynı işi yapan asıl işveren işçilerinin aynı bölümde çalışmadıkları ve ayrı bölümlerde görev yaptıkları da tespit edilmiştir” Yargıtay 9. HD. T. 03.07.2017, E. 2016/17709, K. 2017/11272, UYAP.

⁵⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 176.

⁵⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 182.

dayanmasının yaptırımı ise alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılmasıdır (İŞK m.2/7). Bu durumda işçi, asıl işverenin işçisi olsaydı elde edebileceği hakları geriye doğru talep edebilir⁵⁹.

B. Konsinye İş İlişkisi ile Asıl İşveren Alt İşveren İlişkinin Birlikte Değerlendirilmesi

Yukarıda açıklandığı üzere, konsinye iş ilişkisi, konsinyatör işveren ile konsinye işçi arasındaki iş sözleşmesine dayanan, iş görme ediminin konsinye işverene ait işyerinde yerine getirilmesi nedeniyle konsinye işverenin de dahil olduğu üçlü bir ilişkidir. Bu ilişkide konsinye işçi ile konsinye işveren arasında herhangi bir sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Konsinye işçinin iş ve sosyal güvenlik hukuku mevzuatından, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm haklarından, konsinyatör işveren sorumludur.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisinde de alt işveren ile kendi işçileri arasında iş sözleşmesi bulunur. Kanun'daki koşullara uygun bir asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulması halinde asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki yoktur⁶⁰. Alt işveren işçileri, asıl işveren ile alt işveren arasındaki sözleşme gereğince, asıl işverene ait işi onun işyerinde görürler. Bu durumdan kaynaklı olarak, asıl işverenin de dahil olduğu üçlü bir ilişki ortaya çıkar. Bu bakımdan asıl işveren alt işveren ilişkisi ile konsinye iş ilişkisi benzerlik gösterirler. Hatta uygulamada genellikle konsinye iş ilişkisi asıl işveren- alt işverenlik ilişkisi şeklinde kurulduğu görülmektedir. Yargıtay da verdiği kararlarda konsinye iş ilişkisini genellikle asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak kabul etmektedir. Örneğin, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından mülga 1475 sayılı İş Kanun'u⁶¹ döneminde verilen bir karara konu olayda, mağazanın bir reyonunda tezgahlar olarak çalışan işçi işyerinde yaşanan kaza sonucunda yaralanmış, maddi ve manevi tazminat talebinde bulunmuştur. Kararda işçinin mağazanın ilgili reyonunda konsinye olarak çalıştığı belirtilmekle beraber, 1475 sayılı Kanun'un 1/son maddesine göre tezgahların alt işveren işçisi olduğu ifade edilmiş, asıl işverenin de birlikte sorumlu olduğuna hükmedilmiştir⁶². İlgili kanun hükmüne göre; *“Bir işverenden belirli*

⁵⁹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 139; Ekmekçi/Yiğit, s. 169; Sarper Süzek, “Muvaazalı Alt İşveren İlişkisi”, *Legal ISGHD*, 27, 2010, s. 945.

⁶⁰ Ekmekçi/Yiğit, s. 162.

⁶¹ RG, 01.09.1971, S. 13943.

⁶² Yargıtay 9. HD. E. 1992/15421, K. 1993/9936, T. 10.06.1993, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>, Erişim Tarihi 30 Mayıs 2024.

bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur". Görüldüğü üzere, mülga 1475 sayılı Kanun'da asıl işveren alt işveren ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki hükmün aksine sıkı koşullara tabi şekilde düzenlenmemiştir. Dolayısıyla konsinye olarak ifade edilen çalışma ilişkisi, asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2008 yılında vermiş olduğu bir karara konu olayda ise konsinye usulüyle mal satan şirket ile komisyon karşılığı malların satıldığı mağaza arasındaki ilişki değerlendirilmiş, işçi ile konsinye malların satıldığı mağaza arasında iş sözleşmesi bulunmadığı tespit edilmiştir. Kararda, konsinye usulüyle mal satan şirket ile komisyon karşılığı malların satışa sunulduğu mağaza arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi veya geçici iş ilişkisi bulunmadığına, bu nedenle işçinin alacaklarından konsinye usulüyle mal satan şirketin sorumlu olduğuna hükmedilmiştir⁶³.

Daha sonra yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, konsinye iş ilişkisi hakkında 2008 yılında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmadığı yönündeki değerlendirmesinin aksine verdiği iki kararda asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu yönünde karar vermiştir. Bu kararlardan ilkinde konu uyuşmazlıkta, süpermarketin manav kısmı konsinye satış sözleşmeleriyle farklı kişilere verilmiştir. Kararda süpermarketin manav kısmının asıl işin bir bölümünü oluşturduğu, süpermarketin asıl işveren, manav bölümünü işletenlerin ise alt işveren konumunda olduğuna, bu nedenle sosyal sigortalara ilişkin yükümlülükler bakımından süpermarketin manav bölümünü işletenlerle müteselsilen sorumlu olduğuna hükmedilmiştir⁶⁴. Dairenin diğer kararına konu olayda ise "*Çerçeve Alan Tahsis Sözleşmesi*" ile mağaza içerisinde belirli bir alanda unlu mamuller imal ve satışı yapılacağı ve bu alanın kirasının yapılan satışın belirli bir yüzdesi olarak ödeneceği kararlaştırılmıştır. Kararda, unlu mamuller işinin işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olduğu, unlu mamul faaliyetinin mağazanın belirlediği esaslar dahilinde yürütüldüğü, unlu mamul işini yapan işçilerin mağaza tarafından belirlenen kıyafetleri giydiği, imal edilecek ürünlerin miktarı ve kalitesinin mağaza tarafından belirlendiği, unlu mamuller biriminin

⁶³ Yargıtay 9. HD. E. 2008/28993, K. 2008/33774, T. 16.12.2008, UYAP.

⁶⁴ Yargıtay 10. HD. E. 2010/15422, K. 2012/3174, T. 27.02.2012, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>, Erişim Tarihi 2 Haziran 2024.

günlük çalışma saatlerinin mağaza tarafından belirlendiği, satışın mağazanın kasalarından yapıldığı ve bu nedenlerle asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hükmedilmiştir. Unlu mamul üreten şirketin imal ve satış işini kendi nam ve hesabına yapmasının bu ilişkinin asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilmesine engel oluşturmayacağı da ifade edilmiştir⁶⁵.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin konsinye iş ilişkisine ilişkin 2023 yılında vermiş olduğu yakın tarihli bir kararı ise henüz ilişkinin niteliğine ilişkin bir değerlendirme yapılmamış olmakla beraber, değerlendirmede dikkate alınacak hususların belirtilmiş olması bakımından önemlidir⁶⁶. Karara konu olayda, bir şirkete ait çeşitli mağazalarda bir giyim firmasının mallarının satışa sunulmasına ilişkin yapılmış olan sözleşme doğrultusunda, sözleşme konusu malların satışı için giyim firması kendi işçilerini görevlendirmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, taraflar arasındaki istihdam ilişkisinin muvazaalı olduğu yönünde tespitler içeren bir rapor düzenlemiş, bunun üzerine raporun iptali ve mağaza ile arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmadığının tespiti talebiyle giyim firması tarafından dava açılmıştır. İlk derece mahkemesi, taraflar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmadığı yönünde karar vermiş ancak yeterli inceleme yapılmadan hüküm kurulduğu gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararları hakkında Yargıtay tarafından arka arkaya bozma yönünde kararlar verilmiştir. Her ne kadar taraflar arasındaki ilişkinin niteliği hakkında nihai bir değerlendirme yapılmamışsa da 9. Hukuk Dairesi'nin dava hakkında verdiği son kararda konsinye iş ilişkisi hakkında önemli değerlendirmeler yapılmıştır. Kararda, işçinin başka işyerinde çalışıyor olmasının iş ilişkisinin kurulmasına engel oluşturmayacağı, ancak bu durumda işçinin iş sözleşmesi yaptığı işverenin belirlediği çerçevede ve onun hesabına hareket etmesi, işverenin verdiği görevi yerine getirmesi, sadece işverenin işini yapması, işyerinde çalıştığı firmanın işini yapmaması gerektiği, konsinye sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin sadece görev aldığı konsinyatör firmanın mallarının satışını yapması, diğer konsinyatör firmaların ve konsinye firmanın mallarını satışını ve işlerini yapmaması gerektiği ifade edilmiştir. Aksi takdirde, konsinyatör firma işçiyi işe alıp iş sözleşmesi yapsa ve ücreti ile sosyal sigorta primlerini ödemiş olsa da iş ilişkisinde olması gereken bağımlılık unsuru gerçekleşmeyeceği için

⁶⁵ Yargıtay 9. HD. E. 2011/26973, K. 2012/10277, T. 27.03.2012, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>, Erişim Tarihi 2 Haziran 2024.

⁶⁶ Yargıtay 9. HD. E. 2023/1806, K. 2023/4941, T. 05.04.2023, <<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>>, Erişim Tarihi 27 Haziran 2024.

konsinye firmanın işveren olduğunun kabul edileceği belirtilmiştir. Kararda, konsinye iş ilişkisinin muvazaalı sayılmasını gerektirmeyecek durumlar da belirtilmiştir. Buna göre, mağaza tarafından işyerinde çalıştırılacak konsinye işçi sayısının belirlenmesi, çalışma düzenlerinin belirlenmesi ve bu düzene uymayan işçilerin çalıştırılmamasının istenmesi, çalışma saatlerinin ve işçilerin hangi tarihlerde izin kullanacaklarının belirlenmesi muvazaanın göstergesi değildir. Bu tür yetkilerin kullanılmasının mağaza tarafından yapılan işin niteliğinden ve malların satışının mağazada, yani konsinye işverene ait işyerinde yapılmasından kaynaklandığı kararda ifade edilmiştir. Bu hususlar dikkate alınarak, mağazada gerekli incelemeler yapıldıktan sonra geçerli bir konsinye iş ilişkisi bulunup bulunmadığı hakkında karar verilmesi gerektiğine hükmedilmiştir.

Karara karşı oyda ise, işçi beyanlarına göre, konsinye işçilerin çalışma düzeninin, izinlerinin tamamının mağaza tarafından düzenlendiği, yıllık ücretli izin kullanma tarihlerinin konsinye mal tedarik eden firma tarafından teklif edilse de izin planlarının mağaza tarafından revize edildiği, mağaza işçileri ile konsinye işçilerin aynı işi aynı çalışma süreleri ve aynı izinlerle yaptığı anlaşıldığından; mağazanın asıl işi olan perakende satış işini bölerek davacı giyim firmasına verdiği, giyim firmasından işçi temin ettiği, dolayısıyla aralarındaki ilişkinin iş hukuku bakımından işçi çalıştırma bağlamında muvazaalı olduğunun kabulü gerektiği ifade edilmiştir.

Yargıtay'ın konuya ilişkin olarak vermiş olduğu sınırlı sayıdaki kararlar incelendiğinde, konsinye iş ilişkisine geçerlilik tanınıp tanınmayacağına ilişkin kesin bir yargıya varılamadığı görülmektedir. Bu durumda yapılması gereken, sözleşme serbestisi esasından hareketle, konsinye işçi ile konsinyatör işveren arasındaki iş sözleşmesine dayalı olarak yürütülen, asıl işveren alt işveren ilişkisi doğurmayan ve konsinye işverenin konsinye işçi karşısında işveren sıfatının doğmasına sebep olacak yetkiler kullanmadığı konsinye iş ilişkilerine geçerlilik tanımaktır.

Kanun'daki koşullara uygun bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmuş olması durumunda, alt işverenin işçileri ile asıl işveren arasında sözleşmesel bir ilişki ortaya çıkmaz. Muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin söz konusu olması durumunda ise asıl işveren, alt işveren işçilerinin de işvereni konumunda olur. Yani, aslında tek bir işveren mevcut olup görünürde alt işverenin işçileri, asıl işverenin işçisi olarak işlem görürler. Ne var ki, hukuka uygun bir alt işverenlik ilişkisinin kurulmuş olması, asıl işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. Her ne kadar asıl işveren

ile alt işveren işçileri arasında sözleşmesel bir ilişki kurulmasa da alt işveren işçilerinin haklarını teminat altına almak amacıyla asıl işveren, bu işçilerin haklarından alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur⁶⁷.

Konsinye iş ilişkisi, iş hukuku mevzuatında düzenlenmiş bir sözleşme türü olmayıp taraflar arasında uygulamada ortaya çıkan atipik bir sözleşme türüdür⁶⁸. Bu ilişkide, konsinye işveren bakımından, alt işverenlik ilişkisindeki birlikte sorumluluğa benzer bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu ilişkide konsinye işçinin haklarından konsinyatör işveren tek başına sorumludur. Konsinye işveren ile konsinye işçi arasında bir sözleşme ilişkisi bulunmadığından ve buna ilişkin bir düzenleme de olmadığından, işçilerin hakları bakımından konsinye işverenin bir sorumluluğu yoktur. Ancak konsinye iş ilişkisi, asıl işveren-alt işveren ilişkisi şeklinde kurulduysa, burada artık asıl işverenin sorumluluğu gündeme gelecektir.

Taraflar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunup bulunmadığı, İş Kanunu'nda düzenlenen alt işverenlik ilişkisi unsurlarına göre belirlenir. Taraflar arasında sözleşmenin niteliği ve adlandırılması bakımından yapılan tespit, asıl işverenlik ilişkisinin belirlenmesi bakımından önemli değildir⁶⁹. Üç farklı ihtimal söz konusu olabilir. Bu bakımdan taraflar arasında konsinye iş ilişkisi olarak adlandırılan bir ilişkinin aslında hukuka uygun bir asıl işveren alt işveren ilişkisi niteliğinde olması mümkündür⁷⁰. Bu durumda işçinin hakları bakımından her iki işveren birlikte sorumlu olur. Diğer bir ihtimalde, taraflar arasında konsinye iş ilişkisi olarak adlandırılan ilişki, muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisine vücut verebilir. Bu durumda konsinye işçinin işvereni konsinye işveren olur, işçi baştan itibaren bu işverenin işçisi olarak işlem görür. Diğer bir ihtimalde ise konsinye iş ilişkisi adı altında kurulan ilişki ne hukuka uygun ne de muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisi niteliğinde

⁶⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 117; Ekmekçi/Yiğit, s. 162. Asıl işveren-alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olması halinde her iki işveren müştereken ve müteselsilen sorumludur; Yargıtay 9. HD. E. 2017/16009, K. 2020/5669, T. 16.06.2020; Yargıtay 9. HD, E. 2015/23939, K. 2018/20118, T. 08.11.2018, Buna göre, son alt işveren ile asıl işveren birlikte sorumludur.

⁶⁸ Aynı yönde bkz. Baskan, s. 966.

⁶⁹ Ekmekçi/Yiğit, s. 139.

⁷⁰ Konsinyatör firmanın konsinye işverenin işyerinde bir yardımcı işi veya asıl işin bir bölümünü üstlenmesi söz konusu olduğu durumda ve devralınan işin asıl işverenin işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olması halinde tarafların yapmış olduğu hukuki nitelendirmeden bağımsız olarak alt işverenlik ilişkisinin varlığının kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. Baskan, s. 973.

olmaz, bununla beraber iş sözleşmesinin tarafı olmayan konsinye işveren fiili durumda konsinye işçinin işvereni konumundadır. İş sözleşmesinin tarafı olan konsinyatör işverenin kullanması gereken yetkiler konsinye işveren tarafından kullanılır. Bu durumda konsinye iş ilişkisi değil, konsinye işveren ve konsinye işçi olarak adlandırılan taraflar arasında klasik anlamda bir işçi-ışveren ilişkisi mevcuttur.

Taraflar arasında gerçek anlamda bir konsinye iş ilişkisi bulunup bulunmadığı, bu ilişki içerisinde çalışan işçilerin işverenin kim olduğu, asıl işveren alt işveren ilişkisinin söz konusu olup olmadığı tespit edilmesi bakımından yapılacak değerlendirmede dikkate alınması gereken bazı hususlar vardır⁷¹. İlk olarak, işçilerin kim tarafından işe alındığı işveren sıfatının kimde olduğunun belirlenmesi bakımından dikkate alınmalıdır. Konsinye iş ilişkisinde iş sözleşmesi konsinyatör işveren ile konsinye işçi arasında kurulduğu için işe alma hususunda değerlendirme yapma ve iş almaya karar verme yetkisi konsinyatör işverene ait olmalıdır. Konsinye işveren, konsinyatör işverenin kuracağı iş ilişkisinin tarafının belirlenmesi bakımından söz hakkına sahip değildir. Daha sonra, konsinye işverene ait olan işyerinde çalışmak üzere konsinyatör işveren tarafından gönderilen işçilerin başta ücret olmak üzere yol-yemek yardımı gibi parasal haklarının kim tarafından ödendiği önem arz eder. Sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerin kim tarafından yerine getirildiği, sosyal sigorta primlerinin kim tarafından ödendiği de dikkate alınmalıdır. Bu ilişkide konsinyatör işveren ve konsinye işçi arasında iş sözleşmesi bulunduğu için işçinin iş hukuku mevzuatından, iş sözleşmesinden ve varsa konsinyatör işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının ödenmesinden konsinyatör işveren sorumludur. Ücret kural olarak işveren tarafından ödenir ancak üçüncü kişiler tarafından ödenmesinde sakınca yoktur (İŞK. m.32)⁷². Bu nedenle ücrete ve diğer parasal haklara ilişkin ödemelerin kim tarafından yapıldığı, hukuki ilişkinin nitelendirilmesi bakımından tek başına yeterli bir ölçüt değildir.

Konsinye işçilerin görev tanımları ve çalışma şekilleri, konsinye iş ilişkisinin söz konusu olup olmadığı tespit edilmesi bakımından önemli

⁷¹ Asıl işveren- alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı somut olay kapsamında değerlendirilmelidir. Örneğin, Yargıtay'a göre asıl işverenin alt işveren işçilerine emir ve talimat vermesi, eğitim vermesi tek başına muvazaanın olduğunu göstermez: Yargıtay 9. HD. E. 2016/21250, K. 2017/14318, T. 27.09.2017.

⁷² Ekmekçi/Yiğit, s. 275; Uşan/Erdoğan, s. 125.

bir ölçüttür. Konsinyatör işveren, konsinye satış sözleşmesi doğrultusunda konsinye işverene ait işyerinde satışa sunduğu malların satışı için konsinye işçiler görevlendirir. Bu çerçevede görevlendirilen konsinye işçiler konsinye işverene ait işyerinde yalnızca konsinyatör işverene ait işleri, yani konsinye satış sözleşmesinin konusunu oluşturan malların satışına ilişkin işleri yapmakla görevli olmalıdır. Eğer konsinye işçi, konsinye işverene ait işlerin dışında kalan işlerde de çalışıyorsa muvazaalı bir ilişki söz konusu olabilir. Bu durum çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Konsinye işçi, konsinyatör işverene ait malların satışına ilişkin ilgili reyondaki işlerin yanı sıra konsinye işverenin işyerindeki diğer işleri de yapıyor olabilir. Bunun gibi, konsinye işverenin taraf olduğu farklı sözleşmeler dolayısıyla aynı mağazada konsinye satışa sunulan malların satışına ilişkin işlerde farklı reyonlarda da görev alıyor olabilir. Bunların yanı sıra, konsinye işçi olarak adlandırılan işçi, esasen konsinyatör işverenin işlerini hiç yapmıyor, yalnızca konsinye işverenin işlerini yapıyor olabilir. Konsinye işçinin konsinyatör işverene ait işlerin dışında kalan işleri de yaptığı bu gibi durumlarda konsinye iş ilişkisi söz konusu değildir. Bu durumda koşulların bulunması halinde asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olabileceği gibi konsinye işveren doğrudan konsinye işçi karşısında işveren sıfatına da sahip olabilir. Hatta koşulların varlığı halinde, birlikte istihdam dahi söz konusu olabilir.

Konsinye iş ilişkisi bulunup bulunmadığı tespit edilirken işverenin emir ve talimat verme yetkisinin kim tarafından kullanıldığı da değerlendirmede dikkate alınmalıdır⁷³. Bu ilişkide konsinyatör işveren konsinye işçi karşısında işveren sıfatına sahip olduğu için emir ve talimat verme yetkisi de ondadır. Bununla beraber konsinye işçi, iş görme edimini konsinye işverene ait işyerinde yerine getirdiği için bu işyerindeki davranış kurallarına ilişkin konsinye işveren tarafından emir ve talimat verme yetkisi kullanılabilir. Bu işyerinde yürütülen faaliyetlerde bütünlük sağlanması ve çalışma düzeninin

⁷³ Yargıtay tarafından verilmiş bir kararda, “Somut olayda mağazacılık alanında faaliyet gösteren M... T... A.Ş., mağaza içinde bir bölümde unlu mamuller işini başka bir işverene vermiş durumdadır. Faaliyetin mağaza içinde ve M... T... şirketinin belirlediği esaslar dahilinde yürütülmesi, asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığını gösterir. Asıl işverence işin yürütümü esasları belirlenmiş, işçilere asıl işverenin belirlediği kıyafetler giydirilmiş ve böylece hizmet sunumu açısından birliktelik sağlanmıştır. İmal edilecek ürünlerin miktarı, kalitesi, satışa sunumu, fiyatı, davalı M... tarafından belirlenmiştir. Unlu mamuller biriminin günlük çalışma saatlerinin M... tarafından belirlenmesi, satışının M... mağazası kasalarından yapılması, belli periyotlarla satış bedelinden tahsis bedeli dışında kalan tutarın işletici hesabına hak ediliş olarak aktarılması da asıl işveren alt işveren ilişkisinin kabulünü gerektirir.” ifadelerine yer verilmiştir. Bkz. Yargıtay 9. HD. E. 2011/26973, K. 2012/10277, T. 27.3.2012, <<https://www.lexpera.com.tr>>, Erişim Tarihi 4 Ağustos 2024.

korunması bakımından mağaza açılış-kapanış saatleri, dinlenme süreleri, genel işyeri kuralları konsinye işveren tarafından belirlenip konsinye işçi hakkında da uygulanabilir. Bu durum tek başına konsinye iş ilişkisini hukuken muvazaalı hale getirmez.

Konsinye işçinin yıllık izin hakkı bakımından yönetim hakkının kim tarafından kullanıldığı da konsinye iş ilişkisi bulunup bulunmadığı açısından bir gösterge olabilir. Esasen işçinin yıllık iznini kullanma şekli ve zamanının belirlenmesi yönetim hakkı çerçevesinde işverenin yetkisi dahilindedir. Konsinye iş ilişkisinde ise bu yetki konsinyatör işveren tarafından kullanılmalıdır. Ne var ki, daha önce açıklandığı üzere, konsinye işçinin yıllık izin hakkını kullandığı sürede çalışması için konsinye işveren tarafından kendi işçileri görevlendiriliyorsa bu durumda konsinye işçinin ne zaman yıllık izin hakkını kullanacağı konsinye işveren tarafından belirlenebilir. Bu durum konsinye işverenin işyerindeki çalışma düzeninin korunmasına yönelik olduğu için konsinye iş ilişkisini muvazaalı hale getirmeyeceği kabul edilmelidir.

Konsinye iş ilişkisi bulunup bulunmadığı tespit edilirken iş sözleşmesini sona erdirmeye yetkisinin kullanılması da dikkate alınmalıdır. Bu ilişkide konsinye işçinin iş sözleşmesini sona erdirmeye yetkisi, işveren sıfatına sahip olan konsinyatör işverene ait olmalıdır. İş sözleşmesinin tarafı olmayan konsinye işveren iş sözleşmesini sona erdiremez. Bununla beraber, konsinye işçinin işyerinde çalışma düzeninin sağlanması için öngörülen çalışma koşulları ve işyeri kurallarına uymaması halinde, konsinye işverenin kurallara aykırı davranan işçinin kendi işyerinde görevlendirilmemesini talep etme hakkı söz konusu olabilir. Bu doğrultuda konsinye satış sözleşmesinde, bu işçilerin işyerinde görevlendirilmemesini talep etme hakkı konsinye işverene tanınabilir. Konsinye işverenin bu hakkını kullanması, konsinye iş ilişkisine aykırı bir durum oluşturmaz.

Yukarıda belirtilen hususlar bir arada değerlendirildiğinde, konsinye işveren, konsinye işçiler karşısında işveren sıfatını doğuracak yetkiler kullanmıyor ve konsinye işçiler yalnızca konsinye satış sözleşmesinden kaynaklanan işleri yapıyorlar ise hukuken geçerli bir konsinye iş ilişkisi söz konusu olur. Konsinye işçiler ile konsinye işveren arasında herhangi bir çalışma ilişkisi söz konusu olmaz. Konsinyatör işveren, asıl işveren alt işveren ilişkisinde olanın aksine, konsinye işverenin yardımcı bir işinin ya da asıl işin bir bölümünün görülmesini üstlenmez. İki işveren arasında konsinye mal tedarik ve konsinye satış üzerinden gerçekleşen ticari bir ilişki söz konusu olup asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu değildir. Bu ticari ilişki çerçevesinde

konsinyatör işveren, kendisine iş akdi ile bağlı işçileri konsinye işverene ait işyerinde çalıştırır. Konsinye işçiler, konsinyatör işverenin yönetimine tabi olarak iş görme borçlarını yerine getirirler. Bu işçiler başta ücret olmak üzere tüm haklarını konsinyatör işverenden talep edebilirler. Dolayısıyla bu ilişkide işçiler, konsinye iş ilişkisinden kaynaklanan bir güvence eksikliği veya hak kaybı yaşama riskiyle karşı karşıya olmayıp dezavantajlı konumda değillerdir.

SONUÇ

Konsinye iş ilişkisi, konsinye satış sözleşmeleriyle ortaya çıkan uygulamanın gelişmesiyle görülen, Kanun'da düzenlenmemiş bir iş ilişkisidir. Bu ilişkide mal tedarik eden işveren, mallarını kendisine ait işyerlerinde değil de farklı işletmelere ait işyerlerinde satışa sunmak üzere bir anlaşma yapabilir. Bu anlaşmada, malların satışa sunulacağı işyerinde, konsinye satış sözleşmesi konusu olan malların satışına ilişkin işlerde çalışmak üzere konsinyatör işveren tarafından işçi sağlanması durumunda konsinye iş ilişkisi ortaya çıkar. Bu durumda konsinyatör işveren ile malların satışında görevlendirilen konsinye işçi arasında iş sözleşmesi bulunur. Malların satışa sunulduğu işyerinin işvereni olan konsinye işveren ile konsinye işçi arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki kurulmaz. Bununla beraber, konsinye işçi iş görme edimini konsinye işverene ait işyerinde yerine getirdiği için konsinye işverenin de dahil olduğu üçlü bir iş ilişkisi meydana gelir.

Konsinye iş ilişkisinin temelinde, konsinyatör işveren ile konsinye işçi arasındaki klasik anlamda bir iş sözleşmesi yer alır. Bu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, işçi ve işveren sıfatına sahip olan bu taraflar arasında hüküm doğurur. Konsinye işçi, iş görme edimini konsinyatör işverene karşı yerine getirir, onun emir ve talimatlarıyla bağlı olur. Bu kapsamda yalnızca konsinye satış konusu malların satışına ilişkin işlerle sınırlı olarak çalışır. Konsinyatör işveren ise iş görme edimine karşılık konsinye işçinin başta ücret olmak üzere iş sözleşmesinden doğan tüm haklarından sorumlu olur. Bununla beraber konsinye işveren, iş görme edimi kendisine ait işyerinde yerine getirildiği için, işyerinde faaliyetlerde bütünlük ve çalışma düzeninin sağlanmasıyla sınırlı olmak üzere konsinye işçi üzerinde sınırlı bir yönetim hakkına sahip olabilir. Bu durum konsinye işverenin konsinye işçi karşısında işveren sıfatı bulunduğunu göstermez.

Konsinye iş ilişkisi, ortaya çıkan üçlü iş ilişki dolayısıyla bazı durumlarda asıl işveren alt işveren ilişkisine benzerlik gösterebilir. Her iki ilişkide de işçi, başka bir işverene ait işyerinde iş görme edimini yerine getirir ve çalıştığı

işyerinin işvereni ile arasında sözleşmesel bir ilişki kurulmaz. Bununla beraber asıl işveren alt işveren ilişkisi çerçevesinde çalışan alt işveren işçilerinin hakları İş Kanunu'nda güvence altına alınmış olup asıl işverenin işyerinde çalıştıkları süre ile sınırlı olarak asıl işveren ve alt işveren müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Konsinye iş ilişkisi bakımından ise Kanun'da bu yönde bir düzenleme mevcut olmadığından konsinye işçinin konsinye işverene ait işyerinde çalıştığı sürede elde ettiği haklarından konsinyatör işveren tek başına sorumludur.

Ülkemizde iş hukuku uygulamasında, başta asıl işveren alt işveren ilişkisi olmak üzere bu tür ilişkiler, işçilerin haklarını kısıtlamak, daha düşük ücretle işçi çalıştırmak ve iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan diğer yükümlülüklerden kaçınmak gibi amaçlarla kötüye kullanılmıştır. Bu nedenle tarafların konsinye iş ilişkisi olarak adlandırdığı bir çalışma ilişkisi söz konusu olduğunda bu ilişkinin hukuki niteliğinin saptanması, işçinin korunması bakımından önem arz eder. Taraflar müteselsil sorumluluktan kaçınmak amacıyla esasen asıl işveren alt işveren ilişkisinin koşullarının bulunduğu bir çalışma ilişkisini konsinye iş ilişkisi olarak adlandırmış olabilir. Bu durumda İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan geçerli asıl işveren alt işveren ilişkisine üstünlük tanınmalı ve bu doğrultuda işçinin haklarından asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu gözetilmelidir. Geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmamakla beraber aslında alt işverene verilemeyecek bir işin konsinyatör işverene verilmiş olması veya diğer muvazaalı hallerinden birinin bulunması da mümkündür. Böyle bir durumda muvazaalı alt işverenlik söz konusu olup konsinye işveren görünümünde olan işveren, baştan itibaren işçinin işvereni sayılır. Bu hallerden başka, taraflar arasında ne geçerli ne de muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmamakla beraber geçerli bir konsinye iş ilişkisi de söz konusu olmayabilir. Bu şekilde ortaya çıkan muvazaalı işçi temini hallerine de konsinye iş ilişkisi adı altında geçerlilik tanınmaması gerekir.

Geçerli bir konsinye iş ilişkisi bulunup bulunmadığı tespit edilirken, konsinyatör işveren ve konsinye işçi arasında gerçek anlamda bir iş ilişkisi olup olmadığı değerlendirilmelidir. Bu ilişkide her ne kadar "konsinye işveren" olarak adlandırılrsa da konsinye işçi karşısında bu kişinin işveren sıfatının ortaya çıkmasına sebep olacak yetkiler kullanmaması gerektiğine dikkat edilmelidir. Konsinye işçi, konsinyatör işverene ait olan işi, onun emir ve talimatları doğrultusunda, onun ad ve hesabına görür. Bu ilişkiyi diğer iş ilişkilerinden ayıran husus, işin konsinye işçinin işverenine ait işyerinde

değil, konsinyatör işverene ait malların satışa sunulduğu bir başka işverene ait işyerinde görülmesidir. Bu durum işin görüldüğü işyerine sahip konsinye işvereni, konsinye işçi karşısında işveren konumuna getirmez. Bununla beraber konsinye işveren, kendi işyerinde kendi işçileriyle faaliyetini devam ettirdiği için, işyerinde bütünlüğün ve çalışma düzeninin sağlanmasıyla sınırlı şekilde konsinye işçi üzerinde yönetim hakkına sahip olur. Konsinye işverenin bu yönetim hakkını kullanması da onu konsinye işçinin işvereni haline getirmez. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, konsinye işçinin yalnızca konsinyatör işverene ait işleri, yani konsinye satış sözleşmesinin konusunu oluşturan malların satışına ilişkin işleri yapması gerektiğidir. Eğer konsinye işçi, bu işlerin yanında veya yalnızca konsinye işverene ait diğer işleri yapıyorsa bu durumda muvazaalı bir işçi temini söz konusu olabilir.

Nihayetinde konsinye iş ilişkisi, tarafların ticari faaliyet serbestisi ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ortaya çıkan, istihdam ve pazarlama kolaylığı sağlaması amaçlanan üçlü bir iş ilişkisidir. İlk bakışta bu ilişki, işçiye sağlanan birlikte sorumluluk teminatı dolayısıyla asıl işveren alt işveren ilişkisi olarak yorumlanmaya uygun gibi görünse de esasen bu ilişkiden oldukça farklıdır. Konsinye iş ilişkisi çerçevesinde çalışan bir işçi, klasik anlamda bir iş ilişkisinde işçinin sahip olduğu haklardan ve güvencelerden mahrum kalmış değildir. Konsinye işçi mevzuattan, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını konsinyatör işverenden talep edebilecek durumdadır. Bu nedenle işçiyi koruma ilkesinden hareketle bu tür ilişkilere muvazaalı işçi temini olduğu bakış açısıyla yaklaşmak yerinde değildir. Bu nedenle konsinye işçinin konsinye işverene ait işyerinde çalışma şekli, iş sözleşmesindeki iş tanımı ve fiili olarak gördüğü işin kapsamı dikkate alınarak konsinye iş ilişkisine geçerlilik tanınması gerekir. Konsinye satış sözleşmesi tarafları arasındaki ticari ilişki dolayısıyla ortaya çıkan bu ilişkinin hukuka uygun olması durumunda taraf iradelerine üstünlük tanınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit E, “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 22(4-5), 2009-2010, s. 1-38.
- Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku*, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Akyiğit E, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik*, 1. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2013.
- Antalya G, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1,1*, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Arıcı K, “Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 2006, s. 485-509.
- Aydınlı İ, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Aydınlı İ, “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, *Sicil İHD*, 30, 2013, s. 37-42.
- Aydoğdu M / Kahveci N, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 3. Bası, Adalet Yayınevi, 2017.
- Aykaç H B, “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş-Yardımcı İş Ayrımı”, *Çalışma ve Toplum*, 3, 2015, s. 95-122.
- Aykaç H B, *İş Hukukunda Alt İşveren*, 1. Bası, Beta Yayıncılık, 2011.
- Baskan Ş E, “Konsinye Satış (Satım İçin Bırakma) Sözleşmesinin Alt İşverenlik İlişkisi Yönünden Değerlendirilmesi Karar İncelemesi”, *Legal İSGHD*, 20(79), 2023, s. 949-982.
- Başbuğ A / Yücel Bodur M, *İş Hukuku*, 5. Bası, Beta Yayıncılık, 2018.
- Baycık G, “İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 2022, s.76-85.
- Bingöl F I, “Satış İçin Bırakma Sözleşmesinde Kendine Faturalandırma”, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 39(3), 2023, s. 551-593.
- Bratiloveanu I / Dogaru D M, “The Consignment Agreement”, *RSP*, 53, 2017, s. 45-54.

- Cerev G, “İş Kanunu Kapsamında Esnek Çalışmaya Yeni Yasal Yaklaşımların Çalışma Hayatına Etkisi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 5, 2016, s. 65-80.
- Çelik N / Caniklioğlu N / Canbolat T / Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri*, 36. Bası, Beta Yayıncılık, 2023.
- Demir F / Gerşil G, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 2008, s. 68-89.
- Ekmekçi Ö, “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s.79-88.
- Ekmekçi Ö / Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku*, 4. Bası, On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Ekonomi M, “Türk İş Hukuku’nda Esnekleşme Gereği”, *Çalışma Hayatında Esneklik Çeşme Altın Yunus İzmir*, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1994, s. 57-79.
- Erdoğan C, “İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 15(179), 2020, s. 2020-2031.
- Erdoğan C, “Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2, 2017, s. 127-58.
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 28. Bası, Legem Yayınevi, 2023.
- Esener T / Gündoğdu F, *Borçlar Hukuku I*, 1. Bası, Vedat Kitapçılık, 2017.
- Göktaş S, “Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları”, *Sicil İHD*, 12, 2008, s. 97-105.
- Gümüş M A, *Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri*, 1. Bası, Yetkin Yayınları, 2021.
- Günay C İ, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, *Kamu- İş*, 7(3), 2004, s. 1-17.
- Güner R, “Asıl İşverenin (Taşeron) İşçilerinin İş Sağlığını ve Güvenliğini Sağlama Sorumluluğunun Kapsamı ve Sınırı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 10(105), 2015, s. 75-82.

- Güzel A, “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik (Yeniden Yapılanma)”, *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, 1999, s. 203- 221.
- Güzel A, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, *Çalışma ve Toplum*, 1, 2004, s. 31-65.
- Hatemi H / Gökyayla K E, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, 5. Bası, Filiz Kitabevi, 2021.
- Kayırgan H, “Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), 2021, s. 577-596.
- Kılıçoğlu A M, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 27. Bası, Turhan Kitabevi, 2024.
- Kılıçoğlu A M, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 2. Bası, Turhan Kitabevi, 2020.
- Koç M, “İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Asıl İşverenin Yükümlülükleri”, *8. İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Tam Metinleri Kitabı*, 8-11 Mayıs 2016, İstanbul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, 2016.
- Mollamahmutoğlu H / Astarlı M / Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I Bireysel İş Hukuku*, 6. Bası, Lykeion, 2022.
- Nomer H N, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 19. Bası, Beta Yayıncılık, 2023.
- Okutan Nilsson G / Atamer Y M, “Para Alacaklısının Geç Ödemelere Karşı Korunmasına İlişkin Yeni TK m.1530 Düzenlemesi ve Uygulama Alanı”, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 29(3), 2013, s. 31-82.
- Oğuzman M K / Öz M T, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, 21. Bası, Vedat Kitapçılık, 2023.
- Sarıbay Öztürk G, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*, 1. Bası, Beta Yayıncılık, 2015.
- Ozanemre Yayla H T, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3. Bası, Filiz Kitabevi, 2023.
- Senyen Kaplan E T, *Bireysel İş Hukuku*, 10. Bası, Gazi Kitabevi, 2019.

Süzek S, *İş Hukuku*, 23. Bası, Beta Yayıncılık, 2023.

Süzek S, “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması” *Legal İSGHD*, 25, 2010, s. 12-29.

Süzek S, “Muvazaalı Alt İşveren İlişkisi” *Legal İSGHD*, 27, 2010, s. 934-947.

Tandoğan H, “Satış İçin Bırakma Sözleşmesi” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 7(1), 1973, s. 1-9.

Taşkent S, “Alt İşveren”, *Legal İSGHD*, 2, 2004, s. 363-366.

Teoman N, *Satım İçin Bırakma Sözleşmesi Konsinye Satım*, 1. Bası, Sevinç Matbaası, 1989.

Tuncay A C, “İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları”, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s. 151-167.

Uşan M F / Erdoğan C, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2023.

Yavuz A, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, 1. Bası, Filiz Kitabevi, 1995.

Yıldız G B, “Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu”, Süleyman Başterzi (Ed.), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C.1*, Beta Yayınları, 2011, s. 203-231.

Yücel Bodur M, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik*, 1. Bası, Beta Yayıncılık, 2018.