

HAFTA 7

İŞ HUKUKUNUN KAPSAMI – İŞ AKDİNİN TANIMI, UNSURLARI, ÖZELLİKLERİ – İŞ AKDİNİN TÜRLERİ

İş Hukukunun Kapsamı

İş Kanununun Kapsamı Dışında Olan İş ve İş İlişkileri
İş Kanunu Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) (...) ⁽¹⁾ çıraklar hakkında, ⁽¹⁾
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilite edilenler hakkında,
- ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
 - b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
 - c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
 - d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
 - e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
 - f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,
- Bu Kanun hükümlerine tabidir.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ, E. 2016/16083, K. 2016/17467, T. 13.6.2016

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptaline ve icra inkar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı vekili, müvekkilinin ... Belediyesi Anka Spor Klubü Derneğinde voleybol antrenörü olarak çalıştığını, ücretlerinin ödenmemesi sebebi ile, tahsili için, aralarında organik bağ bulunan ... Spor Klubü Derneği ve ... aleyhine yaptıkları icra takibine davalı ... tarafından itiraz edildiğini belirterek itirazın iptali ve icra takibinin devamına karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, ... Spor Klübü Derneği ile aralarında organik bağ bulunmadığını belirterek davanın husumet yönünden reddini savunmuştur.

Mahkemece, davacının imzaladığı sözleşmede, voleybol federasyonunun yönetmeliklerine uyacağı ve uyuşmazlıkların voleybol federasyonu hukuk kurulunca incelenerek çözümleneceğinin öngörüldüğü gerekçesi ile göreve dair dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine ve davaya bakmakla Asliye Hukuk Mahkemesi'nin görevli olduğuna karar verilmiştir.

Karar süresi içerisinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkinin 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, bu bağlamda iş mahkemesinin görevi ve uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenip çözümlenmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca, İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında, iş sözleşmesine veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir.

4857 Sayılı İş Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi uyarınca, "sporcular" hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz

Yargıtay İçtihadları Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 23.5.1960 gün, 11-10 Sayılı ve 10.5.1974 gün, 3-44 Sayılı kararları uyarınca, özellikle iş hukukunda istisnaî hükmün genişletilerek değil, dar yorumlanması gerekir. İşçiler yararına düzenlenen hükümlerin, işçiler yararına yorumlanması asıldır.

Sporla doğrudan uğraşan sporcunun İş Kanunu kapsamında kalmadığı açıktır. Ancak doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyu aktif spor yapması için hazırlayan antrenör ile aktif görevi daha çok direktif vermek olan ve takımı başarıya ulaştırma görevi de bulunan teknik direktörün sporcu sayılmaması ve İş Kanunu kapsamında bir işçi olarak kabul edilmesi gerekir. Bu sebeple antrenör veya teknik direktör ile kulüpleri işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının iş mahkemesinde görülmesi gerekir.

İş güvencesine yönelik hükümler dışında, İş Kanununda işçilik alacakları ile ilgili olarak tahkim yoluna gidilmesine yönelik bir düzenleme olmadığından, antrenör veya teknik direktör ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için, bu kişilerin bağlı oldukları federasyonun yönetmelik veya genelgelerinde özel hakem veya tahkim kurulunun öngörülmesi iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmaz.

6100 Sayılı Kanun'un 412/1-2. maddesinde;" Tahkim sözleşmesi, tarafların, sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların tamamı veya bir kısmının çözümünün hakem veya hakem kuruluna bırakılması hususunda yaptıkları anlaşmadır.

Tahkim sözleşmesi, taraflar arasındaki sözleşmenin bir şartı veya ayrı bir sözleşme şeklinde yapılabilir." düzenlemesine yer verilmiştir. Anılan Kanunu'nun 114/1-c maddesinde,mahkemenin görevli bulunması dava şartları arasında; uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği itirazı ise 116/2. maddesinde ilk itiraz olarak düzenlenmiştir. 117. maddesinde ise, ilk itirazların cevap dilekçesi ile birlikte ileri sürülmesinin zorunlu olduğu dava şartlarından sonra inceleneceği açıklanmıştır.

Somut olayda davacı, davalı ... ve dava dışı ... Spor Kulübü Derneği arasında organik bağ bulunduğunu iddia ederek her ikisi aleyhine ücret alacağının tahsili amacı ile yaptığı icra takibine, davalı belediyenin itirazı nedeni ile , itirazın iptali istemine dair davayı açmıştır. Dosya içeriğine göre, davacının dava dışı ... Spor Kulübü Derneğinde voleybol antrönörü olarak çalıştığı taraflar arasında tartışmasızdır. Yarışma ve müsabakalara aktif sporcu olarak da katılmamıştır. Bu durumda, kulübü ile arasında organik bağ bulunduğu iddiası ile ... Belediye Başkanlığına yöneltmiş olduğu davaya bakma görevi iş mahkemelerine aittir. Ayrıca davacının bağlı bulunduğu federasyonun yönetmelik veya genelgelerinde özel hakem veya tahkim şartının öngörülmesi iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacaktır. Davacı tarafından imzalanan sözleşmede düzenlenen tahkim şartının ilk itiraz olarak da ileri sürülmemiş olması karşısında davanın bu sebeple usulden reddedilme imkanı bulunmamaktadır. Mahkemece işin esasına girilerek bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.

Kabule göre de, mahkeme gerekçesinde tahkim ilk itirazına dair açıklamalarda bulunulmasından sonra 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun [413/1](#). maddesine aykırı olarak görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Hükmün yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan harcın istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 13.06.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

(www.kazanci.com.tr)

T.C. YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ, E. 2016/14645, K. 2016/9724, T. 2.5.2016

DAVA : Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı, dosya incelendi, gereği görüldü:

KARAR : Davacı, davalıya ait dolmuşta şoför olarak çalışırken iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacının iş akdinin feshedilmediğini bazı yanlışları yakalanan davacının işi bıraktığını, tüm haklarının ödendiğini hiçbir alacağı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davacının tek kişi olarak minibüste şoförlük yaptığı, davalının da birlikte çalıştığı kabul edilse bile işyerinde çalışan sayısının 2 olacağı tespit edilmiştir.

İş Kanunu 1.maddesinin 2.fıkrası gereğince 4.maddede gösterilen istisnalar dışında ki durumlarda bu kanunun uygulanacağını öngörmüş 4.maddenin 1.fıkrasının (1) bendine göre üç kişiden az çalışanın olduğu işyerlerinin esnaf olarak vasıflandırıldığı bu işyerinde (3 den az kişinin çalıştırıldığı işyerinde) çalışanlara İş Kanunun hükümlerinin uygulanmayacağı, İş Kanunu uygulanmayan olaylarda İş Mahkemelerinin de görevli olamayacağı anlaşıldığından görevde kamu düzeninden sayıldığı gerekçesiyle mahkemenin görevsizliğine karar verilmiştir.

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkinin İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanununun 1. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, çalışma konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

Davanın, İş Kanunu kapsamı dışında kalması halinde, Mahkemenin görevsizliğine ve dosyanın görevli hukuk mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekir. Davanın esastan reddi usule aykırıdır.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca, İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında, iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözüm yeri iş mahkemeleridir.

4857 Sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi uyarınca, 507 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde bu kanun hükümleri uygulanmaz.

507 Sayılı Kanun'un 2. maddesinde “İster gezici olsun ister bir dükkân veya bir sokağın belli yerinde sabit bulunsunlar, ticarî sermayesi ile birlikte vücut çalışmalarına dayanan ve geliri o yer ve gelenek ve teamülüne nazaran tacir niteliğini kazanmasını icap ettirmeyecek miktarda sınırlı olan ve bu bakımdan ticaret sicili ve dolayısıyla ticaret ve sanayi odasına kayıtları gerekmeyen, aynı niteliğe (sermaye unsuru olsun olmasın) sahip olmakla beraber, ayrıca çalıştığı sanat, meslek ve hizmet kolunda bilgi, görgü ve ihtisasını değerlendiren hizmet, meslek ve küçük sanat sahipleriyle bunların yanında çalışanlar ve geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlükle temin eden kimselerin 1. maddede belirtilen amaçlarla kuracakları dernekler bu kanun hükümlerine tabidir” denilmektedir.

507 Sayılı Kanun, 21.6.2005 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununun 76. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış ve maddenin ikinci cümlesi ile diğer yasaların 507 Sayılı Yasaya yaptıkları atıfların 5362 Sayılı Yasaya yapılmış sayılacağı açıklanmıştır. Bu durumda 4857 Sayılı Kanun'un 4. maddesinde 507 Sayılı Yasaya yapılan atıf, 5362 Sayılı Yasaya yapılmış sayılmalıdır. Bahsi geçen yeni yasal düzenlemede esnaf ve sanatkâr tanımı değiştirilmiştir. Yeni Kanun'un 3. maddesine göre esnaf ve sanatkâr, ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseler olarak belirtilmiştir. 507 Sayılı Yasada yazılı olan “geçimini sınırlı olarak kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlükle temin eden kimselerin” sözcüklerine yeni yasada yer verilmemiştir. Yeni Kanun'un değinilen hükmü karşısında, 21.6.2005 tarihinden sonraki dönem açısından İş Kanununun kapsamı belirlenirken, “geçimini münhasıran bu işten sağlama” ölçütü dikkate alınmamalıdır.

5362 Sayılı Yasadaki düzenleme ile esnaf ve tacir ayrımında başka ölçütlere yer verilmiş olup, kamyonculuk, otomobilcilik ve şoförlük yapanların da ekonomik sermayesi, kazancının tacir sanayici niteliğini aşmaması ve vergilendirme gibi ölçütler çerçevesinde

değerlendirilmesi gerekecektir. 507 Sayılı Kanun döneminde esnaf sayılan kamyoncu, taksici, dolmuşçu gibi kişilerin de bu yeni ölçütler çerçevesinde esnaf sayılmama ihtimali ortaya çıkmaktadır. Ekonomik faaliyetini daha çok bedeni çalışmasına dayandıran düşük gelirli taksici ve minibüs işletmesi sahiplerinin esnaf olarak değerlendirilmesinin daha doğru olacağını belirtmek gerekir. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu kararlar bu doğrultudadır .

5362 Sayılı Kanun'un 3. maddesinde belirtilen esnaf ve sanatkâr faaliyeti kapsamında kalan işyerinde üç kişinin çalışması halinde, 4857 Sayılı Kanun'un 4. maddesinin (1) bendi uyarınca, bu işyeri İş Kanununun kapsamının dışında kalmaktadır. Maddede üç işçi yerine “üç kişi”den söz edilmiştir. Bu ifade, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dahil olmak üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işyeri 4857 Sayılı Yasaya tabi olacaktır.

Somut olayda, mahkemece işletmenin esnaf işletmesi olduğu ve iş mahkemesinin görevli olmadığına karar verilmiş ise de, davalının Kanun'un tarif ettiği “esnaf” kapsamında olup olmadığını tam olarak açıklığa kavuşturulmamıştır. Davacının dolmuşta tek işçi olarak çalışması, eğer davalının bizzat emeği ile geçinen yani dolmuşta kendisi de çalışan kişi olmaması durumunda, esnaf işletmesi olarak nitelenmesini yeterli değildir. Bu sebeple özellikle taraf tanıkları dinlenerek ve tüm deliller toplanarak davalının “esnaf” olup olmadığı hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturularak çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken deliller toplanmadan eksik araştırma ile yazılı şekilde görevsizlik kararı verilmiş olması isabetsizdir,

O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde davacıya iadesine, 02.05.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

(www.kazanci.com.tr)

Deniz İş Kanununun Kapsamı

Madde 1 – Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.

Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır.

Bu kanunun uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi) sayılır.

Bakanlar Kurulu, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu kanun hükümlerini yukarıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan gemilerle gemiadamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkilidir.

Yukarıdaki bentlerde yazılı gemilerin bu kanun kapsamına alınmaları sebebiyle yapılabilecek itirazlar Çalışma

Bakanlığı tarafından incelenerek karara bağlanır. Bu itirazlar kanunun uygulanmasını durduramaz.

Basın İş Kanununun Kapsamı

Madde 1

Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.

Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Kapsamı

Madde 2/4: İş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılır.

İş Akdinin Tanımı, Unsurları, Özellikleri

İş Kanunu Madde 8/1: İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

İş akdinin unsurları, iş görme, ücret ve bağımlılıktır.

Borçlar Kanunu Madde 401- İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.

Hizmet akdi 3 unsuru kapsar: 1- İş unsuru, 2- Ücret unsuru, 3- Bağlılık unsuru.

“Bu akdi, iş görmeye ilişkin diğer akidlerden ayıran, bu bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o, çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar. Bu akdin bir yanında işveren, öteki yanında işçi vardır. Söz gelişi, istisna akdinin ise, bir yanında iş sahibi, öteki yanında müteahhit, vekâlet akdinde de bir yanda vekâlet veren, öteki yanında vekil vardır. Müteahhit ve vekil işçi değildirler.

Hizmet akdinden başka akitlerde bağlılık unsuru yoktur; bulunduğu iddiasında olan davacı dahi bir tek örnek verememiştir.

Gerçekten bu akit, davacının iddia ettiği gibi yalnız müstahdemi kapsamaz. Hizmet akdi, bu akidle bağlı olan her kişiyi, sanayide çalışan işçileri, ticarete çalışan işçileri, esnaf yanında çalışan işçileri, Deniz ve Basın İş Kanununa göre hizmet akdi ile bağlı olan işçileri, tarım işçilerini, evde çalışan hizmetçileri, kâtabi, veznedarı ve benzerleri her işçiyi içine alır. Davacının bu yöne yönettiği iddia da yersizdir.” (Anayasa Mahkemesi, Esas No. : 1963/336 - Karar No. : 1967/29 - Karar tarihi : 26-27.9.1967 Resmi Gazete tarih/sayı: 19.10.1968/13031)

İş Sözleşmesinin Özellikleri

- Sürekli borç ilişkisi doğurma.
- Karşılıklı borç ilişkisi doğurma.
- Kişisel ilişki kurma.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, E. 2015/28321, K. 2017/14781, T. 3.10.2017

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, ücret alacağı, resmi ve dini tatil ücreti alacaklarının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı sebeplerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine dair hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 03/10/2017 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya

başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı yanında 03/03/2009-08/06/2013 tarihleri arasında çalıştığını, aylık ücretinin en son 3.500,00 TL olduğunu, bordroda ücretin düşük gösterildiğini, iş yerinde çalışma saatlerinin hafta içi 5 gün 08.00-18.00 saatleri arasında olduğunu ancak her gün 4 saat fazla mesai yaptığını, Cumartesi ve Pazar günleri de gece 24:00'e kadar çalıştığını, yıllık izinlerini kullanmadığını, aylık ücretin tam ödenmediğini, asgari ücret kısmının ödendiğini, iş yerine ortak edileceği vaadi ile davacının kandırıldığını, bu sebeple haklı olarak iş akdini feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin ve ücret alacaklarının tahsilini istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının davalı ile ortak olduğunu, noterden ortaklık sözleşmesi yaptıklarını, davacının kendi istemi ile iş yerinde sigortalı olarak görünmek istediğini, davacının işe gelmediğini devamsızlık yaptığını bu sebeple davalı tarafından ortaklığın sona erdirildiğini, davacının davalı yanında işçi olarak çalışmadığını, iş yerinin ortağı olduğunu, taleplerinin haksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkeme, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak; dosyaya sunulan vergi levhasında işyerinin davalı adına kayıtlı olduğu ve davacının SGK'ya işçi olarak bildirildiği, bütün dosya kapsamından davacı ile davalı arasında ortaklık sözleşmesi olmasına rağmen işçi-işveren ilişkisinin olduğu, zira ücret, zaman ve bağlılık unsurunun bulunması sebebiyle davacının işçi olarak çalıştığı, fazla mesai, bayram çalışması ve yıllık izinlerin kullandırılmaması sebebiyle iş akdinin haklı olarak feshedildiği bu sebeple kıdem tazminatı talebinin haklı olduğu, davacının fazla mesai yaptığı, milli bayramlarda çalıştığı, karşılığının ödendiğinin işverence kanıtlanamadığı, bir işçinin günlük çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla mesai yapması hayatın olağan akışına aykırı bulunduğundan, hastalık, mazeret, izin gibi çalışılmayan günlerin olmasının kaçınılmaz bulunduğu bilinmekle takdiren 1/2 oranında hakkaniyet indirimi yapılmış, yıllık izinlerin kullanıldığına dair izin defteri veya eşdeğer belge sunulmadığı, asgari ücret üzerindeki kısmın ödendiğine dair imzalı ücret bordrosu, banka kaydı veya eşdeğer belge sunulmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D-) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe:

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki ilişkinin 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ve bu bağlamda iş mahkemesinin görevi noktasında toplanmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, işverenler ile işveren vekillerine ve işçilerine, faaliyet konularına bakılmaksızın bu Kanunun uygulanacağı belirtilmiştir.

Kanunun 2. maddesinde bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez.

Yasanın 8. maddesinin birinci fıkrasına göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayıran en önemli ölçüt bağımlılık ilişkisidir. Her üç sözleşmede, iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır.

İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin istemi doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.

İş sözleşmesinde işçi işveren için belirli veya belirsiz süreli olarak çalışır. Vekâlet sözleşmesinde ise vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağılı değildir. İş sözleşmesinin varlığı ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekâlet için ücret zorunlu bir öğe değildir. Vekâlet sözleşmesine dair hükümlerde iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz. Vekil bağımsız olarak iş görür, bu sebeple faaliyetini sürdüreceği zamanı belirlemede kısmen de olsa serbestliğe sahiptir. Bütün zamanını tek bir müvekkile özgülemek zorunda olmayan vekil, farklı kişilerle vekâlet sözleşmeleri yapabilir. Ekonomik olarak tek bir işverene bağımlı değildir.

Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan kişiler ise somut işveren sıfatını haizdir.

Ticaret şirketleriyle tüzel kişilerde somut işveren sıfatını taşıyan organ bir kurul olabileceği gibi tek başına bir kişiye verilen yetki çerçevesinde gerçek kişinin de organ sıfatını kazanması mümkündür.

Limitet, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde yönetim yetkisi şirket ortaklarından birine bırakıldığında, bu kişi müdür sıfatıyla kişi-organ sayılır. Türk Ticaret Kanununun 319. maddesine göre, anonim şirketler yönünden yönetim ve temsil yetkisinin yönetim kurulu üyelerine bırakılması halinde, bu kişi veya kişiler kişi-organ sıfatını kazanır. Şirketi temsil ve yönetime yetkili kişi-organ sıfatını taşıyan kişiler işveren konumunda bulduklarından işçi sayılmazlar.

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. maddesine göre, iş mahkemelerinin görevi “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi”dir. İşçi sıfatını taşımayan kişinin talepleriyle ilgili davanın, iş mahkemesi yerine genel görevli mahkemelerde görülmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta; taraflar arasında 17.03.2009 tarihli ve 9328 yevmiye numaralı adi ortaklık sözleşmesinin imzalandığı ve bu tarihten sonra davacının davalı ile birlikte %50 ortak olduğu, keza taraflar arasındaki ceza soruşturmasında da davacının şüpheli sıfatı ile verdiği ifadesinde, davalı ile ortak olduğunu ve bu ortaklığını devir etmek suretiyle sona erdirmek istediğini açıkça beyan ettiği görülmüştür. Bu delil durumuna göre taraflar arasında ortaklık ilişkisi olduğundan mahkemece Asliye Hukuk Mahkemesine görevsizlik kararı verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle işin esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 1.480.00 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

(www.kazanci.com.tr)

İş Sözleşmesinin Türleri

- **Sürekli ve süreksiz iş akitleri**
- **Belirli süreli ve belirsiz süreli iş akitleri**
- **Azami ve asgari süreli iş akitleri**
- **Şarta bağlı iş akitleri**
- **Deneme süreli iş akitleri**
- **Takım sözleşmesi ile kurulan iş akitleri**
- **Mevsimlik iş akitleri**
- **Kısmi süreli iş akitleri**
- **Kısmi süreli iş akitlerinin özel türleri (Yan işte çalışma - Çağrı üzerine çalışma - İş paylaşımı)**
- **Evde çalışma**
- **Uzaktan (tele) çalışma**
- **Pazarlamacılık sözleşmesi**
- **Geçici iş ilişkisi**