

## **KARAR İNCELEMESİ**

Avukat Mehmet UÇUM\*

### **I. YARGITAY KARARI**

## **İŞ SÖZLEŞMESİ NİTELİĞİNİ BELİRLEYEN UNSURLAR VE İŞ MAHKEMELERİNİN GÖREV ALANI**

T.C.  
YARGITAY  
9. Hukuk Dairesi  
Yargıtay İlamı

Esas No : 2004/1550

Karar No : 2004/13370

Karar Tarihi: 03.06.2004

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı ile ücret alacağıнын ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davayı görevsizlik yönünden reddedilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi . Gereği düşünüldü.

### **Karar**

Fransa 'da ikamet eden davacı ile İstanbul 'da faaliyet gösteren davalı yayıncılık şirketi yazılı olarak yapılan sözleşmenin ikinci maddesinde yer aldığı gibi davacının yurtdışında davalının yayın danışmanlığını ve temsilciliğini yapmak davalıya yayınlamak üzere kitaplar seçmek ve önermek yurtdışında halkla ilişkiler ve tanıtımlar konusunda danışmanlıklar yapmak, yayın evinin iç dış imajına

---

\* *İstanbul Barosu*

katkıda bulunmak ve telif hakları davalıya ait Türkçe yayınların yurtdışında telif satışını gerçekleştirmek üzere akit yapmışlardır.

5. Maddede bu görevlere maddeler halinde açıklık getirilmiş ve ayrıca davacının yapacağı yazarlık ve çevirmenlik işleri için yeni bir sözleşme yapılacağı hükmü getirilmiştir. 3. Maddede davacıya aylık maktu ücretle birlikte ayrıca önerdiği kitapların satış fiyatının %2 sinde telif olarak ödeneceği belirtilmiştir.

Mahkemece aradaki sözleşmenin danışmanlık sözleşmesi olduğu, davacının Fransa'da yaşadığı, işverenin denetimi ve gözetimi altında işyerinde çalışmadığı bu nedenle hizmet akdi niteliğinde olmadığı gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir.

Söz konusu sözleşmede, davacı kendi işgücünü ,belli bir ücret karşılığı ve ona bağımlı olacak şekilde davalı işverenin emrine vermeyi taahhüt etmektedir. İş, ücret ve bağımlılık unsuru gerçekleşmiştir. Bizzat davalının gösterdiği işyerinin yurtdışı olması, davacının Fransa'da ikamet etmesi bağımlılık , unsurunun yokluğu anlamına gelmez.

Böyle olunca taraflar arasındaki sözleşme iş sözleşmesi niteliğinde olmakla yazılı şekilde işin esasına girilmeden görevsizlik kararı verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesi, 03.06.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

## II- YEREL MAHKEME KARARI

T.C  
BEYOĞLU  
İş Mahkemesi

Esas No : 2003/714  
Karar No : 2003/846  
Dava : Kıdem Tazminatı, Ücret Alacağı  
Dava Tarihi : 23.07.2003  
Karar Tarihi : 12.11.2003

Davacı vekili tarafından davalı aleyhine açılan Kıdem tazminatı ve ücret alacağı davasının yapılan açık yargılaması sonunda:

### **GEREGİ DÜŞÜNÜLDÜ:**

Davacı vekili dava dilekçesini tekrar ederek Paris- Fransa adresinde ikamet eden müvekkilinin davalı işverene ait yayınevini yurtdışında yayın danışmanlığını ve temsilciliğini yapmak,, yurtdışındaki imajını geliştirmek , telif hakları işveren yayınevine ait olan Türkçe yayınların yurtdışında telif satışını gerçekleştirmek

konusunda davalı işveren ile aralarında 14.9.2000 tarihli sözleşme yapıldığını , bu sözleşme çerçevesinde müvekkilinin davalı işvereni yurtdışında yerleşik yazar, yayıncı, telif hakları ajansları, galeri, kültür ve sanat kurumları ile ilişkilerini yürüttüğünü, işverene ait yayınevının ve yayınlarının tanıtımı, yayınevının imajını geliştirmek için olağanüstü çaba ve çalışmalar sonucu davalı yayınevına yayınlamak üzere yüzlerce sayıda kitap ve etkinlik önerisi olduğunu, bunların bir kısmının davalı yayınevi tarafından gerçekleştirildiğini, davalıya müvekkilinin mart ayına ilişkin aylık ücreti, sözleşme kapsamındaki kitap satışlarındaki %2 payını tam olarak ödenmesinin istendiği ancak verilen süre içinde alacaklarının davalı tarafından ödenmemesi üzerine Beyoğlu 28. Noterliğinden gönderdikleri 16.5.2003 tarihli ihtarname ile işveren ile aralarındaki sözleşmeyi feshettiklerini, müvekkilinin son aylık ücretinin 1100 Euro olup 2003 yılı Mart ve Nisan ayları ile Mayıs ayından 15 günlük ücreti olmak üzere 75 günlük 2750 Euro ücret alacağı , sözleşme kapsamındaki kitap satışlarından satış fiyatının % 2'si tutarında doğan alacaklarından şimdilik 10.000.000.000- liralık kısmının, ve ayrıca çalışma süresine uygun olarak 4.986.000.000.- lira kıdem tazminatının yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili ise 7.10.2003 tarihli cevap dilekçesini tekrar ederek ,usul yönünden davacının Türkiye'de ikametgahı olmadığından HUMK'nun 497. maddesi gereğince teminat yatırmak zorunda olduğu,davanın iş mahkemelerinin görev alanına giren bir uyuşmazlık olmadığını, çünkü iş Mahkemeleri Kanununun 1. Maddesi uyarınca bir uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülebilmesi için uyuşmazlığın işçi ile işveren veya vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanunundan kaynaklanan bir uyuşmazlık olması gerektiği halbuki davacı ile imzalanan 14.9.2000 tarihli sözleşme içeriği ve taraflara getirdiği hak ve yükümlülükler bakımından bir İş Sözleşmesi niteliğinde olmayıp iş gören ile işi götüren arasındaki bağımlılık unsurunu "içermediği kaldı ki yapılan işin niteliği ve kapsamı gereği tarafından aralarında tabiiyet unsurunun olmadığını açık olduğunu, zaten sözleşmenin konu ve kapsam başlıklı ikinci maddesinde yapılacak işin genel olarak bir danışmanlık olarak tanımlandığını ücret ve ödeme şartları başlıklı üçüncü maddesinde de bu hususun tekrarlandığı bu nedenle görevli mahkemenin Asliye Hukuk Mahkemeleri olduğunu esas yönünden de davanın reddini istediklerini belirtmiştir.

Dava Fransa'da yaşayan davacı ile davalı şirket arasında 14.9.2000 tarihli sözleşmeye dayanan alacak davasıdır. Hangi davaların iş davası olduğu yani hangi davaların iş mahkemelerinin görevine girdiği 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. Maddesinde sayılmıştır. Buna göre İş Mahkemeleri İş Kanununa göre işçi sayılan kişiler ile işveren yada işveren vekilleri arasındaki iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevlidir. 1475 sayılı İş Kanununun 1 maddesi ile bu kanunun yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanununun 2.

Maddesi kimlerin işçi sayılacağını açıklamıştır. Buna göre bir kişinin işçi sayılabilmesi için hizmet akdine dayalı olarak işverenin denetimi ve gözetimi altında işyerinde çalışması gerekir. Davamızda ise davacının Fransa'da yaşadığı davalı şirket ile yaptıkları sözleşmenin bir danışmanlık sözleşmesi olduğu açıktır. Bu durumda taraflar arasında bir işçi işveren ilişkisi olduğunu kabul etmek olanaklı değildir. Taraflar sözleşmeden kaynaklanan danışmanlık yapılmasına ilişkin ticari bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda da davada mahkememizin görevli olmadığı görevli mahkemenin Ticaret Mahkemesi olduğu kanaatine varılmıştır.

Tüm bu nedenlerle mahkememizin görevsizliğine karar vermek gerekmiştir.

**HÜKÜM:** Yukarıda açıklanan gerekçe ve nedenlerle:

1- Mahkemenin GÖREVSİZLİĞİNE,

2- Dosyanın karar kesinleştiğinde görevli Beyoğlu Ticaret Mahkemesine gönderilmesine,

3- Davalı vekili için Avukatlık Asgari Ücret tarifesinin 7. Maddesi de göz önünde bulundurularak belirlenen 100.000.000.TL maktu vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalı vekiline verilmesine,

4- Harç ve masrafların yetkili mahkemece dikkate alınmasına,

Dair, davacı vekili ile davalı vekilinin yüzüne karşı Yargıtay yolu açık olmak üzere verilen karar açıkça okunup usulen anlatıldı. 12.11.2003

### III- KARARIN İNCELENMESİ

#### A- Kararda Tartışılan Olgular ve Hukuki Sorun

Kararda, İstanbul'da faaliyet gösteren bir yayıncılık şirketi ile bu şirket adına Fransa'da iş gören ve orada ikamet eden çalışan arasındaki yazılı sözleşmenin niteliğinden yola çıkılarak taraflar arasındaki çekişmeden doğan davanın iş mahkemelerinin görev alanına girip girmediği tartışılmaktadır.

Yerel mahkeme taraflar arasında bir danışmanlık sözleşmesine dayanan ticari ilişki olduğu gerekçesiyle ticaret mahkemesinin görevli olduğuna karar vermiştir. Yüksek mahkeme, taraflar arasındaki ilişkide "iş, ücret ve bağımlılık unsuru gerçekleştiği" gerekçesiyle taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi niteliği taşıdığını belirterek, görevli yargı yerinin iş mahkemeleri olduğunu hüküm altına almış ve bu yönden kararı bozmuştur.

Yerel mahkemenin gerekçesi iki temele dayanmaktadır. Birincisi, tarafların imza altına aldıkları yazılı sözleşmede, sözleşmenin niteliğinin danışmanlık olduğunu kararlaştırmış olmaları, ikincisi davacının yaşadığı ve işi gördüğü yerin Fransa'da olmasıdır. Bu nedenle davacının gözetim ve denetim altında çalışan birisi olmadığı sonucuna varan yerel mahkeme, iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunu fiili gözetim ve denetim olgusuna dayandırmıştır.

Buna karşılık Yargıtay bağımlılık unsurunun; davacının iş gücünü, ücret karşılığı davalı işverenin emrine vermesiyle gerçekleştiği görüşünden hareket etmiştir. Yargıtay ek olarak davalının gösterdiği işyerinin Fransa'da olması olgusuna dayanmıştır. Yüksek Mahkeme belirtilen nedenlerle davacının Fransa'da ikamet etmesinin bağımlılık unsurunu ortadan kaldıran bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Buna göre karar bakımından ele alınması gereken hukuki sorunlar üç temel noktada toplanmaktadır: Birincisi, taraflarca sözleşmenin niteliğinin belirlenmesi hukuken nasıl bir sonuç doğurur. İkincisi iş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriği nedir. Nihayet işyeri organizasyonun sınırları nereye kadar genişleyebilir.

### **B- Kararın Analizi**

#### **1- Tarafların Sözleşmenin Niteliğini Belirlemesinin Hukuki Değeri:**

Sözleşme serbestisi ilkesi, tarafların genel sınırlamalara aykırı olmamak kaydıyla (BK. m.19,20,21) her konuda sözleşme yapabilmeleri ve yaptıkları her sözleşmenin hukuki bir değerinin olmasını ifade etmektedir<sup>1</sup>. Bu ilke çerçevesinde somut olayda tarafların yaptıkları sözleşmenin hukuki sonuçlar doğuran çift taraflı bir hukuki işlem olduğuna kuşku yoktur. Ancak taraflar yaptıkları sözleşmeyi danışmanlık sözleşmesi olarak nitelemişlerdir. Yerel mahkeme tarafların bu iradesine değer vererek, taraflar arasındaki ilişkiyi ticari bir ilişki olarak tanımlamıştır. Her ne kadar Borçlar Hukuku yönünden taraf iradelerinin üstünlüğü söz konusu ise de iş hukuku alanında tarafların uyuşan her iradesinin iş hukukuna uygun olduğunu söylemek olanaklı değildir. Başka bir anlatımla, Borçlar Hukuku açısından bir sözleşmenin hukuksal denetimi sadece genel sınırlamalar ve irade sakatlıkları hallerine özgüdür. Yani sözleşme serbestisi ilkesi borçlar hukuku alanına giren sözleşmelerin içerik ve yerindelik denetimini (irade sakatlıkları dışında) yapmaya izin vermez. Bu noktada taraf iradelerinin üstünlüğü ilkesi devreye girer<sup>2</sup>.

Oysa iş hukuku alanında taraflarca yapılmış sözleşmeler sadece genel sınırlamalar ve irade sakatlıkları yönünden değil aynı zamanda içerik yönünden de hukuksal ve yargısal denetime kapsamındadır. Nitekim 4857 sayılı Kanunu'nun 9.maddesi sözleşme serbestisi ilkesinin "kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla" iş hukuku sisteminde yer alabileceğini düzenlemiştir. Kuralda sözü edilen sınırlamalar Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş genel nitelikli olanlar değildir. Çünkü genel hükümler iş hukukunda doğrudan uygulama alanına sahiptir. Bunun için açık bir hükme gerek yoktur. Kaldı ki BK. m.319'da genel

---

<sup>1</sup> Tekinay-Akman vd., Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul: Filiz Kitapevi, 1993, Yedinci Baskı, s.369; Sefa Reisoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul: Beta Yayınları, 1995, Onuncu Bası, s.99 vd.

<sup>2</sup> Tekinay, 362; Reisoğlu, 98.

sınırlamaların hizmet akdine uygulanacağına ilişkin açık bir hüküm de vardır. Bu nedenle anılan hükümde bizzat İş Kanunu'nda yer alan özel sınırlamalar düzenlenmiştir<sup>3</sup>.

Bu nedenle yargıç tarafların uyuşan iradelerinin yerinde olup olmadığını irade sakatlıkları dışında da değerlendirme olanak ve yetkisine sahiptir. Neye göre yerinde olup olmadığı sorusunun yanıtı da iş sözleşmesinin kurulma aşmasından itibaren taraflar arasında varolan eşitsizlik kabulünde yer almaktadır. Yargıç sözleşmede yer alan hüküm ya da hükümlerin işçinin bulunduğu konum itibarıyla kanuni sınırlamalara uygun, yerinde, makul ve gerçekçi olup olmadığına bakabilecektir. Önemle belirtelim ki bu denetim sadece işçi lehine yapılabilir ve bazı durumlarda talebe bağlıdır. Ancak emredici hükümler yönünden ise yargıcın re'sen denetim yetkisi vardır. Somut olayda, her ne kadar sözleşmede danışmanlık nitelmesi yapılmış ise de davacı davalı ile aralarındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığını iddia ederek dava açtığına göre yerel mahkemenin artık sözleşmede yer alan hükme göre değil davacı iddiasına göre aradaki ilişkiyi incelemesi ve somut olgulara bakarak ilişkinin niteliğini belirlemesi gerekirdi. Bu nedenle yerel mahkemenin kararına sözleşmede yazılı danışmanlık nitelmesini gerekçe yapmasını isabetli bulmuyoruz. Bu yanıyla Yüksek Mahkemenin taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayalı olduğunu saptaması yerindedir.

### **2- İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsurunun İçeriği:**

Yerel mahkemenin kararına dayanak olan en güçlü gerekçe ise iş sözleşmesinde bağımlılık unsurunu işçinin gözetim ve denetim altında işyerinde çalışması olarak kabul etmesidir. Oysa iş sözleşmesine dayalı çalışmada bağımlılık unsurunun varlığı için fiili gözetim ve denetim altında olmak ve işyerinde çalışmak zorunlu koşullar değildir<sup>4</sup>. Örneğin bilimsel formasyon gerektiren, fikri emek ağırlıklı iş ilişkilerinde işverenin çalışanı fiilen işin içeriği bakımından denetim altında tutması kural olarak olanaklı değildir. Yine işin görüldüğü yerin işyeri organizasyonu dışında olması hallerinde işverenin denetim ve gözetimi mümkün olmaz. Bunlara karşın bu tür durumlarda da taraflar arasında bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilmek gerekir.

Çünkü bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bu nedenle bağımlılık unsurunun hukuken bağımlılık olarak

---

<sup>3</sup> Münir Ekonomi, İş Hukuku, Cilt 1, İstanbul: İTÜ yayınları, 1987, s.93 vd.; Hamdi Mollamahmutoglu, İş Hukuku, Ankara: Turhan Kitapevi, 2004, s.314 vd.; Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları, 2005, 2.Bası, s.247 vd.; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayınları, Ekim 2003, s.102 vd.

<sup>4</sup> Çelik, s.74. yazar, Yargıtay'ın eski kararlarında bağımlılık için "işyerinde çalışma koşulu" arayan görüşünü eleştirmektedir. Yargıtay inceleme konusu bu kararlar eski görüşlerini terk etme eğilimi göstermektedir.

anlaşılması gerektiği ileri sürülmektedir<sup>5</sup>. Burada önemli olan husus işverenin hem talimat verme zamanının hem de denetim zamanının bizzat işyerinde ve günlük olmak zorunda olmayışdır. Gerçekten de işveren talimat verirken de denetim yaparken de istediği zaman periyodunu seçebilir, istediği araçları kullanabilir. Kaldı ki günümüzdeki gelişmeler; ulaşım ve iletişim düzeyi gözetildiğinde işverenin hem talimat verme hem denetim yapma olanakları çok genişlemiştir. İşin görüldüğü yerin sürekli olarak işyeri organizasyonunun dışında olduğu durumlarda dahi işveren isterse talimat ve denetim yetkisini günlük kullanabilir, hatta gün içinde defalarca kullanabilir. Bu nedenle klasik iş hukuku yaklaşımları içerisinde yer almış olan işçinin fiilen gözetim ve denetim altında işyerinde çalışması şeklindeki bağımlılık unsuru tanımının geride kaldığını saptamak gerekir.

Bağımlılık unsuru bakımından artık belirleyici ölçüt, işçinin edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmesidir. İş Kanunu'nun 8.maddesinde bu unsur "işçinin bağımlı olarak iş görmeyi üstlenmesi" olarak tanımlanmıştır. Bu tanımın günümüzdeki anlamı; iş sözleşmesine dayalı iş ilişkisinde, iş sürecinin işveren tarafından kanuna uygun olmak kaydıyla tüm ayrıntılarıyla düzenlenebilir derecesinden sadece istenen işin belirlenmesi ve sonuçlarının beklenmesi derecesine kadar çok farklı düzeylerde bağımlılık olabileceğidir. Başka bir anlatımla çalışma biçimlerinin artan çeşitlenmesiyle artık bağımlılık ilişkisi, bağımsız çalışma düzeyine yakın seviyelerde esnekleştirilebilmektedir<sup>6</sup>. Örneğin uzaktan çalışmanın hemen her biçiminde (tele-çalışma, başka bir ilde, ülkede çalışma vb.) ve bilimsel formasyon gerektiren işlerde (mühendislik, avukatlık, doktorluk vb.) bağımlılık işverenin genel talimatlarına uygun davranma içeriğinden ibaret olmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki iş ilişkisinde bağımlılık derecesi hangi düzeyde olursa olsun işverenin işçiye karşı iş hukukundan, iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm sorumlulukları aynı derece ve düzeyde geçerlidir<sup>7</sup>.

Bu açıklamalar ışığında, bağımlılık unsurunu "denetim ve gözetim altında işyerinde çalışmak" olarak tanımlayan yerel mahkeme görüşünü kabul etmeyen Yargıtay'ın davacının iş gücünü, ücret karşılığı davalı işverenin emrine vermesini bu unsur için yeterli görmesi, çağdaş gelişmelere de uygun yerinde bir görüştür.

### **3- İşyeri organizasyonunun sınırları:**

Yüksek Mahkeme temel gerekçesi ve sonucu itibarıyla isabetli bulduğumuz kararında hiç gereği de yokken bir gerekçeye daha dayanmıştır. Bu gerekçe "bizzat davalı tarafından gösterilen işyerinin Fransa'da olması" ifadesinde yer almaktadır. Anlaşıldığı kadarıyla davalı, davacının yaptığı işin Fransa'da olması nedeniyle aralarında

---

<sup>5</sup> Süzek, s.191; Mollamahmutoğlu, s.209, ayrıca s. 211'de yer alan dipnotta atf yapılan yazarlar.

<sup>6</sup> Ali Güzel'den aktararak katılan Süzek, s.194.

<sup>7</sup> Süzek, s.194.

bağımlılık ilişkisi olmadığı dolayısıyla iş sözleşmesi bulunmadığı savunmasını yapmaktadır. Yargıtay bu savunmadan Fransa'da bir işyeri olduğu sonucuna varmaktadır. Bu sonucun isabetli olduğunu söylemek mümkün değildir.

Bir iş sözleşmesinin konusunu oluşturan işin görüldüğü yer tümüyle işverenin iş organizasyonunun sınırları içinde olabileceği gibi, tamamen veya kısmen işyeri organizasyonunun dışında da olabilir. İşin görüldüğü her yerin işyeri organizasyonunun içine girdiğini varsaymak işyeri organizasyonunun sınırlarının tümüyle belirsiz noktalara ulaşabileceğini kabul etmek anlamına gelir. Örneğin somut olayda davalının işyeri organizasyonunun sınırlarının Fransa'yı kapsadığı şeklinde hukuki olmayan ve abes bir sonuca ulaşmak gerekir. Oysa İş Kanunu m.2'de düzenlendiği üzere işyeri; ana birimi, bağlı yerleri, eklentileri ve araçları ile bütünlük gösteren ama her durumda sınırları belli olan bir organizasyondur. Buna karşılık işin görüldüğü yer her zaman bu sınırlar içinde olmak zorunda değildir. Örneğin; satış temsilcileri, tanzim-teşhir elamanları, gazeteciler-muhabirler, dağıtım elamanları, başka il veya ülkelerde çalışanlar bakımından işlerini gördükleri yerler istihdam edildikleri yani bağlı oldukları işyerlerinin organizasyonunun dışındadır.

Bu nedenle işyeri organizasyonu ile işin görüldüğü yer kavramları arasında ayırım yapmak gerekir. Başka bir anlatımla işyeri organizasyonu ile işin görüldüğü yer arasında mutlak bir kapsama ilişkisinin olması zorunlu değildir. İş, işyeri organizasyonunun içinde görülebileceği gibi dışında da görülebilir<sup>8</sup>. Bu durumun işverenin işçiye karşı sorumlulukları bakımından hiçbir hafifletici etkisi olmadığı gibi, bağımlılık unsurunu ortadan kaldıran bir sonucu da yoktur.

Çünkü günümüz koşullarında her zaman işçinin işverenin yönetimi altında olan bir işyerinde veya iş organizasyonunda çalışması mümkün değildir. Artık bakılması gereken unsur, işçinin gördüğü işin işveren tarafından yönetilip yönetilmediğidir. İş genel olarak işveren tarafından yönetiliyorsa, onun emir ve talimatlarına göre işçi işi görüyorsa artık bu işin nerede görüldüğünün önemi yoktur.

Diğer bir deyişle işçinin işveren tarafından yönetilen bir işi yerine getirmesi hem bağımlılığın varlığı hem işverenin sorumluluğunun gerçekleşmesi bakımından artık yeterli kabul edilmeli, bu işin işverenin yönetimi altındaki bir işyerinde veya iş organizasyonu sınırları içerisinde yapılması aranmamalıdır<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Çelik, s.74; Mollamahmutoglu, 212.

<sup>9</sup> Süzek, s.195. Yazar aynı sonuca ulaşmakta ancak işverenin yönettiği iş kavramı yerine işverenin yönetimi altındaki iş organizasyonu kavramını kullanmaktadır. Ancak, 4857 sy. İş Kanunu'nun 2.maddesinde iş organizasyonu kavramını işyerinin tanımı için çerçeve bir kavram olarak kullanıldığından, bizim sistemimiz bakımından işyerinin sınırları dışında bir iş organizasyonundan söz etmek olanaklı değildir. Bu durumda bağımlılık unsuru için iş organizasyonu içinde yer almak kavramı kullanıldığında yine klasik yaklaşım gibi işçinin işyerinde iş görmesinin aranması gerektiği çıkacak ve yazarın amacına aykırı bir sonuç oluşacaktır. Bu nedenle, işverenin yönetimi altında olan bir işin olmasının bağımlılık kavramı için daha anlaşılır olabileceği kanısındayız.



Açıklanan nedenle Yüksek Mahkeme'nin gerekçelerden biri olarak, Fransa'da işyerinin olması varsayımını karara dayanak yapmasını hem gereksiz hem de isabetsiz bulmaktayız.

#### **IV- SONUÇ**

1. İş hukuku uygulamasında tarafların sözleşmeye verdikleri ad ve anlamın hukuken bir değerinin olmayacağı, yargıcın aradaki ilişkinin özelliklerine göre taraflar arasındaki sözleşmenin niteliğini re'sen belirleyebileceği,

2. Bağımlılık unsurunda işçinin fiili denetim ve gözetim altında işyerinde çalışması olgusunun belirleyici olmadığı, esas olanın işçinin iş gücünü, ücret karşılığı davalı işverenin yönettiği bir iş için işverenin emrine vermesi olduğu,

3. İşin görüldüğü yerin tamamen veya kısmen, belirli süreli ya da belirsiz bir süre işyeri organizasyonu dışında olabileceği, şeklinde ulaşılan sonuçlara göre Yüksek Mahkemenin kararı; temel gerekçesi ve sonucu itibariyle yerindedir.

