



Gevher Nesibe Mah. İstasyon Cad. Çiçek Sk. Tuna Apt. No:2/7 Kocasinan / KAYSERİ  
Ofis Telefonu: 0352 220 25 80 CEP Telefonu: 0506 028 5420  
E-Posta Adresi: av.fatihsamiltat@gmail.com Elektronik Tebligat Adresi: 16638-36089-52593  
KEP Adresi: fatihsamil.tat@hs01.kep.tr

## YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE

*Uyuşmazlığın Giderilmesi Hususunda Karar Verilip Gönderilmek Üzere*

### GAZİANTEP BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ BAŞKANLAR KURULUNA

**DOSYA NU.** :

**DAVACI** :

**VEKİLİ** : Av. Fatih Şamil TAT (*adres antettedir.*)

**DAVALI** : Kahramanmaraş Valiliği

**VEKİLİ** :

**KONU** : Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2023/135 E., 2024/217 K. Sayılı kararı ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2024/2940 E., 2025/738 K. Sayılı kararlarının aynı konu üzerine verilmiş farklı nitelikteki kararları hakkında uyuşmazlıklarının giderilmesi talebinden ibarettir.

**AÇIKLAMALAR** :

#### A. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNİN HUKUKİ DAYANAĞI HAKKINDA;

- 5235 Sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunu m. 35/3 hükmünde; "Re'sen veya bölge adliye mahkemesinin ilgili hukuk veya ceza dairesinin ya da Cumhuriyet başsavcısının, veya Hukuk Muhakemeleri Kanunu veya Ceza Muhakemesi Kanununa göre istinaf yoluna başvurma hakkı bulunanların, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk veya ceza dairelerince verilen **kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması halinde bu uyuşmazlığın giderilmesini gerekçeli olarak istemeleri üzerine, kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini istemek,**" şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre **Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulu**

tarafından "uyuşmazlığın giderilmesi hususunda" karar alınabileceği açıkça ifade edilmektedir. Diğer yandan huzurdaki davanın konusu, yerel mahkemenin bağlı olduğu Bölge Adliye Mahkemesinin yetki alanı, uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin bir diğer kararın da Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi tarafından verilmiş oluşu da göz önüne alındığında bu yetki hususunda şüphe kalmamaktadır.

2. Bir diğer yandan; **Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/3979 E., 2022/4838 K. Sayılı kararında;** *"İlgili hükme göre, benzer olaylarda bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında ya da bu mahkeme ile başka bir bölge adliye mahkemesi hukuk dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasında uyuşmazlık bulunması hâlinde, bu uyuşmazlığın giderilmesi için Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini istemek yetkisi Başkanlar Kurulu'na aittir. Kanunun 35 inci maddesinin dördüncü fıkrasında yapılan değişiklikten önce "Yargıtay Birinci Başkanlığından" bu konuda bir karar verilmesinin isteneceği öngörülmüşken, 20/11/2017 tarih 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (aynen kabul: 1/2/2018-7079/87) 92. maddesi ile "(3) numaralı bende göre yapılacak istemlerin hukuk davalarında ilgili hukuk dairesine iletileceği" hükme bağlanmıştır. Böylece, bölge adliye mahkemesi başkanlar kurulunca uyuşmazlığın giderilmesine yönelik taleplerin Yargıtay Birinci Başkanlığı yerine ilgili hukuk dairesine iletilmesi kural haline gelmiştir. Kanundaki "ilgili hukuk dairesi" ifadesinden anlaşılması gereken ise, o uyuşmazlık temyiz kanun yoluna tabi olsaydı, temyiz incelemesini yapmakla görevli Daire olmalıdır. Aksi takdirde Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunca farklı uyuşmazlıklara ilişkin bölge adliye mahkemesi kararlarının hangi hukuk dairesine iletileceği sorunu ortaya çıkar ki, iki yahut belki de daha fazla Yargıtay Dairesinin görevine giren uyuşmazlıkların giderilmesinin bu dairelerden sadece birisinden istenmesi imkansızdır. Bu açıdan bakıldığında Kanundaki uyuşmazlığın giderilmesine yönelik istemlerin "ilgili hukuk dairesine" iletileceğine yönelik hükmün dar yorumlanması zorunlu hale gelmektedir. Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunca yapılacak uyuşmazlığın giderilmesine yönelik başvuruların ancak "aynı Yargıtay Dairesinin görev alanına giren" uyuşmazlıklara bakan Bölge Adliye Mahkemesi Daireleri arasındaki uyuşmazlıklar ile sınırlı olması gerektiği kabul edilmeli, uyuşmazlığın giderilmesi talepleri bakımından da Yargıtay'ın farklı daireleri arasındaki "iş bölümü" kurallarına riayet edilmelidir. Aksi takdirde, örneğin iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli bir Yargıtay Dairesi ile ticari uyuşmazlıklara bakmakla görevli bir diğer Yargıtay Dairesinin benzer konulardaki "uyuşmazlığın giderilmesi" başvuruları ile ilgili olarak birbirinden farklı kararlar vermesi riski ortaya çıkar. Şüphesiz bir Yargıtay Dairesinin uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin kararları, içtihadın birleştirilmesi kararları gibi tarafları ve mahkemeleri bağlayıcı bir sonuç doğurmazlar. Ancak bir Yargıtay Dairesinin şayet temyiz yolu açık olsa idi, temyiz incelemesini yapamayacağı bir bölge adliye mahkemesi kararı ile ilgili olarak "uyuşmazlığın giderilmesine yönelik" karar vermesi isabetli bir kabul şekli değildir. (...) Somut olayda, Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunun 16.03.2022 tarih ve 2022/3 sayılı kararı ile; "1. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi, Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi, Konya Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi, Gaziantep*

**Bölge Adliye Mahkemesi 14. Hukuk Dairesi ile İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesinin kararları arasında uyumsuzluk bulunduğu” belirtilerek “Kararın ve eklerinin gereğinin takdir ve ifası için Yüksek Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanlığına gönderilmesine oy birliği ile” karar verilmiştir. Başvuru konusu kararlardan, Konya Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 30.09.2020 tarih, 2020/802 esas 2020/845 karar sayılı kararına konu uyumsuzluğun Dairemiz görev alanına giren bir uyumsuzluk olmadığı görülmekte olup anılan Bölge Adliye Mahkemesi kararı ile ilgili olarak Dairemizce uyumsuzluğun giderilmesine yönelik bir karar verilmesinin mümkün olmadığı sonucuna varılmıştır.” şeklinde karar verilmekle, Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunun yetkisini açıkça ifade etmiş dahası Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulu'nun uyumsuzluğu çözmeye "iş bölümü" hususunda yetkili Yargıtay Dairesine gönderilmesi gerektiğini de açıkça belirtmiştir. İşbu nedenle dosyanın karara bağlanmak üzere Yargıtay 9. Hukuk Dairesine gönderilmesi gerekmektedir.**

## **B. UYUŞMAZLIĞA KONU KARARLARIN İÇERİĞİ HAKKINDA;**

- 1. Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2023/135 E., 2024/217 K. Sayılı kararı;** "Anılan yönetmelik hükümleri yasal düzenlemeler ile birlikte irdelendiğinde, her ne kadar geneliğe ekkatılımcı taahhünamesinin birinci maddesinde “TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz” yönünde ibare bulunsa dair işsizlerin başvurusu sonrası noter kurasıyla veya listeye girmesi üzerine kamu kurum veya kuruluşları, sivil toplum kuruluşları veya özel sektör işyerlerinde çalıştıkları, iş için başvuruda bulunanın bu yönde bir taahhütte bulunmasının statüsünün işçi sayılmasını engellemeyeceği, programa katılanların yaptıkları iş ve yönetmeliğin 72. Maddesi değerlendirildiğinde işçi statüsünde oldukları ve işverenlerinin iş görme edimini yerine getirdiği kurum ya da kuruluş ya da gerçek veya tüzelkişi olduğu anlaşılmaktadır. Yetki yönünden yapılan incelemede davacının son olarak Şanlıurfa'da çalıştığı, Şanlıurfa İş Mahkemesinin davaya bakmada yetkili olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca davacı ıslahını zamanaşımına uğrayan alacakları düşüldükten sonra kalan tutarı yönünden yapmıştır. Bu açıklamalara göre somut olay değerlendirildiğinde, davacının toplum yararına çalıştırma projesi kapsamında çalıştığı ve işverenin de davalı idare olduğu anlaşılmaktadır. Davalının husumet, yetki, zamanaşımı ve esas yönünden istinaf talepleri ise yerinde değildir. Toplanan deliller, tüm dosya kapsamı, tanık beyanı, dosyaya sunulan imza föyleri hep birlikte değerlendirildiğinde davacının çalışma kapsamında ilave tediye ücret alacağının olduğu, davacıya ilave tediye ücret alacağı ödenmediği tespit edilerek, hüküm kurmaya ve denetime elverişli bilirkişi raporu ile davacının bu alacağı hesaplanmıştır. **Davalı işveren bu alacağın ödendiğini ispat edememiştir. Mahkeme tarafından davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik yoktur. Davalı vekilinin istinaf talebi yerinde değildir. Bu doğrultuda ilk derece mahkemesince davanın kabulü yerindedir.** Tarafların iddia ve savunmalarına, dosya kapsamına, hükmün dayandığı deliller ve kanuni gerektirici sebeplere, delillerin taktirinde isabetsizlik görülmemesine göre HMK 355.Maddesi kapsamında kamu düzenine de aykırı bir husus bulunmayan mahkeme kararına karşı davalı tarafından yapılan istinaf taleplerinin esastan reddine karar vermek gerekmiştir."

2. **Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2024/2940 E., 2025/738 K. Sayılı kararında;** "İlave tediye ücret alacağı yönünden yapılan değerlendirmede, ilave tediye alacağı kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona bağlı müesseselerde çalışan işçilere ilave tediye yapılması hakkındaki kanun ile düzenlenmiş olup, kanunun 1.maddesinde Devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir. İlgili düzenlemenin kapsamı bakımından Devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlem ile kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir. **Davacı-katılımcıya, davalı/yüklenicinin çalışma şartları belirli bir program çerçevesinde çalıştırması nedeniyle ilave tediye ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Her ne kadar iş ilişkisinden kaynaklanabilecek sorunların çözümünü kolaylaştırmak için katılımcı ile yüklenici arasında işçi işveren ilişkisi bulunduğu kabul edilse de, yüklenicinin ödemeye ilişkin yükümlülükleri de belirtilen yönetmelik çerçevesinde belirlendiği ve özel nitelikli bir programa dayalı iş ilişkisi kabul edilmesi gerektiğinden davacının ilave tediye alacağına hak kazanmadığı kabul edilmelidir.** Emsal davada TYÇP döneminde davacının ilave tediye alacağına hak kazandığı yönündeki ilk derece mahkemesi kararı Yargıtay 9. HD 2022/2253 E. 2022/3356 K. 14.03.2022 T .li bozma kararıyla " Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalıştırılan dönemler bakımından ise bu dönemlere ilişkin kurulan işçi- işveren ilişkisi ilgili mevzuata uygun olduğundan muvazaalı olarak değerlendirilmesi hatalıdır." İlk derece mahkemesinin bozma kararı üzerine TYÇP çerçevesinde ilave tediye alacağına hak kazanmadığı yönündeki kararı bu defa Yargıtay 9. HD 2023/8205 E. 2023/7954 K. 29.05.2023 T.li kararıyla "Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalıştırıldığı dönemlerde ise davacının en son aylık ücretinin 1.777,50 TL olduğunun kabul edildiği gerekçesiyle" verdiği kararın diğer yönlerden düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir. **Belirtilen nedenlerle davalı Bakanlığın görevsizlik ve husumete ilişkin istinaf sebepleri dayanaksız olsa da davacının ilave tediye alacağına hak kazanmadığı yönündeki istinaf sebebi yönünden haklıdır.** Belirtilen nedenle ilk derece mahkemesinin davanın kabulü yönündeki kararı hatalı olduğundan Dairemizce kaldırılarak davanın reddi yönünde yeniden hüküm kurmak gerekmiştir." şeklinde karar verildiği görülmektedir.

3. Her iki kararın da "Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalışanların ilave tediye alacağı" noktasında verilmiş olduğu ve birbirine zıt iki karar olduğu izahtan varestedir. İşbu nedenle bu iki karar noktasında ve dolayısıyla Bölge Adliye Mahkemesi daireleri arasında uyumsuzluk bulunduğu kabul edilmelidir.

### **C. UYUŞMAZLIĞA KONU KARARLARIN İNCELENMESİ VE GÖRÜŞLERİMİZ;**

1. Toplum Yararına Program Kapsamında çalışan işçilerin **6772 Sayılı Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 Nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun'un 1. maddesinde** ifade edilen

"Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan **İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.**" hükmüne muhatap oldukları açıktır. Bu hususa ilişkin ayrıntılı açıklama yapmak gerekirse;

- a. Öncelikle istihdam edilen kişinin statüsünün **"İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan"** kimselerden olması aranmış olup 4857 Sayılı İş Kanunun 1. Maddesinde işçi; "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir **iş sözleşmesine dayanarak** çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar." şeklinde hüküm bulunmaktadır. Toplum Yararına Program kapsamında çalışma yapan kimselerin aracı kurumlar vasıtası ile bir iş sözleşmesi imzaladığı, işçi statüsünde olduğu ve kurum nezdinde istihdam edildiği açıktır.
- b. Diğer bir şart olarak da; **"İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan"** şartı ileri sürülmekte olup bu şartında "devlet kurumlarında çalışmanın" da kapsadığı izahtan varestedir. Tüm bu hususlar bir arada değerlendiriliğinde Toplum Yararına Program kapsamında çalışma yapan kimselerin **"işçi olarak, devlet kurumunda, 6772 Sayılı Kanununda belirtilen şartlara"** uygun olarak çalışma yaptığı açıktır.
- c. Tüm bunlarla birlikte **Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/2226 E., 2022/2943 K. Sayılı kararında da söz konusu "iş ilişkisine dair"; "Açıklanan ilke ve esaslar ile yasal dayanaklar çerçevesinde somut olay değerlendirilecek olursa, davacı işçinin davalı Bakanlığa bağlı okullarda Toplum Yararına Program kapsamında çalıştığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Mahkemece, 20/11/2013-13/06/2014, 10/10/2014-12/06/2015 ve 06/11/2015-31/05/2016 tarihleri arasında davalıya bağlı okullarda çalışan davacının yaptığı iş ve Yönetmeliğin 72 inci maddesi dikkate alındığında, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul işyerinde çalışmasıyla ile iş görme edimini yerine getirdiği ve böylece taraflar arasında iş sözleşmesi kurulduğu sonucuna varılmıştır. Dairemiz uygulamasına göre de, Toplum Yararına Program katılımcısı ile katılımcıyı çalıştıran taraf arasında iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmekte olup mahkemece ulaşılan sonuç isabetlidir** (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.11.2021 tarih, 2021/11404 esas, 2021/15736 karar sayılı; 12.11.2019 tarih, 2019/5463 esas,

2019/19706 karar sayılı kararı)." şeklinde bir karar mevcuttur. Karar içeriğinde de ifade edildiği üzere **"iş ilişkisinin mevcut olduğu"** ve bir iş sözleşmesinin bulunduğu da açıkça ifade edilmiştir. Buradan çıkan netice ise; Toplum Yararına Program kapsamında çalışma yapan kimselerin işçi olarak istihdam edildikleri kurum bünyesinde 6772 Sayılı Kanun kapsamında **"ilave tediye alacağını"** almaya hak kazandığı açıktır.

- ç. Tüm bunlar ile birlikte ortada bir **"şüpheli yahut muallak"** bir durum bulunsa dahi **"işçi lehine"** yorumlanması gerekmektedir. Diğer yandan Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında da Toplum Yararına Program kapsamında yapılan çalışmaların işçi lehine yorumlandığı, Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalışma yapılan kurumlar bünyesinde işçiler aleyhine yapılan düzenlemelerin/sözleşmelerin Yargıtay tarafından kabul edilmediği görülmektedir (nitekim yukarıda bahsedilen karar tam olarak bu husus ile alakalı olarak verilmiştir). **Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1968/157 E., 1968/4628 K. Kararında;** "Genel bir planda, yorum yapılırken iş hukukunun işçileri koruyucu niteliğinin gözden kaçırılmaması gereği, tanınmış hukukçular tarafından da ifade edilmektedir. Hemen belirtilmek gerekir ki böyle bir anlayış, eşitlik ilkesine de aykırı değildir. Çünkü Anayasa, m. 41 de geleneksel anlamdaki eşitlik yanında sosyal adalet düşüncesine yönelik bir başka eşitlik daha öngörülmüştür ve burada, bu nitelikteki eşitlik anlayışı söz konusu olmaktadır. Dairenin, bütün bu hususlar mahkemece göz önüne alınacağı varsayımından hareket eylediği için, bozma ilamındaki açıklamasını yeterli görmesi tabii sayılmalıdır. Hiç şüphesiz hakim, bu durumda dahi, mahkemenin deyimiyle **"hak ve hukuka"** göre karar vermektedir; yoksa, mahkeme kararında ifade olunduğu gibi, taraflardan biri lehine hareket etmemektedir." ilke yorumu ile de **"şüpheli yahut muallak"** bir durumun işçi lehine yorumlanması gerektiği hususunda bir şüphe bulunmamaktadır.

- d. Özet itibariyle; 6772 Sayılı Kanun çerçevesinde "işçi" olarak kabul edildiği yerleşik içtihatlar ile sabit olduğu, işçi aleyhine yapılan her türlü düzenlemenin kabul görmediği ve işçi lehine yorumlanması gerektiği, çalışma yapan kimselerin Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalışma yapılan kurumlar nezdinde çalıştığı da sabit olmak ile ilave tediye alacağına hak kazandıkları izahtan varestedir.

2. Tüm bu açıklamaların yanında Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2024/2940 E., 2025/738 K. Sayılı kararında; "Emsal davada TYÇP döneminde davacının ilave tediye alacağına hak kazandığı yönündeki ilk derece mahkemesi kararı Yargıtay 9. HD 2022/2253 E. 2022/3356 K. 14.03.2022 T.li bozma kararıyla "Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalıştırılan dönemler bakımından ise bu dönemlere ilişkin kurulan işçi-işveren ilişkisi ilgili mevzuata uygun olduğundan muvazaalı olarak değerlendirilmesi hatalıdır." **İlk derece mahkemesinin bozma kararı üzerine TYÇP çerçevesinde ilave tediye alacağına hak kazanmadığı** yönündeki kararı bu defa Yargıtay 9. HD 2023/8205 E. 2023/7954 K. 29.05.2023 T.li kararıyla "Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalıştırıldığı dönemlerde ise

davacının en son aylık ücretinin 1.777,50 TL olduğunun kabul edildiği gerekçesiyle" verdiği kararın diğer yönlerden düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir." şeklinde bir gerekçeye yer verildiği görülmek ile "ilave tedaviye alacağına hak kazanılamadığı" hususunda emsal olarak gösterilen **Yargıtay 9. HD 2022/2253 E. 2022/3356 K. ve Yargıtay 9. HD 2023/8205 E. 2023/7954 K.** kararının incelenmesini faydalı bulmaktayız.

a. **Yargıtay 9. HD 2022/2253 E. 2022/3356 K. Sayılı kararında;** "Davacı, ... Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı'na bağlı "... Belediyesi Karadeniz Tiyatrosu"nda 01.09.2014-10.12.2017 tarihleri arasında aralıksız olarak "Sanatçı, Tiyatro Sanatçısı" olarak çalıştığını; sürekli tiyatro oyunculuğu yapmasına ve hiçbir zaman temizlik işinde çalıştırılmamasına karşın, kayıtlarda İŞKUR üzerinden temizlik işçisi olarak gösterildiğini, davalı Belediyenin işlemlerinin muvazaaya dayandığı gerekçesi ile baştan beri davalı Belediyenin işçisi olduğunun tespiti ile buna bağlı ücret alacağı taleplerinde bulunmuştur. **Davalı, davacının çalışmaları işkur Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında olduğundan iş kanunu kapsamında değerlendirilemeyeceğini ve feshe bağlı alacak hakkı doğmayacağını,** muvazaa iddiasının yasal dayanaktan yoksun olduğunu, davanın reddi gerektiğinin savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince davacının muvazaa iddiası incelenerek muvazaanın varlığı kabul edilerek talep edilen alacaklar hüküm altına alınmıştır. Bu kararın davalı tarafından istinaf edilmesi üzerine ise Bölge Adliye Mahkemesi tarafından davalının istinaf taleplerini esastan reddetmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının **Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında davalı işveren nezdinde çalışmasının olduğu görülmekle birlikte davacının bu program dışında alt işveren işçisi olarak da davalı ... nezdinde çalışmalarının olduğu görülmektedir. Mahkemece yapılması gereken, alt işveren nezdinde geçen sürelerle ilişkin hizmet alım sözleşmeleri getirtilerek davacının ihale sözleşmelerinde belirtilen iş kapsamında istihdam edilip edilmediği belirlenerek alt işverenler nezdinde geçen sürelerin muvazaaya dayanıp dayanmadığını tespit etmek ve sonucuna göre karar vermektir. Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında çalıştırılan dönemler bakımından ise bu dönemlere ilişkin kurulan işçi- işveren ilişkisi ilgili mevzuata uygun olduğundan muvazaalı olarak değerlendirilmesi hatalıdır.**" şeklinde karar verildiği görülmektedir. Karar içeriğinde de görüleceği üzere Yargıtay'ın değerlendirmesini yaptığı hususun muvazaa iddiasından ibaret olduğu anlaşılmaktadır. Bir diğer ifade ile Yargıtay tarafından "ilave tedaviye alacağı" hususunda bir karar verilmiş değildir.

b. **Yargıtay 9. HD 2023/8205 E. 2023/7954 K. Sayılı kararında ise;** "İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile ;görünürde beden işçisi/usta olarak işe alınan davacının tiyatro sanatçısı statüsü ile hizmet alımı sözleşmelerine aykırı şekilde çalıştırıldığı ... olduğundan, şeklinde verilen yerel mahkeme kararının onanmasına karar vermiştir. Karar içeriğinde ayrıca **"Davacının 3.824,19 TL brüt ilave tedaviye alacağının arabuluculuk son tutanak tarihi olan 24.07.2018 tarihinden itibaren**

*işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya ödenmesine"* şeklinde karar verildiği görülmektedir. Takdir edileceği üzere ilave tediye alacağına hükmedilmesi noktasında bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Kaldı ki mahkeme tarafından hükmedilen ilave tediye alacağı Yargıtay tarafından yerinde bulunup onanmıştır.

- c. Özet itibariyle Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin kararında atıfta bulunulan kararların "çalışmasında muvazaa olduğu iddia edilen ve emsal ücretin belirlenmesi noktasında ihtilaf bulunan" bir işçi hakkında verilmiş olduğu, verilen kararda ayrıca ilave tediye alacağına da hükmedildiği açıkça görülmektedir. İşbu nedenle kararın yerinde olmadığı ve olayın bağlamından kopuk olduğu açıktır.

3. Yukarıda açıklananlar ışığında **Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2023/135 E., 2024/217 K. Sayılı kararı**; hukuki değerlendirme ve nitelendirme itibariyle somut olaylarımıza daha net bir şekilde uymakta olduğu görülmektedir. Diğer yandan içerik itibariyle de Yargıtay içtihatlarına daha bağlı ve kamusal gücün Toplum Yararına Program kapsamında çalışma yapan işçiler nezdinden kötüye kullanılmasının önüne geçecek nitelikte ve kamuda istihdam edilen farklı nitelikteki işçiler yönünden farklı muamele (*özellikle ücret ve özlük haklar bağlamında*) yasağına aykırı davranılmasının önüne geçecek niteliktedir. İşbu nedenle uyuşmazlığın **Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2023/135 E., 2024/217 K. Sayılı kararı** yönünde **çözümlemesine karar verilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.**

**SONUÇ VE İSTEM:** Yukarıda arz ve izah edilen nedenlerle ve mahkemenizce re'sen dikkate alınacak sair hususlarla;

1. Öncelikle **UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ TALEBİMİZİN KABULÜNE,**
2. Yapılacak değerlendirme neticesinde **UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ AMACIYLA YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE TEVDİİNE,**
3. Uyuşmazlığın **Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2023/135 E., 2024/217 K. Sayılı kararı doğrultusunda GİDERİLMESİNE,** karar verilmesini talep ederiz.  
**10.06.2025**

**Uyuşmazlığın Giderilmesini  
İsteyen Davacı Vekili  
Av. Fatih Şamil TAT  
(e-imzalıdır)**