Ayakçı Emlakçıda Hizmet Tespiti

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu	29.04.2026	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2025/645	2026/278	5510 s. K. m.4/1-a, 86/9, 4857 s. K. m.8, TBK 393

ÖZET

Emlak işyerinde büro elemanı olarak çalıştığını ileri süren davacının, kendi nam ve hesabına ayakçı emlakçılık yaptığı savunması karşısında, iki kez çağrıldığı duruşmaya gelmemesi ve tanıkların desteklenmemesi nedeniyle hizmet akdine dayalı çalışmanın ispatlanamadığı kabul edilerek direnme onandı.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/ayakci-emlakci-hizmet-tespiti-hgk-2026-278/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

Hukuk Genel Kurulu 2025/645 E. , 2026/278 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

SAYISI : 2024/184 E., 2024/301 K.

ÖZEL DAİRE KARARI : Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 08.03.2024 tarihli ve

2024/1476 Esas, 2024/2468 Karar sayılı BOZMA kararı

Taraflar arasındaki hizmet tespiti davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, İlk Derece Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı asıl; davalıya ait emlak işyerinde büro elemanı olarak 09.08.2020-09.02.2021 tarihleri arasında çalıştığını ancak çalışmalarının Kuruma bildirilmediğini ileri sürerek anılan tarihler arasındaki hizmetlerinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı vekili; müvekkili ile davacı arasında işçi-işveren ilişkisi bulunmadığını, ayakçı emlakçı tabir edilen işi yapan davacının, müvekkilinin işyerinde sadece müşterileriyle görüşme yapmak suretiyle kendi nam ve hesabına çalıştığını, müvekkiline ait işyerini kullanmasının yanı sıra başka emlak işyerlerinde de emlak işi yaptığını, müvekkilinin hizmet verdiği kişilerle davacının iş yapmaya çalışması nedeniyle artık işyerini kullandırmaması üzerine eldeki davayı açtığını ve kötüniyetli olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

2. Fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu (Kurum/SGK) vekili; Kurum kayıtlarında davacının iddia ettiği tarihlerde davalı işyerinde çalışmasına rastlanmadığını, davacının en son dava dışı ... Enerji A.Ş'de çalıştığını ve işten ayrıldığı tarihin eldeki davada davalıya ait işyerinde çalışmaya başlandığı iddia olunan 09.08.2020 olduğunu, dolayısıyla tarihlerin çakıştığını, Kurum kayıtlarının aksinin aynı nitelikte belgelerle ispatlanması gerektiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 08.06.2023 tarihli ve 2022/221 Esas, 2023/245 Karar sayılı kararı ile; davacı tanıklarının sadece duyuma dayalı beyanlarıyla sonuca gidilemeyeceği, davacının iddiasının bordro ve komşu işyeri tanık beyanlarıyla desteklenmediği, sonuç itibariyle resen yapılan araştırma sonucunda delil elde edilemediği ve davacının davalıya ait işyerinde çalıştığının ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin 22.11.2023 tarihli ve 2023/2937 Esas, 2023/3168 Karar sayılı kararı ile; İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

IV. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...2. Eldeki davada, öncelikle davacı içeriği de belirtilmek ve de sonuçları da ikaz edilmek suretiyle, davetiye ile duruşmaya çağrılmalı, esasen taleple de örtüşür şekilde davacının davalı işyerinde davalının kendi adına çalıştığına dair savunması da gözetilmek suretiyle, söz konusu çalışmanın ortaklığa dayalı ve kendi nam ve hesabına dayalı bir çalışan mı olduğu yoksa hizmet akdi ile bir çalışma mı olduğu hususu ortaya konulmalı, öte yandan ilişkinin hizmet akdine dayalı bir ilişki olduğu belirtilirse buna yönelik delilleri sorulup, toplandıktan sonra bir karar verilmelidir.

3. Ayrıca, savunmada ve de bir kısım tanık beyanlarında ileri sürülen talep dönemi öncesi seyyar olarak çalışma iddiası üzerinde de durularak bu husus da davacı asıldan sorulmak suretiyle, böyle bir çalışmaya esas vergi mükellefiyeti varsa iş yeri kayıtları, oda ve ruhsat kayıtları bulunup bulunmadığı öğrenilip bu beyanlar alındıktan sonra davalı işyerinin de kapsam içinde bulunup bulunmadığı hususu da gözetilip, komşu işyeri tanıkları da belediyeden, Kurumdan, vergi dairesinden sorulmak suretiyle işverenler ya da onların bordro tanıkları kendi vergi kayıtları ve hizmet cetvelleri de celp edilip kendi çalışma dönemleri de açıkça belirlenerek beyanlarına başvurulmalı, beyanlar arasında çelişki varsa giderilmek suretiyle; sonucuna göre karar verilmelidir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. İlk Derece Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; iki kez usulüne uygun yapılan tebligata rağmen duruşmaya gelmeyen davacıya tekrar davetiye gönderilmesinin gerekmediği, resen araştırma ilkesinin geçerli olduğu eldeki davada 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen isticvaba ilişkin hükümlerin uygulanamayacağı, davacının duruşmaya katılmamasının sonucu olarak mevcut delil durumuna göre karar verilmesi gerektiği, öte yandan uyuşmazlık konusu dönem öncesine yönelik seyyar çalışma iddiası bakımından davacıya yeniden tebligat çıkarılmasına gerek olmadığı gibi bu husus tespiti istenen dönem öncesine ilişkin olduğundan araştırmanın davaya katkısının olmayacağı gerekçesiyle önceki gerekçe de tekrar edilmek suretiyle direnme kararı verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; müvekkilinin davalıya ait işyerinde çalıştığının tüm tanık beyanlarıyla kanıtlandığını, bozma kararında belirtilen araştırma ve incelemeler yapılmadan karar verilmesinin hatalı olduğunu belirterek direnme kararının bozulmasını talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacının davalıya ait emlak işyerinde 09.08.2020-09.02.2021 tarihleri arasında çalıştığının tespitine karar verilmesini talep ettiği eldeki davada davacının içeriği belirtilip sonuçları da ikaz edilmek suretiyle davetiye ile duruşmaya çağrılarak davacının davalıya ait işyerinde davalının kendi nam ve hesabına çalıştığına dair savunması da gözetilerek söz konusu çalışmanın ortaklığa ve kendi nam ve hesabına dayalı mı yoksa hizmet akdine dayalı mı olduğu belirlenerek taraflar arasında hizmet akdinin olduğunun tespit edilmesi hâlinde buna yönelik deliller sorulup toplanarak, ayrıca davacının talep öncesi seyyar olarak çalıştığı iddiası üzerinde de durularak bu husus da davacıya sorulmak suretiyle böyle bir çalışmaya esas vergi mükellefiyeti varsa işyeri, oda ve ruhsat kayıtları bulunup bulunmadığı öğrenildikten sonra davalı işyerinin Kanun kapsamında olup olmadığı da gözetilerek Belediye, Kurum ve Vergi Dairesinden sorulmak suretiyle belirlenen komşu işyeri işveren ve sigortalısının vergi kayıtları ve hizmet cetvelleri celp edilip kendi çalışma dönemleri de açıkça belirlenerek beyanlarına başvurulup varsa çelişkiler giderilerek sonucuna göre karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

1. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 sayılı Kanun) 4 ve 86/9. maddeleri.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 8. maddesi.

3. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 393. maddesi.

2. Değerlendirme

1. Öncelikle konuyla ilgili kavramlar ve yasal düzenlemeler üzerinde kısaca durulmasında fayda bulunmaktadır.

2. Uyuşmazlığın çözümünde uygulanması gereken 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır.

3. Bunlar: çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması, işin işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan yerlerde iş organizasyonu içerisinde yapılması ve çalışanın 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen istisnalardan olmaması şeklinde sıralanabilir. Sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur.

4. Dolayısıyla sigortalı olarak çalışabilmenin temel koşulu, hizmet sözleşmesine dayalı çalışmanın bulunmasıdır. Bu anlamda bir sözleşme, hizmet sözleşmesi olarak kabul edilmediğinde sigortalılıktan söz edilmesi de mümkün olmayacaktır.

5. İşçi ve sigortalı kavramlarının tanımında hizmet sözleşmesinden hareket edilmekteyse de 4857 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı Kanun'da ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda (506 sayılı Kanun) bu sözleşmenin tanımına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinde, "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer

tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” tanımı yapılmıştır. Belirtmek gerekirse 4857 sayılı Kanun’da hizmet akdi ifadesi terk edilmiş, yerine iş sözleşmesi kullanılmıştır.
6. Hizmet akdi mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun (BK) 313/1. maddesinde “Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurları belirgin iken 4857 sayılı Kanun’da daha önce Anayasa Mahkemesi ve öğretinin de kabul ettiği gibi bağımlılık unsuruna da yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanun’un 3/11. maddesinde ise hizmet akdinin 22.04.1926 tarihli ve mülga BK'da tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini ifade edeceği belirtilmiştir.

7. Hemen belirtilmelidir ki 5510 sayılı Kanun’un atıf yaptığı BK 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TBK ile yürürlükten kaldırılmıştır. TBK'nın 393/1. maddesine göre “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi, işverenin de ona zamana ve yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir”. Bu hâliyle 5510 sayılı Kanun’un 3/11. maddesi uyarınca BK'ya yapılan atfın artık TBK'nın 393/1. maddesine yapıldığının kabulü gerekecektir.

8. Bu durumda denilebilir ki, hizmet akdi bir yanda işçinin iş görme borcunu, öte yanda işverenin ücret ödeme borcunu ihtiva eden, taraflardan her birinin öteki tarafın edimine karşı borç yüklendiği, iki taraflı bir sözleşmedir.

9. İş Kanunu ve TBK'da yer alan tanımlar dikkate alındığında hizmet akdinin unsurlarını iş görme, ücret ve bağımlılık oluşturmaktadır. Belirtilen unsurlar aynı zamanda söz konusu sözleşmenin ayırt edici özellikleri olup sözleşmenin taraflarının kararlaştırmış oldukları ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği noktasında önem taşımaktadır.

10. Hizmet akdinden bahsedilebilmesi için gerekli unsurlardan olan iş görme, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen her türlü çalışmasıdır. İş görme borcunun konusunu oluşturan iş, bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal ve bilimsel vb. olabilir (doktrindeki bir esere atıf).

11. Hizmet akdinin varlığı için gerekli ikinci unsur ücret olup bu unsur iş sözleşmesinin esaslı öğelerindendir. Bir işin görülmesi, karşı tarafın ücret ödemeyi vaat etmesi karşılığında olur. Bu nedenledir ki, ücret karşılığı olmadan yapılan çalışmalar iş sözleşmesi sayılmaz. Burada hemen belirtmek gerekir ki, ücret miktarının açıkça kararlaştırılması gerekli olmayıp işin bir ücret karşılığı yapılacağının gerekli ve olağan görüldüğü hâllerde ücret kararlaştırılmış sayılır. Önemli olan görülen işin yardım amacıyla veya hatır ilişkisi sebebiyle yapılmıyor olmasıdır.

12. Ücret, işçinin üstlendiği iş görme ediminin karşılığıdır. 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesi ile TBK'nın 393. maddesindeki hizmet akdi tanımından açıkça anlaşılacağı üzere ücret, hem iş sözleşmesinin temel unsuru hem de işverenin işçiye karşı yükümlülük altına girdiği en önemli borcudur. 4857 sayılı Kanun'un 32/1. maddesinde genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

13. Nihayet hizmet akdinin varlığı için gerekli olan üçüncü unsur bağımlılık unsuru olup hizmet akdinde işçi, üstlendiği iş görme edimini az veya çok olmakla birlikte işverenine bağlı olarak yani onun gözetim ve denetimi altında yapmaktadır.

14. Hizmet akdinin belirlenmesinde bağımlılık unsurunun varlığı zorunlu bulunmakla birlikte bunun ne tür bir bağımlılık olduğunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Hizmet akdinde bağımlılık ilişkisini bir ekonomik veya teknik bağımlılık olarak değil kişisel/hukuki bağımlılık olarak anlamak uygun olur. Çünkü işverenin otoritesi altında çalışan, onun vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek zorunda olan işçinin hizmet akdinde bağımlılığı daha ziyade kişiliği ile ilgilidir. Başka bir deyişle hizmet akdinin özünde diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak bir otorite/bağımlılık ilişkisi vardır ve işveren işçinin kişiliği üzerinde başka sözleşmelerde bulunmayan bazı yetkilere sahiptir. İşçi işgücünü işverenin yararlanmasına sunar. İşçinin işgücü ise onun kişiliğinin bir unsuru ve ayrılmaz parçasıdır (doktrindeki bir esere atıf).

15. İşçi işgörme edimini işverenin gözetim ve denetimi altında, onun vereceği talimatlar doğrultusunda yerine getirir. Başka bir ifadeyle işçi, işverenin yönetim, denetim ve gözetimi altındadır. İşçi iş görme edimini yerine getirirken işverenin çalışma yeri, saatleri ve çalışma biçimi konularında vereceği talimatlara uyma yükümlülüğü mevcut olup bu, işçinin işverene kişisel bağımlılığını ortaya koymaktadır.

16. Bugün bağımlılık, hizmet akdinin karakteristik bir unsuru olarak değerlendirilmekle ve hatta bu sözleşmenin sine qua non (olmazsa olmaz) unsuru kabul edilmekle birlikte işletme içinde işgal edilen mevki, taahhüt edilen işin niteliği gibi faktörlere göre her iş ilişkisinde farklı yoğunluğa sahip, bu nedenle de kapsamı ve derecesi bakımından göreceli bir kavramdır (doktrindeki bir esere atıf).

17. Öte yandan çalışan kimse ile çalıştıran arasında tâbiiyet (bağımlılık) bulunup bulunmadığı her olayda ayrıca değerlendirilmesi gereken bir husustur. Genellikle tarafların karşılıklı durumları, işin ifa tarzı ve ücretin ödenme biçimi taraflar arasında böyle bir bağlılığın-bağımlılığın bulunup bulunmadığını ortaya koyabilecek karinelerdir (doktrindeki bir esere atıf).

18. Ayrıca belirtilmelidir ki, işçinin, işverenin kapsam ve sınırlarını belirlemiş olduğu iş organizasyonu içerisinde işverene bağımlılığına zarar vermeyecek oranda ve yükümlü olduğu iş görme ediminin ifası uğruna karar alma yetkisiyle işveren yararına iş sözleşmesiyle bağlı olarak çalışması bağımlılık unsurunu ortadan kaldırmamaktadır. Zira genel nitelikte de olsa işveren tarafından çerçevesi çizilen ve organize edilen bir iş görme ediminin ifası, işverenin yönetim ve talimatı altında gerçekleşen bir bağımlılık ilişkisinin varlığını ortaya koymakta olup bu tür bir iş ilişkisinde bağımlılık unsuru görece zayıf olsa da varlığını korur. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken kendi üretici gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi işverenle arasındaki bağımlılık unsuruna zarar veren bir olgu olarak değerlendirilemez. Buna karşın kendi adına bağımsız çalışıp kazanç sağlayan kişiler işçi statüsünde kabul edilemezler.

19. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.06.2025 tarihli ve 2023/10-738 Esas, 2025/379 Karar ile 21.01.2026 tarihli ve 2025/10-12 Esas, 2026/19 Karar sayılı kararlarında da aynı yönde açıklamalara yer verilmiştir.

20. Gelinen bu noktada belirtilmelidir ki, sigortalıların bazı haklardan yararlanmaları öncelikle Kuruma bildirilmeleri, belirli süre prim ödemiş olmaları ve kanunun gerektirdiği bilgilerin açık bir şekilde bilinmesi koşullarına da bağlıdır. Anılan bilgi ve belgelerin Kuruma ulaştırılmaması veya eksik ulaştırılması hâlinde ise bildirimsiz (kaçak) çalıştırma olgusu ortaya çıkacaktır. Bu durum, prim ve gelir vergisi ödememek için işverenlerce sıklıkla başvurulan bir yoldur. İşte bu noktada, işçinin birtakım yasal haklardan yararlanabilmesi için sigortalı hizmetinin tespitini talep etmesi gereği ortaya çıkmaktadır.

21. Belirtilen amaca yönelik davaların yasal dayanağı olan 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddesinde "Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır." hükmüne yer verilmiştir.
22. Sigortalı tarafından açılan hizmet tespiti davasında her türlü delille kanıtlanabilen çalışma olgusunun usulünce belirlenmesinden sonra bu çalışmanın sigortalı çalışma olup olmadığı ve çalışılan zaman üzerinde durulmalıdır.

23. Sosyal güvenlik hukukunun hem kamu hukuku hem de özel hukuk alanında kalan özellikleri dikkate alındığında özellikle hizmet tespiti davalarında kendiliğinden araştırma ilkesinin ağır bastığı görülür. Gerçekten de hizmet tespiti davalar, taraflarca hazırlama ilkesinin kapsamı dışında olup kendiliğinden araştırma ilkesi söz konusudur.

24. Hizmet tespitine yönelik davaların kamu düzenini ilgilendirdiği ve bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesinin gerektiği Yargıtayın yerleşmiş içtihadı gereği olduğundan kamu düzenini ilgilendiren hizmet tespiti davalarında hâkimin özel bir duyarlılık göstererek delilleri kendiliğinden toplaması ve sonucuna göre karar vermesi gerekir. Kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı bu davalarda ispat yükü, bir tarafa yüklenemez.

25. Hizmet tespiti davalarının amacı hizmetlerin karşılığı olan sosyal güvenlik haklarının korunması olduğundan, tespiti istenen dönemde kişinin sigortalı niteliği taşıyıp taşımadığı ile yapılan işin Kanun kapsamına girip girmediği araştırılmalıdır. Çalışma iddiasının gerçeğe uygunluğu ancak bu koşullar varsa inceleme konusu yapılabilecektir.

26. Çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabileceğinden bu davalarda işyerinde tutulması gerekli dosyalar ile Kurumdaki belge ve kanıtlardan yararlanılmalı, ücret bordroları getirtilmeli, müfettiş raporları olup olmadığı araştırılmalı, mümkün oldukça tespiti istenen dönemde işyerinin yönetici ve görevlileri, işyerinde çalışan öteki kişiler ile o işyerine komşu ve yakın işyerlerinde, tarafları veya işyerini bilen veya bilebilecek durumda olanlar kolluk aracılığıyla araştırılarak saptanmalı, sigortalının hangi işte hangi süre ile çalıştığı, çalışmanın konusu, sürekli, kesintili, mevsimlik mi olduğu, başlangıç ve bitiş tarihleri ve alınan ücret konularında beyanları alınarak tanıkların sözleri değerlendirilirken bunların inandırıcılığı üzerinde durulmalı, verdikleri bilgilere nasıl vakıf oldukları, işveren ve işçiyle, işyeriyle ilişkileri, bazen uzun yılları kapsayan bilgilerin insan hafızasında yıllarca eksiksiz nasıl taşınabileceği düşünülmeli, beyanları diğer yan delillerle desteklenmelidir.

27. Bu amaçla tanıkların hizmet tespiti istenen tarihte işyeri veya komşu işyeri sigortalısı ya da işvereni olup olmadıkları araştırılmalı, davalı Kurumdan, bu kişilerin belirtilen tarihte sigortalılık bildirimlerinin hangi işyerinden yapılmış olduğu da sorularak elde edilen bilgilerin beyanlarında belirttikleri olgularla örtüşüp örtüşmediği de irdelenmeli, işyerinin kapsamı ve kapasitesi ile niteliği bu beyanlar çerçevesinde kontrol edilmelidir. Diğer taraftan bu davalarda işverenin çalışma olgusunu kabulü ya da reddinin tek başına hukuki bir sonuç doğurmayacağı da göz önünde tutulmalıdır.

28. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 12.09.2024 tarihli ve 2023/10-279 Esas, 2024/424 Karar ile 05.02.2025 tarihli ve 2023/10-402 Esas, 2025/12 Karar sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

29. Somut olayda davacı, davalıya ait emlak işyerinde büro elemanı olarak 09.08.2020-09.02.2021 tarihleri arasında çalıştığını iddia etmiş, davalı vekili ise ayakçı emlakçı tabir edilen işi yapan davacının, müvekkilinin işyerinde sadece müşterileriyle görüşme yaptığını ve kendi nam ve hesabına çalıştığını, müvekkiline ait işyerini kullanmasının yanı sıra başka emlak işyerlerinde de emlak işi yaptığını, müvekkilinin hizmet verdiği kişilerle davacının iş yapmaya çalışması nedeniyle artık işyerini kullandırmaması üzerine eldeki davayı açtığını ve kötüniyetli olduğunu savunmuştur. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerden; hizmet cetveline göre uyuşmazlık konusu dönemde davacı adına Kuruma bildirim yapılmadığı, davalı işyerinin Kanun kapsamında olmadığı, ayrıca davalının anılan dönemde emlak danışmanı olarak kendi adına bağımsız çalıştığı, davacının eski eşinin arkadaşı olan davacı tanığının beyanının duyuma dayalı olduğu, diğer davacı tanıklarının ise davacının babası ve eski eşi olduğu, buna göre bordro ve komşu işyeri tanık beyanlarıyla desteklenmeyen davacı tanık beyanlarına itibar edilemeyeceği, zira davalı tanığı ...'ın kendisinin de emlakçı olduğunu, 2021 yılı içerinde davacının internet üzerinden emlakçılık yaptığını gördüğünü ancak davalının işyerinde davacıyı görmediğini, davacının kendi bölgesinde çalıştığını ve yoğun bir işinin olmadığını; kamu tanığı ...'nun ise pandemi döneminde yarı zamanlı çalıştıklarından ve emlak işyerine çok fazla kişi geldiğinden davacının ne iş yaptığını tam olarak bilmediğini, davacının birkaç kez davalı işyerinde oturduğunu ve dışarıda dolaştığını gördüğünü beyan ettikleri, ayrıca işçilik alacağı dosyasında çalışma iddiasını ispata ilişkin herhangi bir bilgi ve belge bulunmadığı, mahkemece çalışma iddiasının somutlaştırılması amacıyla iki kez gönderilen ve birinin davacı tarafından bizzat tebliğ alınan tebligatlara rağmen davacının duruşmalara katılmaması nedeniyle 13.03.2023 tarihli duruşmada beyanın alınmasından vazgeçildiği, davacı vekilinin de yargılama sırasında müvekkilinin çağrılmasına rağmen duruşmaya neden gelmediğine ilişkin açıklamada bulunmadığı gibi istinaf başvuru ve temyiz dilekçelerinde bu konuya hiç değinmediği gözetildiğinde davacının anılan tarihlerde davalı işyerinde hizmet akdine dayalı olarak çalıştığının ispatlanamadığı sonucuna varılmıştır.

30. Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında; davacının davasını yeterince açıklayamadığı, mahkemece eksik araştırma ve inceleme sonucunda karar verildiği anlaşıldığından direnme kararının Özel Daire bozma kararında belirtilen nedenlerle bozulması gerektiği ileri sürülmüş ise de Kurul Çoğunluğu tarafından bu görüş benimsenmemiştir.

31. Hâl böyle olunca usul ve yasaya uygun olan direnme kararı onanmalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile usul ve yasaya uygun olan direnme kararının ONANMASINA,

Harç peşin alındığından harç alınmasına yer olmadığına,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

29.04.2026 tarihinde oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.