

İŞ YERİNİN DEVRİ - ALT İŞ VERENİN KENDİ DÖNEMİNDEN SORUMLULUĞU

Özet: Somut olayda, davacı işçi 10.06.1999-22.09.2011 tarihleri arasında davalı şirket yanında, 23.09.2011-30.06.2013 arası dava dışı ... İnş. Ltd. Şti. nezdinde çalışmıştır. Son alt işveren nezdinde çalışırken iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, davalı şirket son alt işveren olmadığından, kıdem tazminatından sadece kendi dönemi için sorumludur. Mahkemece, davalı alt işveren şirketin kendi çalışma dönemiyle sınırlı olmak üzere kendi ücret seviyesine göre belirlenecek kıdem tazminatından sorumlu tutulması gerekirken aksi yönde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

T.C.

Yargıtay

22. Hukuk Dairesi

E: 2015/7580 K: 2016/13115 K.T.: 03.05.2016

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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 davalı işverenlik yanında 10.06.1999-22.09.2011 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar

verilmesini istemiştir.

Davalı, husumet itirazında bulunmuş ve davalının son işverenin Sosyal Hizmetler İnşaat firması olduğunu, davacının asıl işveren konumundaki ankara şehirlerarası terminal işletmeciliği bünyesinde yeni ihale alan şirket bünyesinde çalışmaya devam ettiğini, ihalenin kendileri açısından bitim tarihi olan 22.09.2011 tarihinde 05 kodu ile çıkışının yapıldığını, davacının 23.09.2011 tarihinde ihaleyi yeni alan firma yanında çalışmaya devam ettiğini, çalışmaya devam etmesi sebebi ile feshe bağlı haklar olan kıdem, ihbar ve yıllık izin ücreti talep edemeyeceğini, bu sebeple haksız olarak açılmış olan davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, davalının alt iş veren olduğu; davacı tarafca davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia ettiği 22.09.2011 tarihi itibarıyla, alt işveren olan davalı ile dava dışı asıl işveren arasındaki hizmet alım sözleşme süresinin sona erdiği; davacının, 22.09.2011 tarihinden sonra asıl iş verenin davalı dışındaki başka bir alt iş vereni yanında çalışmasını sürdürdüğü, bu bağlamda 22.09.2011 tarihi itibarıyla davacının iş sözleşmesinin sona ermediği, hal böyle olunca sözleşmenin feshine bağlı olan davaya konu olacak koşullarının oluşmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

1-) Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-) 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesi hükmü, 4857 sayılı kanunun 6. maddesinde belirtilen iş yeri devrini de içine alan geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede iş yerlerini devir veya intikalinden söz edildikten sonra "yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli" denilmek suretiyle uygulama alanı 4857 sayılı kanunun 6. maddesine göre daha geniş biçimde çizilmiştir. O halde kıdem tazminatı açısından asıl işveren alt işveren

ilişkinin sona ermesinin ardından iş yerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki veya fiili bir bağlantı olsun ya da olmasın kıdem tazminatı açısından önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumluluğu, son alt işverenin ise tüm dönemden sorumluluğu kabul edilmelidir.

Sonuç olarak, tarafların fesih konusunda irade açıklamaları veya fesih işlemi yerine geçecek işlemleri olmadığı sürece, işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait iş yerinde ara vermeden çalışması halinde iş yeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. Asıl işveren tüm hizmet süresine göre kıdem tazminatı alacağından; devreden alt işveren ise kendi çalıştırdığı dönem ve ücret seviyesine göre belirlenecek kıdem tazminatından sorumludur.

Somut olayda, davacı işçi 10.06.1999-22.09.2011 tarihleri arasında davalı şirket yanında, 23.09.2011-30.06.2013 arası dava dışı ... Sosyal Hizmetler İnş. Ltd. Şti. nezdinde çalışmıştır. Son alt işveren nezdinde çalışırken iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, davalı şirket son alt işveren olmadığından, kıdem tazminatından sadece kendi dönemi için sorumludur. Mahkemece, davalı alt işveren şirketin kendi çalışma dönemiyle sınırlı olmak üzere kendi ücret seviyesine göre belirlenecek kıdem tazminatından sorumlu tutulması gerekirken aksi yönde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istemi halinde ilgisine iadesine, 03.05.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.