

T.C.
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ
E. 2011/824
K. 2011/1455
T. 29.9.2011

- FESHİN GEÇERSİZLİĞİ DAVASI (Alt İşveren Tarafından İş Sözleşmesi Feshedildiği - Bu Davadan Alt İşveren Sorumlu Olacağı/Taraf Sıfatı Olmadığı İçin Asıl İşverene Başvurulamayacağı)
- İŞE İADE DAVASI (Alt İşveren Tarafından İş Sözleşmesi Feshedildiği - Bu Davadan Alt İşveren Sorumlu Olacağı/Taraf Sıfatı Olmadığı İçin Asıl İşverene Başvurulamayacağı)
- ALT İŞVERENİN İŞÇİSİ (Davacının İş Sözleşmesi Bu İşveren Tarafından Feshedildiği - Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davasından Alt İşveren Sorumlu Olacağı/Asıl İşverenin Taraf Sıfatı Olmadığı)
- ASIL İŞVERENİN TARAF SIFATI OLMADIĞI (Alt İşveren Tarafından İş Sözleşmesi Feshedildiği - Bu Davadan Alt İşveren Sorumlu Olacağı/Feshin Geçersizliği ve İşe İade Davası)
- İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI (Davalılar Arasında Asıl Alt İşveren İlişkisi Bulunduğu - Asıl İşverenin Alt İşverenin İşe Başlatmaması Sebebiyle Doğan Tazminattan Alt İşverenle Birlikte Sorumlu Olacağı)
- BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ (İşe İade Davası - Davalılar Arasında Asıl Alt İşveren İlişkisi Bulunduğu/Asıl İşverenin Alt İşverenin İşe Başlatmaması Sebebiyle Doğan Tazminattan Alt İşverenle Birlikte Sorumlu Olacağı)

ÖZET : Dava feshin geçersizliğine ve işe iadeye ilişkindir. Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatıyla dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Somut uyuşmazlıkta, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olup, davacının yaptığı iş itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesi koşulları olmadığından davacının hizmet aktinin belirsiz süreli olduğunun kabulü ile, iş aktinin feshinin usulüne uygun olmadığı anlaşıldığından davacının alt işveren işyerine işe iadesine, asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden alt işverenle birlikte sorumlu olacağı kuralı dikkate alınarak işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden birlikte sorumlu tutulması gerekir.

DAVA : Yerel mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Afyonkarahisar Valiliği avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Y. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davacı vekili, davacının Ş... Ltd. Şti. Taşeronluğunda Sosyal Sigortalar İl Müdürlüğü 0-6 yaş çocuk yuvasında servis elemanı olarak 04.09.2007 tarihinde çalışmaya başladığını, Temmuz 2009 tarihinde apandist ameliyatı geçirdiğini, sonrasında 20 gün rapor aldığını, rapor dönüşü 03.08.2009 tarihinde Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından işe başlatılmak istenmediğini ve iş akdinin haksız olarak sona erdirildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tesbitine, davacının işe iadesine, davacı işçinin işe iadesi için işverene müracaatında hak kazanmak üzere 4 aylık ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline, karara rağmen süresinde başvurusu halinde işe başlatılmaz ise 8 aylık brüt ücreti tutarında tazminatın davalılardan müteselsilen tahsiline karar verilmesini dava ve talep etmiştir.

Davalı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu vekili cevabında, davacının işvereni durumunda olmadıklarını, işyerinin mutfağında yemek pişirme, yemek alım dağıtım ve servis hizmetlerinin diğer şirkete ihale yoluyla verildiğini, şayet işveren konumunda kabul edilirse mahkemenin görevsiz olduğunun kabulü gerektiğini, husumet itirazında bulduklarını, davacının çeşitli sorunlarının işverene bildirildiğini, firma çalışanlarının işine son verme haklarının kendilerinde bulunmadığını, işverenle işçi arasında iş akdi bulunmadığını bildirmiş, haksız davanın reddini talep etmiştir.

Davalı Ş. T. cevabında, kendisinin davacıyla sorununun bulunmadığını, Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü yetkililerinin beyanlarına göre davacıdan randıman alınmadığı bildirilerek il müdürlüğü tarafından işten çıkarıldığını, haksız davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının iş akdinin Ş... Ltd. Şti. ile imzalandığı, bu şirketin Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü 0-6 yaş çocuk yuvasının ihaleyle yemek yapım, dağıtım ve servis işlerini aldığı, Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü yetkililerinin davacıyla sorun yaşaması üzerine Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından davacının işten çıkarıldığı, ancak işveren tarafından iş akdinin haklı ve geçerli sebeplerle feshedildiğinin kanıtlanamadığı, Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünün çalıştırılan işçilerin işten çıkarılması yahut alınması konusunda birebir yetkisinin bulunduğu da dikkate alındığında hukuki sorumluluğunun işverenle birlikte olduğu, bu haliyle İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21. maddeleri çerçevesinde işe iade davası koşulları yönünden dava şartlarının Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü de dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği, bu haliyle işçilerin çalıştırılması ücret hak ve alacaklarında hukuki sorumluluğu bulunan Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünün de haksız ve geçersiz olarak işçinin iş akdini feshettiğinin kabul edilmesi gerektiği belirtilerek, davacının iş akdinin feshinin geçersizliğine, işe iadesine, davacının yasal süresinde başvurusuna rağmen davalılarca süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren 2 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine, davacının işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan tahsiline karar verilmiştir.

Davalı Afyonkarahisar Valiliği Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü vekili tarafından karar temyiz edilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 Sayılı İş Kanunuyla asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatlarıyla ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfat bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden sözedilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatıyla dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Somut uyuşmazlıkta, davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olup, davacının yaptığı iş itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesi koşulları olmadığından davacının hizmet aktinin belirsiz süreli olduğunun kabulü ile, iş aktinin feshinin usulüne uygun olmadığı anlaşıldığından davacının alt işveren işyerine işe iadesine, asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden alt işverenle birlikte sorumlu olacağı kuralı dikkate alınarak işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücretinden birlikte sorumlu tutulması gerektiğinden yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı bulunmuştur.

4857 Sayılı İş Yasasının [20/3](#) maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
2. Davalı alt işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçersizliğine T... Limited Şirketi işyerine işe iadesine,
3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalılar tarafından müştereken ve müteselsilen ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 2 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,
4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğine,
5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına, davacı tarafından peşin ödenen 15.60 TL harç giderinin davalı Ş. T... Ltd. Şti.'den alınarak davacı tarafa ödenmesine,
6. Davacının yapmış olduğu 25.00 TL yargılama giderinden kabul ve red oranına göre takdiren 18.00 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiliyle davacıya verilmesine, kalan miktarın davacı üzerinde bırakılmasına,
7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.000.00 TL ücreti vekaletin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,
8. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.000.00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (Afyonkarahisar İl Müdürlüğü)'na verilmesine, kesin olarak, 29.09.2011 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.