

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
E. 2013/3704
K. 2013/17714
T. 10.6.2013

- **İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI (Davalılar Arasındaki Hukuki İlişkinin İşyeri Devri Kurallarına Göre Değerlendirilmesi Gerektiği - İşyerinin Devredildiği Tarihten İtibaren İki Yıllık Süre Geçmiş Olmakla Davalı D... Şirketi Yönünden Davanın Tümünden Reddi Gerektiği)**
- **İŞYERİ DEVRİ (Tarihine Kadar Doğmuş Bulunan Ücret Fazla Çalışma Hafta Tatili Çalışması Bayram ve Genel Tatil Ücretlerinden Devredenin Sorumluluğunun Devir Tarihinden İtibaren İki Yıl Süreyle Sınırlı Olduğu - Bu Süre Geçmiş Olduğundan Davalı D... Şirketi Yönünden Davanın Tümünden Reddi Gerektiği)**
- **İŞYERİNİN DEVRİ HALİNDE KIDEM TAZMİNATI HESABI (İşyeri Devri Öncesi ve Sonrasında Geçen Sürenin Tamamı İçin Hesaplanması Ancak Devreden İşveren veya İşverenler Bakımından Kendi Dönemleri ve Devir Tarihindeki Ücret İle Sınırlı Sorumluluğun Belirlenmesi Gerektiği - İşçilik Alacakları Davası)**
- **İŞYERİNİ DEVREDEN İŞVERENİN İŞÇİLİK ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞU (Devir Tarihinden İtibaren İki Yıllık Süre Geçmiş Olmakla Davalı D... Şirketi Yönünden Davanın Tümünden Reddi Yerine Fazla Çalışma Ücreti Hafta Tatili Ücreti ve Genel Tatil Ücreti Alacakları Yönünden Kabulünün Hatalı Olduğu)**

ÖZET : Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 Sayılı Kanunun 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 Sayılı Kanunun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır. Somut olayda; mahkemece, davalılar arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu sonucuna varılmış ise de, davalılar arasındaki hukuki ilişkinin, İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenen işyeri devri kurallarına göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre, işyerinin devredildiği tarihten itibaren 2 yıllık süre geçmiş olmakla davalı D... Şirketi yönünden davanın tümünden reddi yerine fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti alacakları yönünden davanın kabulü hatalıdır.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin alacağı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi D.Özcan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı V... Şirketinin işinde alt işveren olan diğer davalı D... Şirketi işçisi olarak 1.7.2003-22.9.2005 arasında çalıştığını, 22.9.2005-3.12.2008 döneminde ise davalı V... Şirketi işçisi olarak çalıştığını ve akdin V... Şirketi tarafından haksız olarak feshedildiğini, 22.9.2005'den sonraki döneme ait alacaklarının ödendiğini, ancak önceki dönem alacaklarının ödenmediğini belirterek, kıdem-ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti ve hafta tatili ücreti alacaklarının ödetilmesini istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı V... Şirketi vekili, davaya konu edilen dönemde davacının diğer şirket işçisi olarak çalıştığını ve alt işveren ilişkisi olmadığını belirterek, davanın reddini istemiştir.

Davalı D... Şirketi vekili, davacının istifa ederek V... Şirketine geçtiğini, işyeri devri veya hizmet akdi devri olmadığını belirterek, davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, 2003-2005 dönemi yönünden davalı D... Şirketinin davalı V... Şirketine ait binada sevkiyat, temizlik, lojistik işlerini alt işveren olarak üstlendiği, işin diğer kısmının V... Şirketi işçileri tarafından yerine getirildiği, bu döneme ait feshe bağlı alacaklardan V... Şirketinin tek başına sorumlu olduğu, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücretinden ise her iki davalının da müteselsilen sorumlu olduğu sonucuna varılmıştır.

D-) Temyiz:

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe:

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

2-) İşyeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, işyerinin veya bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar açısından, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları aynı Kanununun 3. fıkrasında belirtilmiş, devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

Değinen Kanununun 120. maddesi hükmüne göre, 1475 Sayılı Kanununun 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, işyeri devirlerinde kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından

belirtilen madde hükmü uygulanmalıdır. Anılan maddeye göre, işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde, işçinin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

İşyerinin miras yoluyla intikali 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu'nun [599.](#) maddesinde düzenlenmiş, sözü edilen madde hükmünde miras bırakanın ölümü ile mirasçılardan bir bütün olarak mirasa hak kazanacakları açıklanmıştır.

İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır (Yargıtay 9. HD. 22.7.2008 gün 2007/ 20491 E, 2008/ 21645 K.). Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmeyecektir. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir.

İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir.

Basın İş Kanununa tabi işyerleri bakımından, işyerinin belirleyici unsurlarından olan marka, logo ve yayın imtiyaz hakları gibi maddi olmayan unsurların devri de işyeri devri olarak değerlendirilmelidir (Yargıtay 9. HD., 19.1.2010 gün, 2009/42958 E., 2009/354 K.).

Maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsurunu olan işçilerin devri de, işyeri devri olarak kabul edilmelidir.

Devirden sonra işyerindeki ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının saptanabilmesi için, yürütülen faaliyetin devirden sonra yeni işveren tarafından aynı veya özdeş biçimde sürdürülmesi ölçütü yanında, işyerinin taşınmaz ve taşınır malları ile maddi olmayan varlıkların, işyerinde çalışan işçilerin sayısı ve uzmanlık bakımından çoğunluğunun, bunun yanı sıra müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devir öncesi ve sonrasındaki faaliyetler arasında benzerlik olup olmadığı, devir sebebiyle işyerinde faaliyet askıya alınmışsa askı süresi gibi koşullar da göz önünde tutulmalıdır.

4857 Sayılı Kanunun 6. maddesinde yazılı olan "hukuki işleme dayalı" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zimni bir anlaşma da yeterli görülmelidir.

İşyerine Bankalar Kanunu hükümleri çerçevesinde Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurumu tarafından el koyulması ise işyeri devri niteliğinde değildir. Bu durumda yönetim hakkına müdahale edilmekte veya bankacılık faaliyetleri askıya alınmaktadır.

Yine özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak değerlendirilemez. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmektedir. Bununla birlikte, tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri niteliğindedir (Yargıtay 9. HD. 8.7.2008 gün ve 2008/25370 E, 2008/ 19682 K.).

İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkanı vermez.

İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı sebeple fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir (Yargıtay 9. HD. 27.10.2008 gün 2008/ 29715 E, 2008/28944 K.).

Bu açıklamalar ışığında, iş hukukunda işyeri devrinin işçilik alacaklarına etkileri üzerinde ayrıca durulmalıdır. İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 Sayılı Kanunun 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.

Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 Sayılı Kanunun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.

Somut olayda; davalı V... Şirketi, taşıma ve lojistik destek işlerini taşeronu olan diğer davalı D... Şirketine gördürmüştür.

Davacı, 5.9.2003-21.9.2005 arasında davalı D... Şirketi işçisi olarak V... Şirketine ait işyerinde çalışmıştır.

Davacı, 22.9.2005'den itibaren V... Şirketine ait araçlarda şoför olarak çalışmaya devam etmiş olup, davacının sigorta primleri, bu tarihten itibaren V... Şirketi tarafından yatırılmıştır.

İş sözleşmesi, davalı V... Şirketi tarafından ekonomik sebeplerle ve ihbar öneli verilmeden 7.8.2008 günü feshedilip, davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı 22.9.2005'den sonraki dönem için hesaplanıp ödenmiştir.

Davacı, 5.9.2003-7.8.2008 dönemine ait ödenmeyen işçilik alacaklarını her iki davalıdan istemiştir.

Mahkemece, 2003-2005 dönemi yönünden davalı D... Şirketinin davalı V... Şirketine ait binada sevkiyat, temizlik, lojistik işlerini alt işveren olarak üstlendiği, işin diğer kısmının V... Şirketi işçileri tarafından yerine getirildiği, bu döneme ait feshe bağlı alacaklardan V... Şirketinin tek başına sorumlu olduğu, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatili ücretinden ise her iki davalının da müteselsilen sorumlu olduğu sonucuna varılmıştır.

Somut olayda; mahkemece, davalılar arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu sonucuna varılmış ise de, davalılar arasındaki hukuki ilişkinin, İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenen işyeri devri kurallarına göre değerlendirilmesi gerekmektedir.

Buna göre, işyerinin devredildiği tarihten itibaren 2 yıllık süre geçmiş olmakla davalı D... Şirketi yönünden davanın tümünden reddi yerine fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti alacakları yönünden davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 10.06.2013 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY :

İş hukukunda işçilik alacaklarından, İş Kanunu 2. madde uyarınca asıl işveren sıfatıyla birlikte sorumluluk ile doğrudan doğruya iş sözleşmesinin tarafı işveren sıfatıyla sorumluluk birbirinden ayrı kavram ve kurumlardır. Asıl işveren, iş sözleşmesinin tarafı olduğu için değil; Kanunun öngördüğü kural gereğince işçilik alacaklarından ancak taşeronun sorumluluğu kadar ve işçinin asıl işveren işyerinde geçen hizmetleriyle sınırlı olarak "birlikte" sorumludur. Alt işverenin sorumluluğu akdi, asıl işverenin sorumluluğu "kanuni" sorumluluktur.

Somut olayda, yerel mahkemenin de kabulünde olduğu üzere davacı işçinin 2003-2005 tarihleri arasındaki çalışması taşeron nezdinde geçmiş olup davalı V... A.Ş., bu dönem alacaklardan işveren değil, asıl işveren sıfatıyla sorumludur. Bu dönemden sonra ise işçi bizzat davalı V... A.Ş. tarafından istihdam edildiğinden iş sözleşmesinin tarafı davalı V... A.Ş.'dir ve bu dönemde doğan alacaklardan doğrudan doğruya işveren sıfatıyla sorumluluk taşımaktadır. O itibarla yerel mahkemenin kararında ve hükme esas bilirkişi raporunda bu iki müessese arasındaki farkın göz ardı edilmesi isabetli olmamıştır. Davada alt işveren yanında V... A.Ş.'ye husumet yöneltildiğine göre, V... A.Ş.'nin, (1). asıl işveren sıfatıyla ve bu kavramın beraberinde getirdiği yasal esaslara göre sorumlu olduğu alacak tutarı, (2). işçiyi kendi nezdinde çalıştırdığı dönemden kaynaklanan işveren sıfatıyla sorumlu olduğu alacak tutarı bulunmaktadır.

Yine bir işçinin hizmetlerinin topyekün birlikte dikkate alınabilmesi için ya işçinin aynı işveren nezdindeki çalışmalarının bulunması ya da aynı işyerinde işveren değişikliğine rağmen çalışmasını sürdürmesi gerekmektedir. Dava konusu olayda işçinin "aynı işveren" nezdinde geçen iki dönem çalışmanın bulunmadığı sabittir. İşyeri devri de söz konusu değildir. Alt işverenin, asıl işverenden iş üstlendiği hallerde o mahal alt işveren bakımından işyeridir ve ihale dönemlerine göre firmalar değiştiği halde işçinin her bir alt işveren şirket nezdinde çalışmasını sürdürmesi durumu da mevcut bulunmamaktadır. Olayda, davacının ilk dönem ve son dönem çalışmaları arasındaki seyir bakımından ne işveren ne de işyeri esasına göre birlik söz konusudur. 2003-2005 döneminde iş sözleşmesinin işveren sıfatı ile tarafı davalı taşeron limited şirket, işyeri de hukuken bu işveren bakımından işyeri olan ve davalı V... A.Ş.den iş üstlenilen işyeridir. Alt işveren ilişkisinin sona ermesiyle, alt işverenin bu işyerini asıl işverene devrettiğinden bahsedilemeyeceği de açıktır. Bir asıl işverenden üstlenilen iş sona erdiğinde, alt işverenin o işyeriyle ilgili tescil kaydı da kapatılır ve o mahaldeki iş sona erer. Yoksa asıl işverenle alt işveren arasında bir hukuki işleme dayalı işyeri devri sözkonusu olamaz. Olayda davalı taşeron şirket ile davalı V... A.Ş. arasında zaten işyeri devribulunmadığından devreden ve devralan işverenlerin sorumluluğuna dayanılmasının isabetli olmadığı görüşündeyim. Ayrıca yerel mahkeme kararında taşeron şirket ile davalı arasında hangi hukuki işleme dayalı bir devir olgusu bulunduğu da açıklanmış değildir.

Somut olayda davalı V... A.Ş.'nin, bir dönem için asıl işveren sıfatıyla diğer dönemde ise doğrudan iş sözleşmesinin tarafı işveren sıfatıyla iki ayrı sorumluluğu bulunmakta olup, taşeron şirket nezdinde

geçen çalışmalar için, burada geçen süre ve sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret seviyesine göre hesaplanacak kıdem tazminatı tutarı yerine son ücret üzerinden yapılan hesaplama doğrultusunda verilen hüküm tümüyle bu yasal esaslara uygun olmadığından yerel mahkeme kararının bu gerekçeyle bozulması gerektiği görüşümdedir.