

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
E. 2011/3485
K. 2011/3299
T. 14.2.2011

- **İŞE İADE İSTEMİ (Salt Devir İş Sözleşmesinin Feshin İçin Geçerli Sebep Teşkil Etmediği - Davacının İş Sözleşmesi Devirden Sonra Feshedildiğinden ve İşyeri Artık Devralan Şirketin İşyeri Olduğundan Davacının Devralan İşveren Olan Davalı Gıda Şirket İşyerine İşe İadesine Karar Verilmesi Gerektiği)**
- **İŞYERİ DEVRİ (İş Sözleşmesinin Feshin İçin Geçerli Sebep Teşkil Etmediği - Davacının İş Sözleşmesi Devirden Sonra Feshedildiğinden ve İşyeri Artık Devralan Şirketin İşyeri Olduğundan Davacının Devralan İşveren Olan Davalı Gıda Şirket İşyerine İşe İadesine Karar Verilmesi Gerektiği)**
- **İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI (Davacının Devralan Şirket İşyerine İşe İadesine Karar Verilmemesi ve Devralan ve Devreden İşverenin İşe Başlatmama Tazminatı İle Boşa Geçen Süre Ücretinden Sorumlu Tutulmaması Açıklanan Gerekçe İle Hatalı Bulunduğu)**

ÖZET : Dava, feshin geçersizliği ve işe iade istemidir. Davacının iş sözleşmesi devirden sonra devreden davalı Çukobirlik tarafından feshedilmiştir. Oysa açıklandığı gibi fesihden önce devirle davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralan davalı S... Gıda şirketine geçmiştir. Devralan davalı S... Gıda şirketi tarafından ise gerçekleştirilen yazılı bir fesih işlemi bulunmamaktadır. Salt devir iş sözleşmesinin feshin için geçerli sebep teşkil etmez. Davacının iş sözleşmesi devirden sonra feshedildiğinden ve işyeri artık devralan şirketin işyeri olduğundan, davacının devralan işveren olan davalı S... Gıda şirket işyerine işe iadesine karar verilmesi, devirden sonra fesheden ve dava açılmasına sebep olan diğer davalı Çukobirlik Genel Müdürlüğünün ise İş Kanunu'nun 6/5 maddesi uyarınca işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücretinden devralan işverenle birlikte sorumluluğuna karar verilmesi gerekir. Mahkemece sonuç itibari ile feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetli ise de davacının devralan şirket işyerine işe iadesine karar verilmemesi, devralan ve devreden işverenin işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücretinden sorumlu tutulmaması açıklanan gerekçe ile hatalı bulunmuştur.

DAVA : Davacı vekili, davalı Çukobirlik Genel Müdürlüğünün, davacının çalıştığı işyeri olan yağ fabrikasını diğer davalıya kiraya verileceğini sebep göstererek belirterek davacı işçinin iş sözleşmesini feshettiğini, davacının sürekli işçi olduğunu, işyeri faal iken diğer davalı S... Gıda Ltd. Şirketine kiraya verildiğini, yapılan fesih işleminin haksız ve geçersiz olduğunu belirterek, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18-21. maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Çukobirlik Genel Müdürlüğü vekili, Birlik Yönetim Kurulunun davacı işçinin de mevsimlik personel olarak çalıştığı Merkez Yağ Fabrikasının faaliyetine 2.7.2010 tarihinde aldığı karar ile son verdiğini, fabrikanın mevcut tüm personellerinin 4857 Sayılı yasanın 29. maddesi kapsamında toplu çıkış prosedürüne uygun şekilde 9.8.2010 tarihinde iş sözleşmelerinin feshedilmesine karar verildiğini, 6.7.2010 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğüne, İş-Kur'a, yetkili Tek Gıda-İş Sendikasına ve işçinin kendisine iş sözleşmesinin 9.8.2010 tarihinde feshedileceğinin yazılı olarak bildirildiğini, 4857 Sayılı İş Kanununun 29/6 maddesi gereği fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağını, bildirim bölge müdürlüğüne 6.7.2010 tarihinde yapılması sebebiyle dava tarihinde henüz fesih bildirim hüküm doğurmadığını ve ortada bir fesih işleminin bulunmadığını, işe iade davasını iş sözleşmesi feshedilmiş olan işçilerin açabileceğini, Çukobirlik Genel Müdürlüğünün almış olduğu

kararlarla sanayi alanından tamamen çekilerek kooperatifçilik alanında mütevazı boyutlarda faaliyet yürütme mücadelesi verdiğini, davacı konumundaki mevsimlik işçileri değil kadrolu personeli dahi istihdam etmekte zorlandığını, yağ fabrikasının fiilen Ocak 2010 tarihinde faaliyetinin durduğunu, gelinen bu aşamada davalının elindeki tek yağ fabrikasını da kiraya vermek zorunda kaldığını, feshin işletme ve işyeri gereklerinden kaynaklandığını, davanın reddi gerektiğini belirtirken;

Diğer davalı S... Gıda Tarım Tek. Kim. Mad. San. Ltd. Şirket vekili ise, davanın hak düşürücü sürede açılmadığını, davacının davalı S... Gıda ... Ltd. Şirketinde çalışmasının bulunmadığını, şirketin faaliyeti tamamen durmuş olan diğer davalı Çukobirlik Genel Müdürlüğüne ait yağ fabrikasının belirli ünitelerini kirayla aldığını, kendilerinin kiracı, diğer davalının ise kiraya veren olduğunu, işyerinin 3 yıllığına kiralandığını, Çukobirlik Genel Müdürlüğü ile aralarındaki hukuki ilişkinin işyeri devri değil, kiracı-kiralayan ilişkisi olduğunu savunmuştur.

Mahkemece, davacının çalıştığı işyeri yağ fabrikasının tüm müstemilatıyla birlikte diğer davalıya kiraya verildiği, kiraya verilmeden önce işyerinin 2010 yılı başlarına kadar faaliyetini sürdürdüğünü, ücretli ve ücretsiz izin uygulamaları ile geçici olarak kısa dönemlerle üretime ara verildiği, işyerinin kapanmadığı, diğer davalın tarafından üretime devam edildiği, faal olduğu, iş yerinin kiraya verilmesi 4857 Sayılı İş Kanununun 6. Maddesi gereği işyeridevri olduğu, 4857 Sayılı İş Kanununun 6/5 maddesinin "Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünde devrinden dolayı feshedemeyeceği ve devir işçi için haklı sebep oluşturamayacağı" kuralına yer verdiği, bu madde uyarınca feshin geçersiz olduğu gerekçesi ile davanın davalı SERİNLER GIDA LDT. Şirketi hakkında reddine, davalı ÇUKOBİRLİK yönünden kabulüne karar verilmiştir.

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

KARAR : 4857 Sayılı İş Kanunu'nun [19.](#) maddesi uyarınca aynı yasanın 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı fesih bildiriminin de, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde içermesi zorunludur. Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildiri ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrasında göre "işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer". Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca, "yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır" ve 4. fıkrasına göre de "Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır". Bu madde emredici bir hükümdür ve madde gerekçesi dikkate alındığında, işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri kavramının yorumunda 1977/187 Sayılı yönerge, 19.6.1998 tarih ve 98/50 Sayılı yönerge değişikliği ve Avrupa Adalet Divanının 11.3.1993 tarihli "A. S." davasına ilişkin kararında belirtilen kıstasların dikkate alınması gerekir. Yönerge ve karar esas alındığında devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme veya işyeri ya da işyerinin bir kısmının kendi kimliğini koruyarak devrini ifade eder. Bütünlük ise, ekonomik bir faaliyetin icrası ve her birisi

için ayrı ayrı belirlenmiş amaçlar doğrultusunda organize edilmiş insan ve eşyalardan oluşan bir bütünlük olarak algılanmalıdır. Ekonomik bütünlük, mal veya hizmet yönetimine teknik amacın izlendiği fonksiyon görebilen bir organizasyon bütünlüğüdür.

Dosya içeriğine göre davacı işçi davalı Çukobirlik Yağ Fabrikası işyerinde çalışmaktadır. Davalı kooperatif hammadde bulunmaması nedeni ile Ocak 2009 ayında mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerini askıya almış, diğer işçileri ise 4 ay süre ile ücretsiz izne göndermiş ve ücretsiz izin uygulamasının 4 ay süre ile uzatılmasına Mayıs 2009 ayında karar verilmiştir. Davacı ve diğer işçiler ücretsiz izinde iken Yağ Fabrikası davalı Çukobirlik tarafından 2.7.2009 tarihli kira sözleşmesi ile diğer davalı S... Gıda Tarım Tek. Kim. Mad. San. Ltd. Şirketine 3 yıl süre ile kiralanmıştır. Kira sözleşmesinde "fabrikanın müstemilatı ile kiraya verildiği, kiracı tarafından Çiğit, Soya, Ayçiçeği, Kanola, Hardal, Keten tohumu vb. yağlı tohumların işlenmesinde, alınıp satılmasında ve depolanmasında kullanılacak olup, fabrikanın teknik yapısına uymayan her hangi bir yağlı tohum kesinlikle işlenmeyeceği, kiracının, kiralayana ait işletmede çalıştırdığı personellerine karşı İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu ve sair mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getireceği" hükümlerine yer verilmiştir. Davacının iş sözleşmesi bu kiralama sözleşmesinden sonra davalı Çukobirlik tarafından "Merkez Yağ Fabrikasının tüm müstemilatı ile birlikte 2.7.2010 tarihli sözleşme ile 3 yıllığına 3. Bir kişiye verilerek faaliyetine son verildiği" gerekçesi ile yağ fabrikasında bulunan tüm personelle birlikte 9.8.2010 tarihi itibari ile feshedilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davalılardan Çukobirlik Genel Müdürlüğü Yağ Fabrikasında hammadde yokluğu nedeni ile üretim faaliyetini durdurmuş, mevsimlik işçilerin iş sözleşmelerini askıya almış, onarım işinde çalışan birkaç işçi dışında diğer işçilere ise ücretsiz izin vermiştir. Davalı kooperatif fesih bildiriminde üretim durmasına değil, Yağ Fabrikasının diğer davalı şirkete müstemilatı ile kiralanmasına dayanmıştır. Davalılar arasındaki kira sözleşmesi incelendiğinde, Yağ Fabrikasının diğer davalı şirketçe Çiğit, Soya, Ayçiçeği, Kanola, Hardal, Keten tohumu vb. yağlı tohumların işlenmesi amacı ile faaliyette bulunmak üzere kiralandığı görülmektedir. Davalılar arasındaki kira sözleşmesi bir hukuk işlem olup, İş Kanunu'nun 6. Maddesi anlamında devirdir. Yağ Fabrikasının ekonomik bütünlük olarak devredildiği sabittir. Sözleşmede işçilerle ilgili düzenlemeye yer verilmemesi, işyerinin müstemilatı ile devredilmesi, işyerinin devrini ve işçilerin devredene geçmesini engellemez. Zira Yağ Fabrikasının devralan şirketçe faaliyetine devam edileceği açıktır. Faaliyetin devamı içinde mutlaka iş gücüne ihtiyaç olacaktır. Devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği açıktır. Davacının iş sözleşmesi devirden sonra devreden davalı Çukobirlik tarafından feshedilmiştir. Oysa açıklandığı gibi fesihden önce devirle davacı ve diğer işçilerin iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralan davalı S... Gıda şirketine geçmiştir. Devralan davalı S... Gıda şirketi tarafından ise gerçekleştirilen yazılı bir fesih işlemi bulunmamaktadır. Salt devir iş sözleşmesinin feshin için geçerli sebep teşkil etmez. Davacının iş sözleşmesi devirden sonra feshedildiğinden ve işyeri artık devralan şirketin işyeri olduğundan, davacının devralan işveren olan davalı S... Gıda şirket işyerine işe iadesine karar verilmesi, devirden sonra fesheden ve dava açılmasına sebep olan diğer davalı Çukobirlik Genel Müdürlüğünün ise İş Kanunu'nun 6/5 maddesi uyarınca işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücretinden devralan işverenle birlikte sorumluluğuna karar verilmesi gerekir. Mahkemece sonuç itibari ile feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetli ise de davacının devralan şirket işyerine işe iadesine karar verilmemesi, devralan ve devreden işverenin işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücretinden sorumlu tutulmaması açıklanan gerekçe ile hatalı bulunmuştur.

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

SONUÇ : Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının işyerini devralan davalı S... GIDA LDT. Şirket işyerine İŞE İADESİNE,

3- Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalıların müştereken ve müteselsilin ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE,

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 müteselsilin tahsilinin GEREKTİĞİNE,

5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6- Davacının yaptığı 47.05 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilin tahsili ile davacıya verilmesine, davalıların yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.100 TL ücreti vekaletin davalılardan alınarak davacıya verilmesine,

8- Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde ilgisine iadesine, kesin olarak, 14.02.2011 tarihinde oybirliği ile karar verildi.