

T.C.  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ  
E. 2012/3139  
K. 2012/4484  
T. 17.2.2012

- **İŞÇİ ALACAKLARININ TAHSİLİ ( Davalı Şirketin Tüm Çalışma Döneminden Sorumluluğuna Davalı Devreden İşverenin ise Kendi Çalışma Dönemindeki Tespit Edilecek Sorumluluğuna Hükmedilmesi Gerektiği )**
- **KIDEM TAZMİNATI ( İşçi Alacaklarının Tahsili İstemi - Devreden İşveren İçin Öngörülen İki Yıllık Süre Sınırlamasının Kıdem Tazminatı Bakımından Söz Konusu Olmayacağı )**
- **İŞYERİ DEVRİ ( İşçi Alacaklarının Tahsili İstemi - İhbar Tazminatı ve Kullanılmayan İzin Ücretlerinden Devreden İşverenin Sorumluluğu Bulunmadığı/Son İşverenin Sorumlu Olduğu )**
- **DEVREDEN İŞVERENİN SORUMLULUĞU ( Kendi Dönemi ve Devir Tarihindeki Ücretle Sınırlı Sorumluluk Belirlenmesi Gerektiği - İşçi Alacaklarının Tahsili İstemi )**

**ÖZET :** Dava, işçi alacaklarının tahsili istemidir. 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 ücretle sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Mahkemece yapılacak iş, davalı şirketin tüm çalışma döneminden sorumluluğuna, davalı devreden işverenin ise kendi çalışma dönemindeki tespit edilecek sorumluluğuna hükmetmektir. Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

**DAVA :** Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, maddi tazminat alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır.

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

**KARAR :** Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, fazla çalışma, ulusal bayram, genel tatil, maddi tazminat alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davanın reddini istemiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, bozmaya uyularak toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, K. M. hakkındaki davanın husumet sebebiyle reddine, davalı şirket hakkındaki davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararı davacıyla davalı şirket temyiz etmiştir.

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

2. İşyeri devrinin iş ilişkisine etkileriyle işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 Sayılı İş Kanununun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, işyerinin veya bir bölümünün 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 Kanunun 3. fıkrasında belirtilmiş, devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

Değinen Kanunun 120. maddesi hükmüne göre, 1475 Sayılı Kanunun 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 Medenî Kanununun 599. maddesinde düzenlenmiş, sözü edilen madde hükmünde mirasbırakanın ölümüyle 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 kimliğini korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî 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 ( Süzen, v. Zehnacker Krankenhausservice, Case 13/95, 1997, ECR 1-1259. ; Spijkers v. Benedik, Case 24/85, 1986, ecr 1119. ).

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

Maddî ve maddî 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 mallarıyla maddî olmayan varlıkların, işyerinde çalışan işçilerin sayı 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 Kanununun 6. maddesinde yazılı olan "hukukî işleme dayalı" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zımnî 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 ağırlaştırıcı 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 ücretiyle sınırlı olmak üzere sorumludur.

1475 Sayılı Kanununun 14. maddesinin 2. fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 Sayılı Kanununun 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 ücretle 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 doğan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 Sayılı Kanununun 6. maddesi uyarınca devreden işverenle 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, davalılar arasında işyeri devri bulunduğu kabul edilmiştir.

Mahkemece yapılacak iş, davalı şirketin tüm çalışma döneminden sorumluluğuna, davalı K. M.'nin ise kendi çalışma dönemindeki tespit edilecek sorumluluğuna hükmetmektir.

İşyeri devri sebebiyle davalı K. M.'nin kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücretiyle sınırlı sorumlu olduğu dikkate alınmadan, bu davalı hakkındaki davanın husumet yönünden reddine karar verilmesi hatalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 17.02.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.