

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/12247

Karar No. 2011/13820

Tarihi: 09.05.2011

İlgili Kanun / Madde

4857.S.İşK/2

-
- *ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ*
- *ASIL İŞVERENİN ALT İŞVERENLE BRİLİKTE İŞÇİLİK ALACAKLARINDAN SORUMLU OLACAĞI*
-
-

ÖZETİ Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanununun 2/6 maddesi uyarınca, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur". Bu hükme göre alt işveren işçisinin iş sözleşmesinden doğan alacaklarına karşı asıl işveren alt işverenle birlikte müştereken ve müteselsil sorumludur. Bu konundan doğan bir teselsül sorumluluğudur

Mahkemece yargılama sonunda verdiği kısa karar usule aykırı tefhim edildiği gibi gerekçeli kararda davacı işçinin tazminat ve alacaklarından davalı asıl işverenin ayrı, davalı ortak girişimi oluşturan davalı alt işveren şirketleri ayrı hüküm altında sorumluluklarına karar vermiştir. Oysa açıklandığı gibi asıl-alt işveren ilişkisinde alt işveren işçisine karşı asıl ve alt işverenler birlikte müteselsilin ve müştereken sorumludurlar. Gerekçeli kararın hüküm fıkrasında asıl işveren yönünden ayrı, alt işverenler yönünden ayrı bentler altında tazminat ve alacakların iki kez infazına yol açacak şekilde karar verilmesi ve keza kabule göre de ortak girişimi oluşturan şirketlerin uyuşmazlıkta yeri olmayan Borçlar Kanunu'nun 523. Maddesi uyarınca altına alınan tazminat ve alacaklardan yarı yarıya sorumlu tutulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA :Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile ödenmeyen işçilik alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm davalılar vekilleri tarafından süresi içinde, davacı vekili tarafından ise katılım yolu ile temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5.maddesine göre iş mahkemesinden verilen kararlar tefhim ve tebliğ tarihinden itibaren 8 gün içinde temyiz olunabilir. Bu süre içinde temyiz dilekçesinin hâkime havale edildikten sonra temyiz defterine kaydının yaptırılması ve harcının yatırılması gerekir. Temyiz süresi içinde temyiz dilekçesi temyiz defterine kaydedilmiş, ancak harç yatırılmamış ise, harç ve temyiz giderlerinin yatırılması için ilgili tarafa HUMK'432. madde yollaması ile aynı yasanın 426/D maddesi gereğince işlem yapılması ve 7 günlük kesin süre verilmesi gerekir.

Kısa kararın açık olmadığı, gerekçeli kararın 24.12.2010 tarihinde davacı vekiline tebliğ edildiği, davacı vekilinin katılma yolu ile 05.01.2011 tarihinde temyiz edildiği, -ancak dilekçenin temyiz defterine kaydının yapılmadığı ve harçlandırılmadığı anlaşıldığından, tebliğe göre süresinde yapılmayan, temyiz defterine kaydı yapılmayan davacı vekilinin temyiz isteminin HUMK' nun 432.madde yollaması ile aynı kanunun 426/F maddesi gereğince REDDİNE,

2. Davalılar vekillerinin temyizine gelince;

a) Mahkemeler tarafından verilen kararlarda tarafların gösterilmesi, iddia ve savunmaların özetlenmesi, ihtilaflı konular hakkındaki delillerin tartışılması ret ve üstün tutma sebeplerinin açıklanması zorunludur. Kararın, Hukuk Usulü Muhakemeleri Yasasının 388 ve 389. Maddelerinde tanımlanan unsurları taşıması ve

1. Kararı veren mahkeme ile hâkim veya hâkimlerin ve tutanak kâtibinin ad ve soyadları ve sicil numaraları, mahkeme çeşitli sıfatlarla görev yapıyorsa kararın hangi sıfatla verildiği,

2. Tarafların ve davaya katılanların kimlikleri ile varsa kanuni temsilci ve vekillerinin ad ve soyadları ile adresleri,

3. İki tarafın iddia ve savunmalarının özeti, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususlar, ihtilaflı konular hakkında toplanan deliller, delillerin tartışması ret ve üstün tutma sebepleri, sabit görülen vakılarda bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebep,

4. Hüküm sonucu ile varsa kanun yolu ve süresi,

5. Kararın verildiği tarih ve hâkim veya hâkimlerin ve tutanak kâtibinin imzaları, yönündeki hükümlerin kararın yazımında dikkate alınması gerekir. Hüküm sonucu kısmında gerekçeye ait her hangi bir söz tekrar edilmeksizin isteklerin her biri hakkında verilen hükümle taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların mümkünse sıra numarası altında birer birer açık şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gerekir. Aynı kural HUMK. nun 389.maddesinde de tekrarlanmıştır. Keza HUMK. nun 381.maddesi (kararın tefhimi en az 388.maddede belirtilen hüküm sonucunun duruşma tutanağına geçilerek okunması suretiyle olur). Bu biçim yargıda açıklık ve netlik prensibinin gereğidir. Aksi hal, yeni tereddüt ve ihtilaflar yaratır. Hatta giderek denebilir ki, dava içinden davalar doğar, hükmün hedefine ulaşılmasını engeller, Kamu düzeni ve barışı oluşturulamaz.(Hukuk Genel Kurulu-2007/14-778 E, 2007/611 K, Dairemizin 01.04.2008 gün ve 2007/38353 Esas, 2008/7142 Karar sayılı ilamı)

HUMK. nun 382. maddesi gereğince sonradan yazılacak gerekçeli kararın da bu kısa karara uygun olması gerekir. Aksi halde, yargılamanın aleniyeti ilkesi zedelenmiş ve mahkeme kararına güven sarsılmış olacaktır. Asıl olan kısa karardır. Gerekçeli kararın kısa karara uygun olmaması, çelişki yaratır ve gerekçeli kararın yok hükmünde olduğu anlamına gelir.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanununun 2/6 maddesi uyarınca, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir

bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur". Bu hükme göre alt işveren işçisinin iş sözleşmesinden doğan alacaklarına karşı asıl işveren alt işverenle birlikte müştereken ve müteselsil sorumludur. Bu konundan doğan bir teselsül sorumluluğudur.

Ayrıca bir ortak girişimi oluşturan tüzel kişilerin aralarındaki ilişkinin adi ortaklık hükümlerine tabi olacağı tartışmasızdır. Adi ortaklığı oluşturan kişiler Borçlar Kanununun 423. Maddesi uyarınca kar ve zarardan dolayı iç sorumluluğu düzenlemiştir. Bu maddenin ortak girişimin çalışanlarına ve 3. Kişilere karşı uygulanma olanağı bulunmamaktadır. Kısaca ortak girişimi oluşturan kişiler çalıştırdıkları işçilere karşı müştereken ve müteselsilin sorumludurlar.

Mahkemece yargılama sonunda verdiği kısa karar usule aykırı tefhim edildiği gibi gerekçeli kararda davacı işçinin tazminat ve alacaklarından davalı asıl işverenin ayrı, davalı ortak girişimi oluşturan davalı alt işveren şirketleri ayrı hüküm altında sorumluluklarına karar vermiştir. Oysa açıklandığı gibi asıl-alt işveren ilişkisinde alt işveren işçisine karşı asıl ve alt işverenler birlikte müteselsilin ve müştereken sorumludurlar. Gerekçeli kararın hüküm fıkrasında asıl işveren yönünden ayrı, alt işverenler yönünden ayrı bentler altında tazminat ve alacakların iki kez infazına yol açacak şekilde karar verilmesi ve keza kabule göre de ortak girişimi oluşturan şirketlerin uyuşmazlıkta yeri olmayan Borçlar Kanunu'nun 523. Maddesi uyarınca altına alınan tazminat ve alacaklardan yarı yarıya sorumlu tutulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

b) Davacı iş sözleşmesinin 11.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından, davalı ise davacının iş sözleşmesini noter kanalı ile gönderdiği ihtarname ile 12.11.2009 tarihinde feshedildiğini beyan etmişlerdir. Mahkemece davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından 10.08.2009 tarihli bildirim ile 05.10.2009 tarihinde feshedildiği kabul edilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı asıl işveren Belediye Başkanlığı'nın çöp toplama ve nakil işini yenilenen ihale sözleşmeleri ile davacı işçiyi çalıştıran ve ortak girişim olarak bu hizmeti üstlenen alt işveren davalı şirketlere verdiği, 04.08.2009 tarihli çöp toplama ve nakil hizmet ihale sözleşmesinin 03.10.2009 tarihinde sona erdiği, bu tarihte bazı işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği, ancak davalı asıl işveren ile davalı ortak girişimi oluşturan şirketler arasında çöp toplama ve nakil hizmet işi sözleşmesinin 06.10.2009-02.02.2010 tarihleri arasındaki süre için imzalandığı, davacının kayıtlara göre 11.11.2009 tarihine kadar çalışmasının devam ettiği ve davacı işçinin noter kanalı ile gönderdiği ihtarname ile "Ağustos, Eylül ve Ekim ayları ücretlerinin 3 gün içinde ödenmesini, aksi halde iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedeceğini" beyan ettiği anlaşılmaktadır.

Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre 05.10.2009 tarihinde gerçekleşmiş bir fesih bulunmadığından, mahkemece bu tarihin fesih tarihi kabul edilmesi hatalıdır. İş sözleşmesinin 11.11.2009 tarihinde sona erdiği uyuşmazlık dışıdır. Uyuşmazlık iş sözleşmesinin anılan tarihte davalılar tarafından mı yoksa davacı işçi tarafından ücretlerinin ödenmemesi nedeni ile mi feshedildiği noktasında toplanmaktadır. Tarafların bu konuda delilleri toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.05.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.