

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

<b>Esas No.</b>	<b>2015/26916</b>
<b>Karar No.</b>	<b>2015/33610</b>
<b>Tarihi:</b>	<b>03.12.2015</b>

<b>İlgili Kanun / Madde</b>
4857 S. İşK/6
1475 S. İşK/14

- **İŞYERİ DEVRİNDE DEVREDEN İŞVERENİN KIDEM TAZMİNATI DIŞINDAKİ ALACAKLARDAN SORUMLULUĞUNUN İKİ YIL OLDUĞU**
- **DEVREDEN İŞVERENİN KIDEM TAZMİNATINDAN SORUMLULUĞUNUN SÜREYLE SINIRLANDIRILMAMIŞ OLDUĞU DEVREDEN İŞVERENİN DEVİR TARİHİNDEKİ ÜCRET VE KIDEM SÜRESİNE GÖRE SORUMLULUĞUNUN DEVAM ETTİĞİ**
- **KULLANILMAYAN YILLIK İZİN VE İHBAR TAZMİNATINDAN SADECE DEVİR ALAN İŞVERENİN SORUMLU OLACAĞI DEVREDEN İŞVERENİN SORUMLU TUTULAMAYACAĞI**

• **ÖZETİ** İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için 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 sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik

alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur.

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır.

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

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi A. Tanır Yılmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin haksız şekilde işverence feshedildiğini ileri sürerek asıl davada kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai ve genel tatil alacaklarının davalı şirketten, birleşen davada ise kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai, genel tatil ve hafta tatili alacaklarının davalı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'ndan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

Gerekçe:

İşyeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyumsuzluk 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 borçlarda ise, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu aynı Kanun'un 3. fıkrasında açıklanmış ve devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun

14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından işyeri devirlerinde belirtilen hüküm uygulanmalıdır. Anılan hükme 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.

İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için 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 sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur.

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanun'un 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 sorumludur.

Dosya içeriğinden, davacının 01.10.2005 ilâ 14.08.2009 tarihleri arasında, davalı Gökay İnş. Tem. Tic. Ltd. Şti.'de dahil olmak üzere değişen alt işverenler nezdinde davalı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı işyerinde çalıştığı, fesih tarihinde ise dava dışı Söğütlü Temizlik Tic. Ltd. Şti. yanında çalışmakta olduğu, iş sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın feshedildiği anlaşılmaktadır.

Bu maddi ve hukuki olgular ışığında davalıların temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre davalı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın tüm, davalı Gökay İnş. Tem. Tic. Ltd. Şti.'nin ise aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Somut olayda, yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, işyerini devreden işveren olan davalı Gökay İnş. Tem. Tic. Ltd. Şti.'nin ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu sebeple, Gökay İnş. Tem. Tic. Ltd. Şti. yönünden anılan taleplere ilişkin davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

3-Davalı Gökay İnş. Tem. Tic. Ltd. Şti.'nin kıdem tazminatı yönünden sorumluluğu ise, mülga 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi uyarınca, kendi dönemi ve devir tarihindeki ücret ile sınırlıdır. Ayrıca, davalı Gökay İnş. Tem. Tic. Ltd. Şti.'nin fazla mesai ve genel tatil alacaklarından sorumluluğu da yine kendi döneminde doğan alacak miktarları ile sınırlıdır. Bu itibarla, açıklanan esaslar doğrultusunda davalının sorumlu olduğu miktarların belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile verilen karar isabetsizdir.

4-Taleple bağlılık ilkesini düzenleyen 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 26. maddesine göre "Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir."

Somut olayda, davacı vekili hafta tatili alacağı talebini sadece birleşen davada ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na karşı ileri sürmüş olup, hafta tatili alacağı yönünden Gökay İnş. Tem. Tic. Ltd. Şti.'ne karşı usulüne uygun olarak açılan bir dava bulunmamaktadır. Bu itibarla, davalı Gökay İnş. Tem. Tic. Ltd. Şti.'nin hafta tatili alacağından da sorumlu tutulması isabetsizdir. Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 03.12.2015 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.