

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/5213

Karar No. 2014/4636

Tarihi: 04.03.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/2,17

1475 S. İşK/14

- **ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ASIL İŞTE ÇALIŞMASINI SÜRDÜRMESİNİN İŞYERİ DEVRİ NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **ALT İŞVERENİN SÜRESİ SONA ERİNCE İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRMESİ HALİNDE YENİ ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞMANIN YENİ BİR İŞ SÖZLEŞMESİ OLDUĞU**

ÖZETİ. İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep şartları gerçekleşmiş sayılmaz.

Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildirimi ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep şartları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekecektir.

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, davacının, davalı asıl işveren Tukaş'a ait Torbalı işletmesinde alt işveren taşeron Akbay Ltd. Şti. ve Özaydın Ltd. Şti.'nin işçisi olarak 13.07.2007 tarihinden işten çıkartıldığı 27.03.2010 tarihine kadar çalıştığını, davalı şirket ile taşeron şirketler arasında alt işveren-asıl işveren ilişkisinin olduğunu, davalı şirketin davacının tüm işçilik alacaklarından sorumlu olduğunu, haklı ve geçerli gerekçe gösterilmeden ve yazılı bildirimde de bulunulmadan davacının iş sözleşmesine son verildiğini beyanla, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının, davalı şirketin alt işvereni nezdinde mevsimlik statüde, belirli süreli hizmet sözleşmeleriyle çalıştığını, davalı şirketin üretim ve verime dayalı olarak istihdamda bulunması sebebiyle fasıllı çalışmanın yapılmış olmasında gereklilik bulunduğunu, zincirleme iş sözleşmesinin söz konusu olmadığını, hizmet süresinin bitiminde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğini, davacının davalı şirketten alacağını bulunmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı Tukaş Gıda San. ve Tic. A.Ş.'nin asıl işveren, davacıyı çalıştıran şirketlerin ise alt işveren oldukları, davacının alacaklarından davacıyı çalıştıran alt işverenler ile birlikte asıl işverenin de sorumlu oldukları, davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekilince temyiz edilmiştir.

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

2-Taraflar arasındaki temel uyuşmazlık, değişen alt işverenler arasındaki hukukî ilişkinin tespiti ve bunun işçinin işçilik haklarına etkileri konusunda toplanmaktadır.

İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirimi yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep şartları gerçekleşmiş sayılmaz.

Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildirimi ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep şartları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekecektir.

Somut olayda davacının dava dışı Akbay Ltd. Şti. ve Özaydın Ltd. Şti.' nin işçisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece davalı şirket ile davacının işvereni olarak Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında görünen şirketler arasında alt işverenlik ilişkisi olduğu kabul edilerek davalı şirketin asıl işveren sıfatı ile dava konusu tazminatlardan sorumluluğuna hükmedilmiştir. Mahkemece davalı şirketin asıl işveren olarak sorumluluğuna hükmedilmiş ise de dosya içerisinde davalı şirketle daavdışı diğer şirketler arasındaki alt işverenliğin kurulduğuna yönelik delil bulunmamaktadır. Davalı şirketin dava dışı şirketlerle aralarındaki hukuki ilişki açıklığa kavuşturularak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davalı şirketin sorumluluğuna hükmedilmesi hatalı olmuştur.

Mahkemece eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.03.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.