

İlgili Kanun / Madde
1475 S.İşK/14
4857/S.İşK/6

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/1892
Karar No: 2006/20661
Tarihi: 12.07.2006

- İŞYERİ DEVRİ Mİ İŞÇİ DEVRİ Mİ OLDUĞUNUN ÖNCELİKLE BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ
- İŞYERİ DEVRİNİN TEK BAŞINA FESİH HAKKI VERMEMESİ
- İŞÇİ DEVRİ İÇİN DEVREDEN İŞVEREN DEVİR ALAN İŞVEREN VE İŞÇİNİN ANLAŞMIŞ OLMALARININ GEREKMESİ

ÖZETİ: İki şirket arasında davacının çalıştığı işyerinin devri gerçekleşmişse işyeri devri davacıya başlı başına işyerini devralan yeni işverenin yanında çalışmama hakkı vermeyeceğinden şimdiki gibi ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir. Ancak işyeri devri söz konusu değilse kanunlarımızda düzenlenmeyen ancak yargı koşulları ile kabul edilen hizmet akti devri söz konusu olacaktır ki hizmet akti devrinde üçlü bir ilişki mevcuttur. Başka bir anlatımla devreden ve devralan işveren ile devredilen işçinin hizmet aktinin devri konusunda üçlü olarak anlaşmaları gerekir. Somut olayda hizmet akti devri söz konusu ise davacının bu devre muvafakat etmediği anlaşılmaktadır. Böyle olunca hizmet akti devrinden söz edilemeyeceğinden davacının yeni işverenin yanında işe devam etmediğinden söz edilerek aktinin haklı nedenlerle feshedilmesi mümkün değildir.

Yargıtay Kararları

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, izin ücreti ile bayram ve hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı haklı neden bulunmadığı halde hizmet akdinin davalı işveren tarafından sona erdirildiğini iddia ederek ihbar ve kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

Davalı iş organizasyonu sebebiyle davacının dava dışı Rost Nakış Ltd.Şti.ne bütün haklarıyla devredildiğini, davacının yeni şirketle sigorta işe giriş bildirelerini imzalamadığını, işe devam etmediğini bu sebeple 4857 sayılı yasanın 25/11 g maddesi gereğince haklı nedenle feshedildiğini savunmuştur. Mahkeme davalının savunmasına değer vererek davacının ihbar ve kıdem tazminatı istemlerini reddetmiştir.

Dosya içerisinde Mimteks Ltd.Şti.ile dava dışı Rost Nakış Ltd.Şti. arasında davacının çalıştığı işyeri ile ilgili olarak yapılan hukuki işlemler ile ilgili belgeler mevcut değildir. Öncelikle bu belgeler celb edilmeli iki şirket arasında davacının çalıştığı işyerinin devri gerçekleşmişse işyeri devri davacıya başlı başına işyerini devralan yeni işverenin yanında çalışmama hakkı vermeyeceğinden şimdiki gibi ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir. Ancak işyeri devri söz konusu değilse kanunlarımızda düzenlenmeyen ancak yargı koşulları ile kabul edilen hizmet akti devri söz konusu olacaktır ki hizmet akti devrinde üçlü bir ilişki mevcuttur. Başka bir anlatımla devreden ve devralan işveren ile devredilen işçinin hizmet aktinin devri konusunda üçlü olarak anlaşmaları gerekir. Somut olayda hizmet akti devri söz konusu ise davacının bu devre muvafakat etmediği anlaşılmaktadır. Böyle olunca hizmet akti devrinden söz edilemeyeceğinden davacının yeni işverenin yanında işe devam etmediğinden söz edilerek aktinin haklı nedenlerle feshedilmesi mümkün değildir. Böyle bir sonucun oluşması halinde davacı ihbar ve kıdem tazminatları talebinde haklıdır.

Mahkemece yukarıda açıklandığı şekilde araştırma ve inceleme yapılmadan eksik inceleme ile kıdem ve ihbar tazminatlarının reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.7.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.