

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/6,41,46

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/37729
Karar No. 2010/29226
Tarihi: 15.10.2010

- **FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN BEŞ YILLIK ZAMAN AŞIMINA TABİ OLMASI**
- **İŞYERİ DEVRİNDE HER İŞVERENİN KENDİ DEVRİNDE YAPILAN FAZLA ÇALIŞMADAN SON İŞVERENİN İSE TAMAMINDAN SORUMLU OLACAĞI**

ÖZETİ: Talep konusu fazla çalışma ücreti ve yıllık izin ücreti alacağı beş yıllık zamanaşımına tabi olup ıslah tarihinden geriye doğru bu süre içerisinde gerçekleşen alacakların hüküm altına alınması gerekirken davalı vekilinin zamanaşımı defî dikkate alınmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır. Davalı işverenler arasında işyeri devri kabul edilmesine göre, davacı işçinin fazla çalışma ücret alacaklarından her işverenin kendi döneminden sorumlu tutulması ve son işverenin tüm fazla çalışma ücreti alacağından sorumluluğuna hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde tüm işverenlerin söz konusu fazla çalışma ücret alacağının tamamından müşterek ve müteselsilen sorumluluğuna hükmedilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Sendok Tekstil Sentetik Dök. San. Tic. Ltd.Şti. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi K.Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı 1.6.1996 Davalı Senka Tekstil Ltd Şti işyerinde işe başladığını, davalı şirketin bir süre Onur Tekstil Plastik Sanayi Ve Ticaret A.Ş unvanı ile faaliyet gösterdiğini yakın bir zamanda işyerine Sendok Tekstil Dokuma San Ve Tic Ltd Şti levhasının asıldığını, işverenin yükümlülüklerini kurtulmak için şirketin yeri sahipleri değişmemesine rağmen sürekli isim değiştirdiğini ederek kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücret alacağı isteğinde bulunmuştur.

Davalı Sendok 'Tekstil Sentetik Dokuma Sanayi Ve 'Ticaret Ltd Şti' nin 16.5.2003 tarihinde işyerini davacının kendisinin terk ettiğini, davalı işyerinin davalı Onur Tekstil Plastik San Ve Tic AŞ'ne 20.2.2001 tarihli kira akdi ile kiralandığını 30.09.2002 tarihine kadar adı geçen şirket tarafından işletildiğini bu tarihten sonra davacının tecrübeli işçi olması nedeniyle Sendok Tekstil Sentetik Dokuma Sanayi Ve Tic Ltd Şti tarafından işe alındığını, mayıs 2003 ayından 20 günlük ücretinin kabul edildiğini, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davalı Senka Tekstil Ltd Şti' nde işe başladığı, işyerinin el değiştirmesi ile Onur Tekstil Plastik Sanayi ve Ticaret A.Ş ve son olarak Sendok Tekstil Sentetik Dokuma Sanayi Ve Tic Ltd Şti' nde çalışırken ücretinin düzenli ödenmemesi nedeniyle iş akdini haklı nedenle davacının feshettiği kabul edilerek ihbar tazminatı isteğinin reddine, diğer dava konusu isteklerin yıllık izin ücreti alacağından son işveren Sendok Tekstil Sentetik Dokuma Sanayi Ve Ticaret Ltd. Şti' nin sorumlu olduğu vurgulanarak davalı işverenlerin müşterek müteselsilen sorumluluğuna hükmedilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı Sendok Tekstil Dokuma Sanayi Ve Ticaret Ltd Şti. vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Davacı dava dilekçesinde 2002 ve 2003 yıllarına ait yıllık izin ücreti talep etmesine karşın mahkemece H.U.M.K.'nun 74.maddesine aykırı olacak şekilde bilirkişi raporunda tüm çalışma süresi için hesaplanan yıllık izin ücreti alacağına hükmedilmesi hatalıdır.

Dosyadaki bilgi belgelerden davacı vekili tarafından yapılan ıslah işlemine karşı davalı vekilinin usulüne uygun olarak zamanaşımı definde bulunduğu anlaşılmaktadır. Talep konusu fazla çalışma ücreti ve yıllık izin ücreti alacağı beş yıllık zamanaşımına tabi olup ıslah tarihinden geriye doğru bu süre içerisinde gerçekleşen alacakların hüküm altına alınması gerekirken davalı vekilinin zamanaşımı defii dikkate alınmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

3- Davalı işverenler arasında işyeri devri kabul edilmesine göre, davacı işçinin fazla çalışma ücret alacaklarından her işverenin kendi döneminden sorumlu tutulması ve son işverenin tüm fazla çalışma ücreti alacağından sorumluluğuna hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde tüm işverenlerin söz konusu fazla çalışma ücret alacağının tamamından müşterek ve müteselsilen sorumluluğuna hükmedilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15/10/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.