

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/2,57

1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/13627

Karar No. 2008/11315

Tarihi: 05.05.2008

- ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN
- ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ÇALIŞMAYI SÜRDÜRMESİ
- ALT İŞVERENCE AÇIKLANMIŞ BİR FESİHİN BULUNDUĞUNUN KANITLANAMAMASI
- İŞYERİ DEVRİ
- İŞ SÖZLEMESİNİN SÜRMESİ
- KIDEM İHBAR TAZMİNATI İSTENEMEYECEĞİ

ÖZETİ: İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin feshi yönünde bir irade açıklamasının kanıtlanması durumunda iş sözleşmesi bildirim karşı tarafa ulaşması ile sona ereceğinden, işçinin daha sonraki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu ihtimalde feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun incelenmesi gerekir. Daire uygulaması bu yöndedir.

Yargıtay Kararları

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, izin ile genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Belediye Başkanlığı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi M.Göçer tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davalılardan Murat paşa Belediyesinin çöp toplama işini üstlenen diğer davalı şirkette temizlik işçisi olarak çalıştığını, iş akdinin davalı işverenlikçe haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti alacağı talebinde bulunmuştur.

Davalı şirket; 2002 yılından bu yana Murat paşa Belediyesinin açtığı temizlik ihalelerini kazanarak temizlik işlerini yürüttüğünü, sözleşmenin her yıl 15 Ocak tarihinde yenilendiğini, ancak 15.1.2006 tarihinde sözleşmenin bitip tekrar sözleşme yenilenecek iken Belediyenin yeni ihale düzenleme kararı alıp temizlik işlerini Güney ilaçlama Tur. Tic. Ltd.Şti.-Açıkkel İnş.Pej.Tem.T.A.Ş.ortaklığına verdiğini, ihalenin söz konusu şirketlere verilmesi ile birlikte davacının işten çıkarıldığını iddia ettiği tarihte işverenliğin rızası ve bilgisi olmadan 26 arkadaşı ile Açıkkel İnş.Pej.Tem.T. A.Ş.ye geçtiklerini ve bu şekilde davacı ve arkadaşlarının ihalenin başka bir firmada kalması üzerine herhangi bir bildirimde bulunmaksın sözleşmelerini tek taraflı olarak feshettiklerini, ihale sona ermiş olmasına rağmen davacı ve arkadaşlarının işine müvekkili firma tarafından son verilmediğini, bu nedenle davacının iş akdini kendisi bildirimsiz ve tek taraflı olarak feshettiğini savunmuştur.

Diğer davalı Murat paşa Belediyesi; davacı ile aralarında hizmet akdi bulunmadığını, davacının diğer davalı şirket işçisi olduğunu ve Belediye ile yüklenici firma arasında imzalanan teknik şartname gereğince yüklenicinin çalıştırdığı tüm personelin alacaklarının yüklenici tarafından ödeneceğinin düzenlendiğini savunmuştur.

Değişen alt işverenler arasındaki hukuki ilişkinin tespiti ve bunun işçinin işçilik haklarına etkileri taraflar arasındaki temel uyuşmazlığı oluşturmaktadır.

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri, işyeri devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir. Buna göre, alt

İşverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir.

İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini

Yargıtay Kararları

ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin feshi yönünde bir irade açıklamasının kanıtlanması durumunda iş sözleşmesi bildirim karşı tarafa ulaşması ile sona ereceğinden, işçinin daha sonraki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu ihtimalde feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun incelenmesi gerekir. Daire uygulaması bu yöndedir.

Somut olayda davalı şirket iş sözleşmesini fesih etmediğini, davacının ihaleyi alan dava dışı şirket nezdinde çalışmaya başladığını savunmuştur. Dosyada iş sözleşmesinin fesih edildiğine dair bir bildirim rastlanmamıştır. Buna göre öncelikle davacı işçinin ihale bitimi sonrası ihaleyi alan yeni şirket nezdinde çalışıp çalışmadığı tespit edilmeli çalışması devam ediyorsa işyeri devri kuralları çerçevesinde davacının feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti alacağı isteği ret edilmelidir. Aksi halde davalı şirketin ihale süresinin bitimi üzerine davacının iş sözleşmesini fesih ettiği kabul edilmeli ve şimdiki gibi karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.05.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.