

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2, 6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/1538
Karar No. 2022/2160
Tarihi: 22.02.2022

- ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN KESİNTİSİZ ÇALIŞMASINA İŞYERİ DEVRİ HÜKÜMLERİ UYGULANACAĞI
- ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİ SIRASINDA İŞÇİNİN MAKUL SÜREYİ AŞACAK KADAR ARA VERMESİ HALİNDE İŞYERİ DEVRİ HÜKÜMLERİ UYGULANMAYACAĞI
- ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİ SIRASINDA VERİLEN ARANIN 10-15 GÜNÜ AŞMAMASI HALİNDE MAKUL SÜRE OLARAK KABUL EDİLECEĞİ

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 bildirim 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 koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildirim ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin

niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekecektir.

Dairemizce alt işverenler arasında işyeri devrinin kabulü için, davacının bir alt işverene ait işyerinden çıkışı ile bir sonraki alt işverene ait işyerine girişi arasındaki sürenin (10-15 gün gibi) makul süreyi aşmaması gerektiği kabul edilmektedir. Değişen alt işverenler bünyesindeki çalışmanın makul süreyi aşacak şekilde kesintiye uğraması, işyeri devri kurallarının uygulanmasını engeller. Bu halde, işyeri devri kurallarının uygulanması mümkün olmadığından makul süreyi aşan kesintinin olduğu dönemlerin ayrı iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi ve asıl işverenin sorumlu olduğu alacak miktarının da bu değerlendirmenin sonucuna göre belirlenmesi gerekir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı Türkiye Radyo Televizyon Kurumu vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının davalı Kurum bünyesinde temizlik elemanı ve aşçı olarak çalıştığını, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğunu, iş sözleşmesinin davacı tarafından emeklilik sebebiyle feshedildiğini beyan ederek kıdem tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalılardan müştereken müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 05.11.2019 tarih, 2016/22026 esas, 2019/20254 karar sayılı bozma kararına uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Karar, yasal süresi içinde davalı Türkiye Radyo Televizyon Kurumu vekilince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı Türkiye Radyo Televizyon Kurumu vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında davalı alt işveren ile önceki alt işverenler arasında işyeri devri bulunup bulunmadığı ve davalı Türkiye Radyo Televizyon Kurumunun asıl işveren olarak sorumlu olduğu alacak miktarının belirlenmesi uyuşmazlık konusudur.

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

Dairemizce alt işverenler arasında işyeri devrinin kabulü için, davacının bir alt işverene ait işyerinden çıkışı ile bir sonraki alt işverene ait işyerine girişi arasındaki sürenin (10-15 gün gibi) makul süreyi aşmaması gerektiği kabul edilmektedir. Değişen alt işverenler bünyesindeki çalışmanın makul süreyi aşacak şekilde kesintiye uğraması, işyeri devri kurallarının uygulanmasını engeller. Bu halde, işyeri devri kurallarının uygulanması mümkün olmadığından makul süreyi aşan kesintinin olduğu dönemlerin ayrı iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi ve asıl işverenin sorumlu olduğu alacak miktarının da bu değerlendirmenin sonucuna göre belirlenmesi gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, mahkemece verilen karar Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 05.11.2019 tarihli ilamı ile, davacının çalışma süresinin kesintisiz olup olmadığı ve buna göre davalıların sorumlu olduğu alacak miktarının belirlenmesi gerektiği gerekçesi ile bozulmuştur. Mahkemece bozmaya uyularak uyuşmazlık konusu döneme ilişkin hizmet alım sözleşmeleri, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları dosyaya getirtildikten sonra “dava dışı Avrasya Organizasyon Ltd Şti’nin davalı TRT Genel Müdürlüğü ile hizmet alım sözleşmesi yaptığı ve davacının davalı nezdinde çalıştırıldığına dair dosya kapsamında delil bulunmadığı gerekçesiyle davacının 17.06.2004-20.07.2004 tarihleri arasında 33 günlük hizmet süresi dışlanmak suretiyle” hesaplanan alacaklar hüküm altına alınmıştır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının dışlanan 33 gün dışında, 08.06.2000-01.08.2014 tarihleri arasında davalı TRT bünyesinde kesintisiz çalıştığı, böylece davalının tüm çalışma süresine isabet eden ve son ücret üzerinden hesaplanan alacaklardan asıl işveren sıfatı ile sorumlu olduğu sonucuna varılmış ise de, bu sonuç dosya kapsamı ve Dairemizin ilke kararları ile örtüşmemektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin

21.09.2021 tarih, 2021/7397 esas, 2021/12371 karar; 28.04.2021 tarih, 2021/4433 esas, 2021/8634 karar; 01.04.2021 tarih, 2021/1450 esas, 2021/7359 karar; 15.03.2021 tarih, 2021/635 esas, 2021/6194 karar sayılı kararları). Davacının 17.06.2004-20.07.2004 tarihleri arasında dava dışı Avrasya Organizasyon Ltd Şti bünyesindeki çalışmasının davalı Kurum bünyesinde geçmediği belirlendiğine göre, çalışma süresindeki 33 günlük kesintinin makul süreyi aştığı çıktır. Bu halde, davacının 17.06.2004 tarihinden önceki çalışmaları ile 20.07.2014 tarihinden sonraki çalışmaları yönünden işyeri devri kurallarına göre değerlendirme yapılması mümkün değildir. İş sözleşmesinin 17.06.2004 tarihinde sona erdiği kabul edilmeli, 08.06.2000-17.06.2004 tarihleri arasındaki dönem ile 20.07.2004-01.08.2014 tarihleri arasındaki dönemler bu dönemlerdeki son ücret miktarı ve zamanaşımı savunması da dikkate alınarak yeniden belirlenmeli, oluşacak sonuca göre, davalı TRT Genel Müdürlüğünün sorumlu olduğu alacak miktarları belirlenmelidir.

Ayrıca kararın sadece davalı TRT Genel Müdürlüğü tarafından temyiz edildiği dikkate alınmalı, taraflar yararına oluşan usuli kazanılmış hakka uygun şekilde hüküm tesis edilmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

Temyiz edilen kararın açıklanan sebeplerle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.02.2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.