

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2, 6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/402
Karar No. 2025/3440
Tarihi: 16.04.2025

●SÜRESİ SONA EREN ALT İŞVEREN İŞÇİLERİNİN İHALEYİ YENİ ALAN ALT İŞVEREN YANINDA ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİNE İŞYERİ DEVRİ HÜKÜMLERİNİN UYGULANACAĞI

●ALT İŞVERENLER ARASINDA İŞYERİ DEVRİNİN KABULÜ İÇİN; DAVACININ BİR ALT İŞVERENE AİT İŞYERİNDEN ÇIKIŞI İLE BİR SONRAKİ ALT İŞVERENE AİT İŞYERİNE GİRİŞİ ARASINDAKİ SÜRENİN, MAKUL SÜREYİ AŞMAMASI GEREKTİĞİ

ÖZETİ Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dâhilindedir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin belirlendiği hâllerde, sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiği tartışmasızdır. Ancak yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekir. (...)

Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile

hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri hâlinde, alt işverenler arasında 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden iş sözleşmelerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır.

Alt işverenler arasında işyeri devrinin kabulü için; davacının bir alt işverene ait işyerinden çıkışı ile bir sonraki alt işverene ait işyerine girişi arasındaki sürenin, makul süreyi aşmaması gerekir. Aynı alt işveren bünyesindeki çalışmanın kesintiye uğraması, asıl işverenin sorumluluğu yönünden olumsuz bir sonuç oluşturmaz ise de değişen alt işverenler bünyesindeki çalışmanın makul süreyi aşacak şekilde kesintiye uğraması, alt işverenler arasında işyeri devri kurallarının uygulanmasını engelleyeceğinden asıl işverenin sorumluluğu da etkilenir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalı SGK'ya bağlı işyerinde, davalı emir ve talimatı altında çocuk eğitici/kreş öğretmeni olarak kesintisiz çalıştığını, en son alt işverenin davalı Goldman Destek Hizmetleri San. ve Tic. Ltd. Şti. (Goldman Şirketi) olduğunu, davacının davalılara gönderdiği ihtarname ile iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle feshettiğini bildirdiğini, davalı Kurumdan aldığı belgeyi ihtarnameye eklediğini buna rağmen alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı Goldman Şirketi vekili cevap dilekçesinde; davacının talep ettiği alacaklarının zamanaşımına uğradığını, davacının devamsızlık nedeniyle iş

sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, ayrıca müvekkili Şirkette 01.01.2023-20.01.2023 tarihleri arasında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, kıdem tazminatına ve yıllık izin ücretine hak kazanmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı SGK cevap dilekçesi sunmamıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle feshettiğinden kıdem tazminatına hak kazandığı, davacı asılın beyanı, dosyada bulunan yıllık izin belgelerine göre davacının ödenmeyen yıllık ücretli izin alacağıının bulunduğu davalı SGK'nın asıl işveren davalı Goldman Şirketinin alt işveren olarak davacının alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu gerekçeleriyle kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı SGK vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının iş sözleşmesinin emeklilik nedeniyle sona erdiği, davalı SGK'nın 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2/7 maddesi uyarınca davacının yargılama sırasında alınan bilirkişi raporunda tespit edilen alacaklarından asıl işveren olarak sorumlu olduğu ve İlk Derece Mahkemesi kararının hukuka uygun olduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı SGK vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davanın husumet yokluğu ve harç eksikliği nedenleriyle usulden reddi gerektiğini,
2. Dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını,
3. Davacının çalışmalarının kesintili olduğunu, yüklenici şirketlerin davacının alacaklarını ödemediğini, davacının çalışma belgelerinin bu şirketlerde olduğunu, bu hususta yeterli araştırma ve inceleme yapılmadan karar verildiğini, mükerrer alacak tahsiline imkân tanındığını, rücu ilişkisinin belirsiz bırakıldığını,
4. Dinlenen tanıkların davacı ile menfaat birliği içinde olduğunu, bu nedenle beyanlarının dikkate alınmaması gerektiğini,
5. Bilirkişi raporuna ve ıslaha itiraz ettiğini ancak Mahkemece itirazının değerlendirilmediğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davaya konu alacaklardan davalı SGK'nın sorumlu olup olmadığı, davacının davalı SGK'ya bağlı değişen alt işverenler arasında geçen çalışmasının kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağına etkisi, davacının kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı ve bu

alacakların hesaplanmasına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı SGK vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri işyeri devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri hâlinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir. Bu anlatıma göre, alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir. Dairemizin kökleşmiş içtihatları da bu yöndedir .

Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dâhilindedir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin belirlendiği hâllerde, sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiği tartışmasızdır. Ancak yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekir.

Alt işverenin asıl işverenle akdettiği çalışma süresinin sonunda veya süresinden önce alt işverenin, ilişkinin sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerine başka işyeri göstererek işyerinden ayrılması, ardından işin asıl işveren tarafından başka bir alt işverene verilmesi örneğinde alt işverenler arasında hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Hukuki ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında gerçekleştiğinden belirtilen durum alt işverenler arasında işyeri devri olarak değerlendirilemez.

Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri hâlinde, alt işverenler arasında 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden iş sözleşmelerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlanmıştır.

Alt işverenler arasında işyeri devrinin kabulü için; davacının bir alt işverene ait işyerinden çıkışı ile bir sonraki alt işverene ait işyerine girişi arasındaki sürenin, makul süreyi aşmaması gerekir. Aynı alt işveren bünyesindeki çalışmanın kesintiye uğraması, asıl işverenin sorumluluğu yönünden olumsuz bir sonuç oluşturmaz ise de değişen alt işverenler bünyesindeki çalışmanın makul süreyi aşacak şekilde kesintiye uğraması, alt işverenler arasında işyeri devri kurallarının uygulanmasını engelleyeceğinden asıl işverenin sorumluluğu da etkilenir.

Somut olayda, davacının davalı SGK bünyesinde değişen alt işverenlerin işçisi olarak çalıştığı sabittir. Davalı asıl işveren SGK'nın işçilik alacaklarından sorumluluğu, alt işverenin sorumluluğu ile sınırlı bir sorumluluktur. Bu nedenle asıl işverenin sorumluluğunun belirlenebilmesi için öncelikle alt işverenlerin sorumluluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda davacıya ait hizmet döküm cetveli kayıtları incelendiğinde; davacının Çağ Müşavirlik İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti. isimli alt işverendeki çalışmasının 30.06.2007 tarihinde sona erdiği, Avrupa Grubu Tem. Gıda Yemek Üretim San. Tic. Ltd. Şti. isimli diğer alt işverendeki çalışmasının ise 25.08.2008 tarihinde başladığı, farklı işverenler arasındaki çalışmasının makul süreyi aşan şekilde kesintiye uğradığı ve davacı yanca da çalışmanın kesintisiz devam ettiğinin yöntemince ispatlanamadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda artık alt işverenler arasında işyeri devrinden söz edilemez. Davacının makul sayılabilecek süreyi aşan kesintiden sonra başlayan çalışması, yeni bir iş sözleşmesine dayalıdır. Bu kabule göre davacının iki ayrı çalışma dönemindeki çalışma süreleri ve dönemin son bulunduğu tarihteki ücret seviyesine göre zamanaşımı savunması da gözetilerek kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı hesaplanmalıdır. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Yapılacak hesaplamada davalı SGK'nın cevap dilekçesi sunmadığı ancak ıslaha karşı süresinde zamanaşımı definde bulunduğu, karar verilirken de Bölge Adliye Mahkemesi kararını davalılardan sadece SGK'nın temyiz ettiği hususu göz ardı edilmemelidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

16.04.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.