

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2, 6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8318

Karar No. 2025/9743

Tarihi: 10.12.2025

- İŞYERİ DEVRİ
- ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ASIL İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ
- ALT İŞVERENİN DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN YENİ ALT İŞVEREN NEZDİNDE ASIL İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİNİN İŞYERİ DEVRİ ANLAMINA GELDİĞİ
- ALT İŞVERENLERİN DEĞİŞMESİ SONRASI İŞÇİNİN ARA VERDİĞİ SÜRENİN MAKUL SÜREYİ AŞMAMIŞ OLMASININ GEREKTİĞİ
- ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİ BİR BAŞKA İŞYERİNE DAVET EDEREK ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİNİ SONLANDIRMASININ İŞYERİ DEVRİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri işyeri devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 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.

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 kararlaştırdığı 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 aşmaması 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. Asıl işverenin işçilik alacaklarından sorumluluğu, alt işverenin sorumluluğu ile sınırlı bir sorumluluk olduğundan, asıl işverenin sorumluluğunun belirlenebilmesi için öncelikle alt işverenlerin sorumluluğunun belirlenmesi gerekmektedir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı İzmir Su ve Kanalizasyon İdaresi (İZSU) Genel Müdürlüğü 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; müvekkilinin davalılardan İZSU Genel Müdürlüğü'nün Tire ilçesinde yer alan şubesinde 01.05.1999-11.02.2024 tarihleri arasında su işleri arıza bakım personeli olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle feshettiğini, davacının işe giriş tarihi itibarıyla su işlerinin İlçe Belediyesi sorumluluğunda iken 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Büyükşehir Belediyesi ve bağlı kuruluşlarına devredildiğini, anılan yasa hükümleri ve Yargıtay içtihatlarına göre davacının çalışma döneminin tamamından davalıların sorumlu olduğunu, davacının son aylık ücretinin net 30.000,00 TL olup davalı işveren tarafından yol ve yemek yardımı yapıldığını, davacının İzdoğa İzmir Büyükşehir Belediyesi Çevre Korunması İyileştirilmesi Müşavirlik Proje Hizmetleri Ticaret ve San. AŞ'den (İzdoğa Şirketi) önceki alt işverenlerde yıllık ücretli izin haklarının kendisine kullanılmadığını, 2014 yılı itibarıyla İzdoğa Şirketine devrolmasından sonra ilk kez çalışmaya başlıyormuş gibi 14 gün üzerinden yıllık ücretli izinlerinin kullanıldığını, davacının kullanmadığı izin hakları sebebiyle davalılardan alacağını olduğunu ileri sürerek kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. İZSU Genel Müdürlüğü vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacak taleplerinin zaman aşımına uğradığını, davacının personel çalıştırılmasına dayalı İzdoğa Şirketi ile yapılan hizmet alımı sözleşmesi kapsamında 01.07.2014 tarihi itibarıyla müvekkili İdare bünyesinde çalışmaya başladığını, davacının 1999-2014 yılları arasında ilçe belediyesinin alt işvereni olan firmalarda çalıştığını, davacının tüm işçilik alacaklarından ihaleyi alan Şirketlerin sorumlu olduğunu, 01.07.2014-11.02.2024 tarihleri arasındaki çalışma süresi için davacının kıdem tazminatı alacağının 334.389,15 TL olduğunu, davacı hakkında müvekkili İdareye gönderilen maaş hacizleri için 103.228,27 TL tutarında kesinti yapılarak icra müdürlüğü dosyalarına ödeme yapıldığını, kalan 211.124,28 TL net kıdem tazminatının ise davacının banka hesabına yatırıldığını, davacının müvekkili İdareden başkaca hak ve alacağının bulunmadığını, davacının tüm yıllık ücretli izinlerini kullandığını, aksi yöndeki iddiaların hayatın olağan akışına aykırı olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

2. İzdoğa Şirketi vekili cevap dilekçesinde; dava konusu kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının davacının 1999-2014 yılları arasındaki çalışmalarına istinaden talep edildiğini, ancak davacının müvekkili Şirket nezdindeki çalışmasının 01.07.2014-11.02.2024 tarihleri arasında olduğunu ve buna ait kıdem tazminatının kendisine ödendiğini, ayrıca davacının 01.07.2014-11.02.2024 tarihleri arasındaki çalışmasına ilişkin yıllık ücretli izin haklarının da kullandırıldığını, dava konusu alacakların zaman aşımına uğradığını, davacının Tire Belediye Başkanlığına bağlı alt işverendeki çalışmalarının müvekkili Şirketi bağlamadığını, davacının 1999-2014 yılları arasında hiç yıllık ücretli izin kullanmadan aralıksız çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı İzdoğa Şirketinin son alt işveren, İZSU Genel Müdürlüğünün ise asıl işveren olduğu ve davacının alacaklarından müştereken sorumlu oldukları, davacıya ait hizmet döküm cetveli incelendiğinde; davacının 01.05.1999 tarihi itibarıyla Tire Belediye Başkanlığı adresindeki 1125236 sicil numaralı Aydın Mak. Tem. Teks. Ltd. Şti. işyerinden işe girişinin bildirildiği, 2006 yılı Mart ayının sonuna kadar olan sürede dava dışı alt işverenlere ait farklı sicil numaralı işyerlerinden sigortalı olarak gösterilmişse de hizmet bildirimlerinin süreklilik ve bütünlük arz ettiği, başka bir deyişle davacının sigortalı gösterildiği işyerlerinden çıkışının yapılmasına müteakiben ertesi günü farklı sicil numaralı işyerlerinden işe girişinin Kuruma bildirildiği, daha sonra davacının 19.09.2009 tarihi itibarıyla Tire Belediye Başkanlığının alt işvereni olan Final San. Ürünleri Tic. Ltd. Şti.ne ait 1349858 sicil numaralı işyerinden işe girişinin bildirildiği, bu işyeri ile dava dışı Belediyenin alt işverenlerine ait farklı sicil numaralı işyerlerinde olan hizmet bildirimlerinin 27.06.2013 tarihine kadar kesintiye uğramaksızın devam ettiği, belirtilen tarihte 1476532 sicil numaralı MSC

Profesyonel Yönetim ve Temizlik Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. işyerinden çıkış bildiriminde bulunulduğu, davacının 20.06.2014-10.07.2014 tarihleri arasında yine bahse konu alt işverenliğin 1514506 sicil numaralı işyerinden, nihayetinde 01.07.2014-11.02.2024 tarihleri arasında ise davalılardan İzdoğa Şirketine ait işyerlerinden sigortalılığının bulunduğu, buna göre toplu iş sözleşmesinde her yıl için yasal sınırlamalar içerisinde kalmak kaydıyla 52 günlük ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlendiğinden 52 günlük ücreti kıdem tazminatı tavanını aştığından tavana göre hesaplanarak ve kullanılan yıllık ücretli izinlerin mahsubuyla bakiye 292 gün yıllık ücretli izin hakkı bulunduğu ve son bordrodaki ödemenin mahsubuyla davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin vaka ve hukuki değerlendirmesinde usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı ve kamu düzenine aykırı bir husus da tespit edilemediğinden davalılar vekillerinin istinaf başvurularının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b(1) hükmü gereğince ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı İZSU Genel Müdürlüğü vekili temyiz dilekçesinde;

1. 1999-2024 yılları arası tüm dönemin birleştirilemeyeceğini, bilirkişilerce davacının hangi şirkette ne kadar süre ve ücretle çalıştığı belirlenmeksizin karar verilmesinin hatalı olduğunu, 1999-2014 yıllarında çalıştığı Şirketlerin Tire Belediye Başkanlığının alt işvereni olup olmadığını ve kıdem tazminatı ödenip ödenmediği ve yıllık ücretli izin kullanıp kullanmadığının belirlenmediğini,

2. Çalışma kesintili olduğu hâlde tüm dönemden asıl işveren olarak sorumlu tutulmalarının hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının hizmet süresi ve dava dışı alt işverenler arasında işyeri devri bulunup bulunmadığı ve davalı asıl işverenin sorumlu olduğu alacak miktarının belirlenmesine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı İZSU Genel Müdürlüğü vekilinin aşağıdaki paragrafın 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 İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 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.

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 kararlaştırdığı 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. Asıl işverenin işçilik alacaklarından sorumluluğu, alt işverenin sorumluluğu ile sınırlı bir sorumluluk olduğundan, asıl işverenin sorumluluğunun belirlenebilmesi için öncelikle alt işverenlerin sorumluluğunun belirlenmesi gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta öncelikle davacının 31.03.2006-19.09.2009 tarihleri

arasında A.K'nın işyerindeki çalışmasının Tire Belediye Başkanlığı ve diğer davalılarla ilişkili olup olmadığı, 27.06.2013-20.06.2014 tarihleri arasında ise dava dışı MSC Profesyonel Yönetim ve Temizlik Hizmetleri Tic. Ltd. Şti'nden çıkış ve yeniden işe giriş tespit edildiğinden yaklaşık 1 yılı bulan ara vermenin sebebi (askı hâli, askerlik vb.) davacıdan ve Şirketten de sorularak belirlenmelidir. Bundan sonra yukarıda yapılan açıklamalara göre, farklı alt işverenler bünyesindeki çalışma süresinin aralıklı olup olmadığı ve farklı işverenlerdeki çalışmanın makul süreyi aşan kesintiye uğrayıp uğramadığı, sonucuna göre alt işverenler arasında işyeri devri olup olmadığı netleştirilmelidir.

Yapılacak araştırma sonucunda değişen alt işverenler yönünden işyeri devri kurallarına göre sonuca gidilmesinin mümkün olmadığı tespit edildiğinde, davacının her bir alt işveren nezdindeki çalışma süresi ayrı ayrı değerlendirilmeli, asıl işverenin sorumlu olduğu alacak miktarı da davacının her alt işveren nezdindeki çalışma süresi ile o dönemdeki ücret miktarı dikkate alınarak ve usuli kazanılmış haklar gözetilerek belirlenmelidir.

Mahkemece bu yönler gözetilmeksizin son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

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**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

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

10.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.