

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/18800
Karar No. 2013/18737
Tarihi: 13.09.2013

İlgili Kanun / Madde
4857.S. İŞK/ 2, 18-21

- **ALT İŞVEREN**
- **BİRLİKTE İSTİHDAM**
- **İŞVERENLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm sebebi ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Ayrıca, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin yasal unsurları taşıyıp taşımadığı veya muvazaalı olup olmadığı da gözetilmelidir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmelidir.

Diğer taraftan, özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde verilen güvenlik hizmetleri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi, keza her iki işverenin sorumluluğu ve taraf sıfatı vardır.

DAVA :Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Palmira Turizm Tic. A.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Z. Ayan tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalılardan Palmira Turizm A.Ş.'de 2004 senesinde çalışmaya başladığını, 30.08.2008 tarihinde davalı şirketin kendi kadrolu çalışanlarını taşeron firma olan diğer davalı şirkete devir

ettiğini, kağıt üzerinde devir işlemi yapılmasına rağmen, davacının aynı yerde aynı işi yapmaya devam ettiğini, davacının iş sözleşmesinin davalılar tarafından 15.01.2012 tarihinde feshedildiğini, feshin gerekçesinin bildirilmediği gibi yazılı bir feshin beyanında da bulunmadığını, davalılar tarafından yapılan feshin kötü niyetli, haksız ve geçersiz olduğunu ileri sürerek, davalılar tarafından yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden davalıların sorumluluğuna karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılardan Palmira Turizm A.Ş. vekili, diğer davalıya varlık satış sözleşmesi çerçevesinde iş kolu satışı ve devri yapıldığını belirterek, davanın husumet yönünden reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalılardan Yiğit Yemek Üretim ve Servis Hizmetleri A.Ş. cevap dilekçesi vermemiştir.

Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının daha önce davalılardan Palmira Turizm A.Ş.'de çalıştığı, ancak her iki şirket arasında düzenlenen 01.01.2008 tarihli personel devir beyanı ve yine 02.05.2008 tarihli ekipman teslim tesellüm belgesi ile diğer davalı işyerinde çalışmaya başladığı, davacının iş sözleşmesinin feshine ilişkin davalılarca dosyaya yazılı feshin bildirgesi sunulmadığı gibi, feshin yazılı ve feshin sebebinin açık bir şekilde belirtilmek sureti ile davacıya tebliğine ilişkin dosyaya herhangi bir belge ibraz edilmediği, davalılar tarafından yapılan feshin geçerli bir feshin olmadığı gerekçesiyle davanın kabulü ile davacının davalılara ait işyerindeki işine iadesine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davalılardan Palmira Turizm A.Ş. temyiz etmiştir.

Gerekçe: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesi uyarınca, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Keza aynı maddenin 7. fıkrasına göre de "Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler." Asıl işveren ve alt işveren arasındaki sözleşmenin muvazaalı olması halinde, alt işveren işçisi, aynı madde uyarınca başlangıçtan itibaren asıl işveren işçileri sayılacaktır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin tarafı sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin iş almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm sebebi ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

Ayrıca, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin yasal unsurları taşıyıp taşımadığı veya muvazaalı olup olmadığı da gözetilmelidir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz veya muvazaaya dayanması nedeni ile feshin geçersizliğine yönelik karar gerçek işveren hakkında kurulmalı, geçersiz veya muvazaaya dayalı ilişkinin diğer tarafı hakkında sıfat yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmelidir.

Diğer taraftan, özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde verilen güvenlik hizmetleri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi, keza her iki işverenin sorumluluğu ve taraf sıfatı vardır.

Dosya içeriğine göre, davacının davalılardan Palmira Turizm A.Ş. işçisi iken, davalılar arasında imzalanan 02.05.2008 tarihli varlık satış sözleşmesi, personel devir beyanı, sözleşme devir beyanı, ekipman teslim tesellüm belgesi çerçevesinde diğer davalının işçisi olarak çalıştırıldığı ve iş sözleşmesinin yazılı feshin bildirimi yapılmadan feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davalılar arasında iş hukuku yönünden ne tür bir ilişki bulunduğu, asıl işveren-alt işveren, geçici iş ilişkisi, birlikte istihdam, işyeri devri ve iş sözleşmesinin devri gibi ilişkiler yönünden inceleme yapılmalı, kurulan ilişkinin 4857 sayılı Kanuna uygun olup olmadığı irdelenmeli, iki şirket arasındaki ilişkinin sona

ermesinin davacının iş sözleşmesinin üzerindeki etkileri kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalıdır. Mahkemece gerekirse bu konuda uzman bir bilirkişi aracılığı ile belirtilen yönlerden araştırma ve inceleme yapıldıktan sonra diğer delillerle birlikte değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde davacının her iki davalının da işyerine iadesine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, bozma nedenine göre davalılardan Palmira Turizm A.Ş.'nin diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.09.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.