

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/2,6

T.C  
YARGITAY  
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2018/15478  
Karar No. 2018/26574  
Tarihi: 10.12.2018

- ALT İŞVERENLER DEĞİŞMESİNE KARŞIN İŞÇİNİN ASIL İŞVEREN İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA DEVAM ETMESİ HALİNDE ALT İŞVERENCE GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ BİR FESİH OLMADIĞI SÜRECE İŞYERİ DEVRİ KURALLARININ UYGULANACAĞI
- ASIL İŞVERENİN TÜM HİZMET SÜRESİNE GÖRE DEVREDEN ALT İŞVERENİN İSE KENDİ ÇALIŞTIRDIĞI DÖNEM ÜCRET SEVİYESİNE GÖRE BELİRLENECEK KIDEM TAZMİNATINDAN SORUMLU OLACAĞI

**ÖZETİ:** Sonuç olarak, tarafların fesih konusunda irade açıklamaları veya fesih işlemi yerine geçecek işlemleri olmadığı sürece, işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde iş yeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. Asıl işveren tüm hizmet süresine göre kıdem tazminatı alacağından; devreden alt işveren ise kendi çalıştırdığı dönem ve ücret seviyesine göre belirlenecek kıdem tazminatından sorumludur.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı ... 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 15.01.2008-24.03.2014 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde değişen alt işverenler bünyesinde çalıştığını, iş sözleşmesinin İl Özel İdaresinin tüzel kişiliğinin sona ermesi sebebiyle sonlandırıldığını, davacının alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağını hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı ... vekili, davacının Belediyenin işçisi olmadığını, davanın husumet sebebiyle reddi gerektiğini, hizmet alım sözleşmelerinin sözleşmenin tarafı olan şirketler yönünden bağlayıcı olduğunu ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Davalı şirket vekili, talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının kıdem tazminatına ve diğer alacaklara hak kazanmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davalı ... yönünden davanın kısmen kabulüne, davalı Nc Grup İnş. Tem. Ltd. Şti. yönünden davanın reddine karar verilmiştir.

**Temyiz Başvurusu:**

Kararı, davalılardan ... vekili temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında hükmedilen alacaklardan alt işverenlerin ve son işverenin ne miktarda sorumlu olduğu hususu tartışmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi hükmü, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede işyerlerini devir veya intikalinden söz edildikten sonra “yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli” denilmek suretiyle uygulama alanı 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre daha geniş biçimde çizilmiştir. O halde kıdem tazminatı açısından asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından işyerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki veya fiili bir bağlantı olsun ya da olmasın kıdem tazminatı açısından önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumluluğu, son alt işverenin ise tüm dönemden sorumluluğu kabul edilmelidir.

Feshe bağılı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Asıl işverenin ise, davacının tüm çalışma dönemine ilişkin olmak üzere, iş sözleşmesinden doğan tüm alacaklarından sorumlu olması İş Kanunu'nun 2. maddesi gereğidir.

Sonuç olarak, tarafların fesih konusunda irade açıklamaları veya fesih işlemi yerine geçecek işlemleri olmadığı sürece, işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde iş yeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. Asıl işveren tüm hizmet süresine göre kıdem tazminatı alacağından; devreden alt işveren ise kendi çalıştırdığı dönem ve ücret seviyesine göre belirlenecek kıdem tazminatından sorumludur.

Somut olayda, davacının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre; 15.01.2008-24.03.2014 tarihleri arasında davalı ... Belediyesinde, hizmet alım sözleşmesi kapsamında en son alt işveren olarak davalı ... Grup İnş. Tem. Ltd. Şti.'nde çalışmıştır. Kıdem tazminatı açısından, önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumlu olup, son alt işveren ise tüm dönemden sorumlu olacaktır. Aynı şekilde ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi feshe bağılı alacaklardan da son alt işveren sorumludur. Bu bağlamda; en son alt işveren davalı ... Grup İnş.Tem. Ltd. Şti'nin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti açısından asıl işveren davalı ... ile müştereken ve müteselesilen sorumlu tutulması gerekirken, anılan davalı yönünden davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ... Büyükşehir Belediye Başkanlığına iadesine, 10.12.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.