

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/1888
Karar No.	2015/6201
Tarihi:	19.02.2015

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /6,57
1475 S. İşK/14

- ***İŞYERİ DEVRİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARINA ETKİLERİ***
- ***KIDEM TAZMİNATINDAN DEVREDEN İŞVERENİNDE DEVİR TARİHİNDEKİ ÜCRET VE KIDEM SÜRESİNE GÖRE SON FESİHTEN SONRA SORUMLU OLACAĞI***
- ***YILLIK İZİN ÜCRETİ VE İHBAR TAZMİNATINDAN DEVİR ALAN İŞVERENİN SORUMLU OLACAĞI DEVREDEN İŞVERENİN BU ALACAKLARDAN SORUMLU OLMAYACAĞI***
- ***ÜCRET HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL ÜCRETLERİNDEN DEVREDEN İŞVERENİN KENDİ DÖNEMİ İLE İKİ SÜRE İLE SORUMLU OLACAĞI***

**ÖZETİ** iş hukukunda işyeri devrinin işçilik alacaklarına etkileri üzerinde ayrıca durulmalıdır. İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.

Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanun'un 6.

maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, ücret alacağı, fazla çalışma, yıllık izin ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı ve davalılar Kalkınma Bakanlığı ile Uça Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti. avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Yıldız tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili; davacının, güvenlik görevlisi olarak, asıl işveren Kalkınma Bakanlığına ait işyerinde alt işverenlerin işçisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin son alt işveren tarafından haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, alacak ve tazminatlarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti ve ücret alacaklarının faizleriyle birlikte davalılardan tahsilini istemiştir.

Davalı Bakanlık vekili; husumet itirazında bulunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Davalı Uça Güvenlik Ltd. Şti. vekili; işçilerin idarenin işçisi olduğunu, iş sözleşmesinin, ihale süresinin bitimi sebebiyle kendiliğinden sona erdiğini, işçilik alacak ve tazminat hakkı bulunmadığını iddia ederek davanın reddini savunmuştur.

Davalı STS Güvenlik ve Koruma Ltd. Şti. vekili; şirketin davalı bakanlık ile 06.02.2013 tarihinde hizmet alımı sözleşmesi imzaladığını, sözleşmenin 9. maddesine göre işe başlama tarihinin 12.02.2013 tarihi olup, süre sonunun 31.12.2014 tarihi olarak kararlaştırıldığını, davacının iş sözleşmesinin 11.02.2013 tarihinde feshedildiğini iddia ederek alacak taleplerinde bulunulduğunu, davacı ile bu tarihte aralarında herhangi bir iş ilişkisi bulunmadığını, iş sözleşmesinin feshinin kendilerince yapılmadığını belirterek, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının STS Güvenlik Şirketinde işe başlamadığı, iş sözleşmesinin Uça Güvenlik Şirketi tarafından feshedildiği, bu işveren ile aralarında herhangi bir iş sözleşmesinin kurulmadığı ve davacı açısından bu davalı yönünden işçi veya işletme devrinin söz konusu olmadığı ve bu davalıya husumet düşmediği, davalı bakanlık ile davalı Uça Güvenlik Şirketi arasında hizmet alım sözleşmesi sebebiyle asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu, bu iki davalının davacı alacaklarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu, iş sözleşmesinin Uça Güvenlik Şirketi tarafından sözleşme süresinin sona ermesi sebebiyle feshedildiği, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, yıllık izin ücreti alacağı olduğu, fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram genel tatil günlerinde çalıştığı, ücret alacağı bulunduğu gerekçesiyle bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı kanuni süresi içinde taraflar temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalıların tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-İşyeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur.

İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, işyerinin veya bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar açısından, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları aynı Kanun'un üçüncü fıkrasında belirtilmiş, devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi hükmüne göre, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, işyeri devirlerinde kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından belirtilen madde hükmü uygulanmalıdır. Anılan maddeye göre, işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde, işçinin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir.

Maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsurunu olan işçilerin devri de, işyeri devri olarak kabul edilmelidir.

Devirden sonra işyerindeki ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının saptanabilmesi için, yürütülen faaliyetin devirden sonra yeni işveren tarafından aynı veya özdeş biçimde sürdürülmesi ölçütü yanında, işyerinin taşınmaz ve taşınır malları ile maddî olmayan varlıkların, işyerinde çalışan işçilerin sayısı ve uzmanlık bakımından çoğunluğunun, bunun yanı sıra müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devir öncesi ve sonrasındaki faaliyetler arasında benzerlik olup olmadığı, devir sebebiyle işyerinde faaliyet askıya alınmışsa askı süresi gibi koşullar da göz önünde tutulmalıdır.

4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde yazılı olan "hukukî işleme dayalı" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zımnî bir anlaşma da yeterli görülmelidir.

Bu açıklamalar ışığında, iş hukukunda işyeri devrinin işçilik alacaklarına etkileri üzerinde ayrıca durulmalıdır. İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.

Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.

Somut olayda, dosya içeriğinden, ihale süresinin bitmesi üzerine yeni dönemde çalıştırılacak işçilerle STS Saygı Teminat Sadakat Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti. yetkililerinin toplantı yaptığı, toplantı sonrasında davacı ve bir kısım işçilerin yeni ihale dönemde işe başlatılmadıkları anlaşılmış olup, ihale süresi biten Uça Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şirketinde çalışan işçilerin kaçının yeni dönemde ihale alan STS Saygı Teminat Sadakat Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şirketinde çalışmaya devam ettikleri araştırılarak, işyeri devri şartlarının oluşup oluşmadığı belirlendikten sonra, işyeri devrinin tespiti halinde dava konusu alacaklardan davalı STS

Saygı Teminat Sadakat Özel Güvenlik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şirketinde sorunmlu olduğu dikkate alınarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile yazılı Şekilde karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiŐtir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peŐin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.02.2015 gününde oybirliği ile karar verildi.