

T.C. YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2019/5010 İlgili Kanun/Madde:
Karar No. 2019/16248 4857 S. İşK/6
Tarihi: 12.09.2019

• ***İŞYERİ DEVRİNİN TEK BAŞINA
TARAFLARA FESİH HAKKI VERMEYECEĞİ***

• **ÖZETİ** İş yeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün

olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. İş yeri devri halinde

kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı

olmak üzere sorumludur. Mülga 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 iş yeri 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.

İş yerinin 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.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı ... vekili ile dahili davalı ... Zirai İlaç Tarım Ürünleri Temizlik Gıda Nakliye Ltd. Şti. tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı ve Dahili Davalının Cevabının Özeti:

Davalı ve dahili davalı, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne, kısmen reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalı ... vekili ile dahili davalı ... Zirai İlaç Tarım Ürünleri Temizlik Gıda Nakliye Ltd. Şti. tarafından temyiz edilmiştir.

a-) Gerekçe:

Dahili davalı ... Zirai İlaç Tarım Ürünleri Temizlik Gıda Nakliye Ltd. Şti.'nin temyizi yönünden; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda, dava açıldıktan sonra diğer kişilerin davaya dahil edilmek suretiyle davalı sıfatını kazanması ve husumetin bu kişilere yöneltilmesi konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle alacak davalarında, davaya zorunlu dava arkadaşlığı dışında dahili dava yolu ile davalı olarak taraf eklenmesi mümkün değildir.

Somut uyuşmazlıkta; mahkemenin kararda yer alan usul hukukunda davaya dahil müessesinin bu tür davalarda olmadığından ... Grup Ltd. Şti aleyhine dava açılmadığının kabulü ile şirket aleyhine hüküm kurulmadığına yönelik gerekçesi yerinde olmakla, hakkında usulüne uygun dava açılmayan ve de aleyhine hüküm de kurulmayan davalı şirketin temyiz isteminin REDDİNE,

b-)Davalı ...'ın Temyizi Yönünden;

İş yeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İş yeri 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.

Değınilen Kanun'un 120. maddesi hükmüne göre, mülga 1475 sayılı Kanun'un 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 hizmet sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, iş yerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

İş yeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiyeye haklı fesih imkânı vermez. İş yeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Mülga 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 iş yeri 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.

İş yerinin 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 uyuşmazlıkta; mahkemece davalı ... davacının tüm çalışma döneminden sorumlu tutulmuştur. Oysa ki, dosya kapsamına göre davalı ...'ın son işveren sıfatını haiz olmadığı görülmektedir. Yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağından davalı ...'ın sorumlu tutulmaması gerekirken hatalı olarak yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

Diğer yandan, yine yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde kıdem tazminatı ile fazla çalışma ve genel tatil ücreti alacakları yönünden davalı ... kendi dönemi ile sorumlu tutulması gerekirken hatalı olarak yazılı şekilde karar verilmesi başka bir bozma sebebidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 12.09.2019 gününde oybirliğiyle karar verildi.