

HAFTA 6

İŞVEREN VEKİLİ KAVRAMI – İŞYERİ KAVRAMI

İşveren Vekili Kavramı

Bireysel İş Hukukunda

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. (İş Kanunu m. 2/4-5)

Toplu İş Hukukunda

İşveren vekili işveren adına işletmenin bütününe yönetenleri ifade eder. (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2/1-e) İşveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır. (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2/2) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz. (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 39/7)

İşyeri Kavramı

İşyeri tanımı: İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. (İş Kanununu Madde 2/2-3)

İşyerini Bildirme: İş Kanunu Madde 3

Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

(Değişik ikinci fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. **(Değişik beşinci cümle: 16/9/2014-6552/1 md.)** İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre dört ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay altı ay içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş

mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur. Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır. ⁽²⁾⁽³⁾

(Ek fıkra:11/6/2003-4884/10 md.) Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

(Ek fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirim ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

İşyerinin devri:

İş Kanunu Madde 6 - İşyerinin veya bir bölümünün devri

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

1475 sayılı İş Kanunu m. 14/3 – İşyerinin devrinde kıdem tazminatı

12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

Türk Ticaret Kanununun işyerinin devrine ilişkin düzenlemeleri

Ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirmeleri halinde iş ilişkilerinin geçmesi

Türk Ticaret Kanunu Madde 178- İş ilişkilerinin geçmesi

(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer.

(2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür.

(3) Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.

(4) Aksi kararlaştırılmadıkça veya hâlin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez.

(5) İşçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler.

(6) Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hâle gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ, E. 2012/9998, K. 2013/260, T. 22.1.2013

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücreti alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M. Söylen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : 1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı, iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmaksızın feshedildiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirildiği ispat edilemediği gerekçesiyle ihbar-kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti istekleri kabul edilmiştir.

Hüküm davalı vekilince temyize getirilmiştir.

Değişen alt işverenler arasındaki hukuki ilişkinin tespiti ve bunun işçinin işçilik haklarına etkileri taraflar arasındaki temel uyumsuzluğu oluşturmaktadır.

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri, işyeri devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş

sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir. Buna 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.

İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur.

Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin feshi yönünde bir irade açıklamasının kanıtlanması durumunda iş sözleşmesi bildirim karşı tarafa ulaşması ile sona ereceğinden, işçinin daha sonraki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu ihtimalde feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun incelenmesi gerekir.

Dosya içeriğine göre davalı şirketin dava dışı bir şirketin baz istasyonu için yer kiralama işini ihale ile aldığı ancak ihale süresinin sonunda yeni ihaleyi bir başka firmanın aldığı anlaşılmaktadır.

Somut olayda davacının iş sözleşmesini feshedilmediği, ihaleyi alan dava dışı şirket nezdinde çalışmaya başladığı savunulmuştur. Buna göre öncelikle davacı işçinin ihale bitimi sonrası ihaleyi alan yeni şirket nezdinde çalışıp çalışmadığı tespit edilmeli çalışması devam ediyorsa işyeri devri kuralları çerçevesinde davacının feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti alacağı isteği reddedilmelidir. Aksi halde davalı şirketin ihale süresinin bitimi üzerine davacının iş sözleşmesini feshettiği kabul edilmeli ve şimdiki gibi karar verilmelidir.

Yukarıda yazılı hususlar dikkate alınmadan eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.

(www.kazanci.com.tr)

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, E. 2017/4124, K. 2017/7907, T. 4.5.2017

DAVA : Davacı, Toplu İş Sözleşmesi, devlet ikramiye farkı, ücret farkı, fazla mesai ücreti farkı, hafta tatili ücreti farkı, ulusal bayram ve genel tatil ücreti fark alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin ... Belediyesi Su İşlerinde çalışmakta iken belediyenin kapatılarak ... Belediyesine devri ile tüm özlük hakları ile birlikte ... Belediyesinin işçi kadrosuna geçtiğini, sonrasında 15.02.2011 tarihinde Tarım İl Müdürlüğü işçi kadrosuna atamasının yapıldığını, iş yerinde toplu iş sözleşmesinin uygulanmakta olduğunu, ... Belediyesinde çalışmakta iken işveren tarafından TİS hükümlerine aykırı olarak ücret indirimine gidildiğini ileri sürerek ücret farkı, toplu iş sözleşmesi ve devlet ikramiyesi farkı, fazla mesai ücreti, hafta tatil ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti farklarının davalılardan tahsilini istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... Valiliği ... vekili, tüzel kişiliği kaldırılan ... Belediyesinin devreden, ... Belediyesinin ise devralan kurumlar olduğunu, bu kanuna dayanarak tüzel kişiliği kaldırılan Belediyelerden devredilen belediyelere yapılan personel devirleri nedeniyle, devredilen personelden ihtiyaç ve norm fazlası olanların Merkezi İdari Kuruluşların Taşra Teşkilatındaki boş kadrolarına atanması konusunda 24/01/2010 tarih ve 27559 Sayılı resmi gazetede yayımlanan Başbakanlığın 2010/9 Sayılı genelgesine göre atama işlemlerinin gerçekleştirildiğini, bu genelge çerçevesinde Bakanlığının 11/01/2011 tarih ve 000745 Sayılı yazıları ile İl Müdürlüğüne 46 adet tarım işçisi kadrosu tahsis edilerek ... Valiliğince ... Belediyesinden İl Müdürlüklerine belirtilen atamaların gerçekleştirildiğini, davacı hakkında yapılan işlemin, kadrosuyla devir işlemi olmadığını, mahalli idare kurumu olan ... Belediyesinden Merkezi İdare Kuruluşlarının taşra teşkilatı olan İl Müdürlüklerine yapılan atama işlemi olduğunu, bu haliyle devralan işveren olmamaları sebebiyle davanın muhatabı ve davalı taraf sıfatına sahip olmadıklarını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı ... vekili, öncelikle zaman aşımı itirazında bulduklarını, ücret alacaklarında zaman aşımı süresinin 5 yıl olduğunu, bu sebeple davacının ücret alacağı talebini kabul etmelerinin mümkün olmadığını, davacının, davasını 2. İş Mahkemesi'nin 2013/97 Esas sayılı dosyasına dayandırmış ise de bu kararın esas alınmasının bu davada hatalı karar verilmesine neden olacağını, davacının ... Belediyesinde işe başladığı tarihte geçici işçi statüsünde olduğunu, çalışma koşullarının belirli süreli hizmet akdi ile belirlendiğini, 01/04/2004 tarihli sözleşme uyarınca günlük ücretinin 28,00 TL olarak belirlendiğini, davacının 15/05/2006 tarihinde ... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu kendi el yazısı ile yazmış olduğu ibranamede 01/04/2004 tarihinden itibaren ... Belediyesinin içinde bulunduğu ekonomik nedenlerden dolayı Belediye Başkanlığı ile anlaşarak kendi rızası ile 28,00 TL yevmiye ile çalışmayı kabul ederek sürdürdüğünü, ücretindeki düşüş sebebiyle geriye dönük olarak ücret farkı talebinde bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının hiç bir baskı yapılmaksızın üyesi bulunduğu sendikadan istifa edip ücretinin düşürülmesini kabul ettiğinin söylenemeyeceği, davacının ücreti düşürülürken rızasının alınmadığı ve işten çıkartılma korkusu ile belirli süreli hizmet sözleşmesini imzalamak zorunda kaldığı, davacının ücretinde TİS hükümlerine aykırı olarak indirime gidildiği gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D-) Temyiz:

Kararı davalılar temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe:

1-)Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı ... Valiliği İl Tarım Müdürlüğünün tüm, diğer davalı ...'nın 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 Kanununun [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.

Değinen Kanun'un 120. maddesi hükmüne göre, 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 akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

İşyerinin miras yoluyla intikali 4721 Sayılı Türk Medenî Kanununun [599.](#) maddesinde düzenlenmiş, sözü edilen madde hükmünde mirasbırakanın ölümü ile mirasçılardan bir bütün olarak mirasa hak kazanacakları açıklanmıştır.

İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır ([Yargıtay 9.HD. 22.7.2008 gün 2007/ 20491 E, 2008/ 21645 K.](#)). Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmeyecektir. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir.

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.

Basın İş Kanununa tabi işyerleri bakımından, işyerinin belirleyici unsurlarından olan marka, logo ve yayın imtiyaz hakları gibi maddî olmayan unsurların devri de işyeri devri olarak değerlendirilmelidir ([Yargıtay 9. HD., 19.1.2010 gün, 2009/42958 E., 2009/354 K.](#)).

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 sayı 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.

İşyerine Bankalar Kanunu hükümleri çerçevesinde Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurumu tarafından el koyulması ise işyeri devri niteliğinde değildir. Bu durumda yönetim hakkına müdahale edilmekte veya bankacılık faaliyetleri askıya alınmaktadır.

Yine özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak değerlendirilemez. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmektedir. Bununla birlikte, tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri niteliğindedir ([Yargıtay 9.HD. 8.7.2008 gün ve 2008/25370 E](#), 2008/ 19682 K.).

İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez.

İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı sebeple fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir ([Yargıtay 9.HD. 27.10.2008 gün 2008/ 29715 E](#), 2008/28944 K.).

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 uyuşmazlıkta, davacının davalı ... Belediyesinde çalışmasını sürdürürken tüm özlük hakları ile birlikte 15.02.2011 tarihinde diğer davalı ... Valiliği İl Tarım Müdürlüğüne kadrolu tarım işçisi olarak atandığı ve 15.02.2011 tarihinde ... ile hizmet sözleşmesi imzaladığı görülmüştür.

Davacının davalı ... Belediyesindeki çalışma süresi 14.02.2011 tarihinde sona erdiğinden ve iş bu dava 23/07/2013 tarihinde, işyeri devrinden itibaren 2 yıl geçtikten sonra açıldığından devreden ... Belediyesinin talep edilen işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Buna göre Mahkemece davalı ... Belediyesi yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarda yazılı sebepten dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 04.05.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

(www.kazanci.com.tr)

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ, E. 2016/34258, K. 2017/3565, T. 9.3.2017

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A-) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin en son davalı ...'nin muhasebe müdürü olarak 18/09/2003-31/03/2013 tarihleri arasında çalıştığını, davalıların önceki adı ile ...'nin içecek otomatlarının işletmelerini üstlendiklerini, işyerinin İstek İçecek ve Yiyecek ... devredildiğini, müvekkilinin işine sebepsiz olarak son verildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, ücret alacağını istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı İ... İçecek ve ... davacının dava dilekçesinde belirttiği gibi iş sözleşmesinin, 31.03.2013 tarihine feshedildiğini, Karimpeks firmasında hiç çalışmadığı, davalılar ... ve Karimpeks arasında davacının hukuki bir bağ olduğunu ispat edemediğini, ayrıca davacının işten çıkarıldığı 31.03.2013 tarihinde davalı ... ve Karman firmasının ortaklarının bile aynı olmadığını, K... firmasında hiç çalışmadığını, bu sebeple davacının talep ettiği tazminatlardan müvekkilinin herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığını, K... firmasından işten çıkarılan kişilerden bazılarının müvekkili firmaya iş başvurusunda bulunduğunu ve müvekkilince deneyimleri ve bilgileri göz önüne alınarak bazılarının işe alındığını, K... firmasının isten çıkardığı çalışanlara kıdem tazminatlarını ödediğini, davacının alacağını bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının en son davalı ... ve ...'nin muhasebe müdürü olarak 18/09/2003-31/03/2013 tarihleri arasında çalıştığı, iş akdinin tazminat gerektirmeyecek şekilde sonlandığını ispat yükümlülüğünün davalı işverenliğe ait olmasına rağmen iş akdinin haklı sebeple feshi davalı tarafça ispatlanamadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatı talebi kabul edilmiş, davacının çalışması bulunmadığı gerekçesiyle davalı ... alyhine açılan davanın husumet yönünden reddine karar verilmiş, aynı gerekçeyle ücret talebinin reddine karar verilmiş ve fazla mesai ücreti talebinin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D-) Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe:

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

İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 Sayılı İş Kanununun 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.

Değinen Kanun'un 120. maddesi hükmüne göre, 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 akitleri 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 sayı 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.

Ayrıca, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun [202](#) maddesine göre; "Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtım yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur.

Bununla birlikte, iki yıl süreyle önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır. Bu süre, muaccel borçlar için, bildirme veya duyuru tarihinden; daha sonra muaccel olacak borçlar için ise, muacceliyet tarihinden işlemeye başlar.

Borçların bu yoldan üstlenilmesinin sonuçları, dış üstlenme sözleşmesinden doğan sonuçlarla özdeşdir.

Bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü devralan tarafından yerine getirilmedikçe, ikinci fıkrada öngörülen iki yıllık süre işlemeye başlamaz. "

Somut uyuşmazlıkta, devir davacının sözleşmesinin feshinden önce fiilen gerçekleşmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununun [6.](#) maddesi ve 6098 Sayılı TBK'nun [202.](#) maddesi gereğince devralan ...'nin de sorumluluğu bulunmaktadır. Buna göre, davalı İ... İncecek ve ...'de davacının işçilik alacaklarından sorumlu tutulması gerekirken husumetten red kararı verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 09.03.2017 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

(www.kazanci.com.tr)