

E. 2013/4848

K. 2013/6991

T. 2.4.2013

• İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI (Davalıların Asıl İşveren Alt İşveren ve İşyerini Devralan Son Alt İşveren Pozisyonlarına Göre Davalıların Ayrı Ayrı Sorumlu Oldukları Alacak Miktarlarının Tespit Edilerek Hüküm Altına Alınması Gerektiği)

• İŞYERİ DEVRİ (Davalı Şirketlerden Birinin İse İşyerini Devralan Son Alt İşveren Olduğu Gözetilmeksizin Hüküm Altına Alınan Tüm İşçilik Alacaklarının Tamamından Tüm Davalıların Müstereken ve Müteselsilen Sorumluluğuna Hükmedilmesinin Hatalı Olduğu)

• ALT İŞVEREN (İşçilik Alacakları Davası - Davalıların Asıl İşveren Alt İşveren ve İşyerini Devralan Son Alt İşveren Pozisyonlarına Göre Davalıların Ayrı Ayrı Sorumlu Oldukları Alacak Miktarlarının Tespit Edilerek Hüküm Altına Alınması Gerektiği)

ÖZET : Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. İşyeri devri sebebiyle işçilik alacaklarından davalıların sorumluluklarının kapsamı bakımından taraflar arasında uyumsuzluk sözkonusudur. Mahkemece davalı belediyenin asıl işveren; davalı şirketlerden birinin ise işyerini devralan son alt işveren olduğu gözetilmeksizin hüküm altına alınan tüm işçilik alacaklarının tamamından tüm davalıların müstereken ve müteselsilen sorumluluğuna hükmedilmesi hatalıdır. Davalıların asıl işveren, alt işveren ve işyerini devralan son alt işveren pozisyonlarına göre davalıların ayrı ayrı sorumlu oldukları alacak miktarlarının tespit edilerek hüküm altına alınması gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, ücret alacağı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, yoğurt yardımı, iş riski, sorumluluk zammı, hafta tatili ücreti, ücret zammı, sosyal yardımlar ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı A... Ltd. Şti. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi K. Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR :

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

2-İşyeri devri sebebiyle işçilik alacaklarından davalıların sorumluluklarının kapsamı bakımından taraflar arasında uyumsuzluk sözkonusudur.

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 borçlarda ise devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu 4857 sayılı Kanun'un 3. fıkrasında açıklanmış ve devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca yürürlüğe devam eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından sözkonusu 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 sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur.

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 müstereken 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 sorumludur.

4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin

hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.

Somut olayda davacı davalı belediyeye ait işyerinde 17/11/2005-10/04/2009 tarihleri arasında çalışmış olup çalışması 17.11.2005-31.12.2005 arasında P... İnşaat; 01.01.2006-31.12.2006 arasında U... Ltd. Şti; 01.01.2007-31.12.2008 arasında A... Ltd. Şti; 01.01.2009-10.04.2009 arasında ise son olarak Y... Ltd. Şti. bünyesinde gerçekleşmiştir.

Mahkemece davalı belediyenin asıl işveren; davalı Y... Ltd. Şti.'nin ise işyerini devralan son alt işveren olduğu gözetilmeksizin hüküm altına alınan tüm işçilik alacaklarının tamamından tüm davalıların müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna hükmedilmesi hatalıdır.

Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda davalıların asıl işveren, alt işveren ve işyerini devralan son alt işveren pozisyonlarına göre davalıların ayrı ayrı sorumlu oldukları alacak miktarlarının tespit edilerek hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamıştır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.04.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.