

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ: İş Mahkemesi

DAVA TÜRÜ: ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin 25/07/2002 tarihinde işe başladığı, çalışmasının 31/07/2014 tarihinde son bulduğunu, asıl işveren ... olmakla birlikte ...'ın dağıtım firması ... Elektrik Perakende Satış A.Ş. üzerinden sigortalı gösterildiğini, fazla çalışma yaptığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, yemek ve yol ücreti, kasa tazminatı ve prim alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalıların Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama neticesinde davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar, davalılar vekillerince temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı ... Elektrik Perakende Satış A.Ş.'nin tüm, davalı ...'nin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davalılardan ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin davada husumeti bulunup bulunmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesine göre bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Ancak asıl işverenin müteselsil sorumluluğu alt işverenin işçisinin asıl işverenin işyerinde özgülenmiş olarak çalıştığı süre ile sınırlıdır.

İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Devir hükümlerine göre ise; feshe bağlı diğer haklardan olan kullanılmayan izin ücretlerinden ve ihbar tazminatından son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre, 1475 sayılı Yasanın 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 iş yerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, iş yerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

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 İş Kanununun 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 sorumludur.

Öte yandan enerji sektöründeki özelleştirmelerin 4046 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından gerçekleştirileceği 4628 sayılı Yasa ile düzenlenmiş, 02.04.2004 tarih ve 2004/22 sayılı Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı ile ... Elektrik Dağıtım A.Ş. özelleştirme kapsam ve programına alınmış, davalı şirketinde dahil olduğu 20 şirket, ...'deki dağıtım bölgelerinde dağıtım lisansına sahip olarak 01.03.2005 tarihi itibarıyla sermayesinin tamamı ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye ait olmakla birlikte, ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'den ayrı birer tüzel kişiliğe sahip olarak faaliyete başlamış ve ... Elektrik Dağıtım A.Ş. tarafından 20 adet dağıtım şirketi kurulduktan sonra her biri ile ayrı ayrı 24.07.2006 tarihli İşletme Hakkı Devir Sözleşmesi imzalanmıştır.

Somut olayda davacı, ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin ana işveren olduğunu ve bu sebeple diğer davalı şirket ile birlikte talep ettiği alacaklardan sorumlu olduğunu iddia etmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu belgeleri ve hizmet döküm cetveli ile tüm dosya içeriğine göre davacı 01/07/2002-31/07/2014 tarihleri arasında değişen alt işverenlerde çalışmıştır. Davacının çalışmaları, özelleştirme kararı ile ... Elektrik Perakende Satış A.Ş. kurulup ayrı bir tüzel kişilik kazandıktan sonra işletme hakkı devir sözleşmesinin imzalandığı 24/07/2006 tarihine kadar davalı ...Ş'nin asıl işverenliğinde, sonrasında ise davalı ... Elektrik Perakende Satış A.Ş. asıl işverenliğinde geçmiştir. İşyeri devri hükümleri gözetildiğinde, davalı ...Ş. son asıl işveren olmadığından ihbar tazminatı, yıllık izin ücretinden sorum tutulmaması,yine devir tarihinden sonra 2 yıl geçmesi nedeni ile fazla çalışma alacağından sorumlu tutulmaması, kıdem tazminatından ise asıl işverenlik sıfatına sahip olduğu dönemdeki ücret ve süre üzerinden sorumlu tutulması gerekir iken yanılığılı değerlendirme ile hüküm altına alınan alacakların tamamından diğer davalı ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 08/06/2020 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

YARGITAY BA KANLI -