



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

İŞYERİNİN DEVRİ HALİNDE HİZMET SÖZLEŞMESİNİN FESHİ (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/3591

Karar No.: 2002/4048

Tarih: 13.3.2002

Karar Özeti:

Salt işyerinin devredilmiş bulunması, işçiye hizmet sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını kazandırmaz.

Karar Metni:

Dava: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Yargıtay Kararı

1. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre Samsun'daki bir mintonun temizlik işleri (..) Limited Şirketi tarafından yürütülmekte iken 15.09.1999'dan itibaren temizlik işi bu kez dava dışı (..) İmar İnşaat Limited Şirketi tarafından üstlenilmiştir. Bir bakıma burada işyerinin devri ya da el değiştirmesi sözkonusudur. Davacı ve bir kısım işçilerin devirden sonra devralan işveren nezdinde çalıştıkları dinlenen davacı tanıkları tarafından ifade edilmiş ise de seri halinde açılan ve aynı gün mahkemece yargılanması yapılan davacılar için ta-

nıklar genel anlatımlarda bulunmuşlardır. Oysa te reddütlerin giderilmesi için her bir davacı ile ilgili olarak tanıklardan ayrı ayrı açıklamaların istenmesi ve her davanın özellikleri dikkate alınarak hüküm kurulması gerekir. Bu bilgiler toplandıktan sonra; ortada bir işyeri devrinin bulunduğu gözönünde tutulmalıdır. 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesi ile ilgili olarak Dairemizin öğretilerdeki baskın görüşe uygun olarak salt işyerinin devri ya da el değiştirmesi özel bir neden sözkonusu değilse işçiye fesih hakkı vermez. Somut olayda bu konunun açıklığa kavuşturularak; devir esnasında açık ve kesin bir iradesi bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Fesih işçi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi işveren tarafından da gerçekleştirilebilir. Böyle bir fesih sözkonusu olmadığı takdirde işçinin sözleşmesinin devralan işveren nezdinde devam ettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı koşullarının gerçekleşmediği sonucuna varılmalıdır. Bu yönler açıklığa kavuşturulmadan yazılı şekilde isteklerin hüküm altına alınması hatalıdır.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.3.2002 gününde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

1. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, sözkonusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Temizlik işlerini yapan bir şirketin işi, bir di-

ğer şirket tarafından üstlenilmiştir. Daha önceki temizlik şirketinde çalışan işçiler, bu kez işi üstlenen şirket nezdinde çalışmaya devam etmeye başlamışlardır. Ancak, bu işçilerden biri olan davacı işçi, neye dayandığı karar metninden tam olarak anlaşılmayan bir nedenle hizmet sözleşmesini feshedip dava açarak, ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Alt mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Yine, buradaki kısmen hüküm altına alınmayan neyi kapsadığı, karar metninden anlaşılmamaktadır.

2. Alt mahkeme kararının davalı işveren tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bunun üzerine, Yüksek Mahkeme; somut olayda bir "işyeri devri"nin sözkonusu olduğunu kabul etmiş ve özel bir neden sözkonusu olmadığı sürece, salt işyeri devrinin işçiye hizmet sözleşmesini fesih hakkını bahşetmeyeceğini belirtip, eksik inceleme yönünden, alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından, çözülmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, esas olarak, işyeri devrinin hizmet sözleşmesi üzerindeki etkisi ve giderek, işçinin bu durumda hizmet sözleşmesini fesih hakkına kavuşup kavuşmayacağı noktasında toplanmaktadır. Buna göre, aşağıda ilkin, işyeri devri kavramı üzerinde durulacak ve daha sonra da, işyeri devrinin hizmet sözleşmesinin geleceği üzerinde yapacağı etkilere açıklık getirilmesine çalışılacaktır.

1. İnceleme konusu karara konu olan olayda, "bir mıntıkanın temizlik işleri", bir şirket tarafından yürütülmekteyken; bu işler, daha sonra başka bir şirket tarafından "üstlenilmiş ve daha önceki şirkete bağlı olarak çalışan işçiler, bu kez işi üstlenen şirket nezdinde çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Bu durumla ilgili olarak, kararda aynen, "burada işyerinin devri ya da el değiştirmesi sözkonusudur" ve "ortada bir işyeri devrinin bulunduğu gözönünde tutulmalıdır" denilmektedir.

Kanımca, Yargıtay kararındaki bu değerlendirme, doğru ve yerinde değildir. Şöyle ki; inceleme

konusu kararda "bir mıntıkanın temizlik işleri"ni yürüten bir şirketten sözedilmektedir. Bu anlatım, olayda bir alt işverenin, yani taşeronun sözkonusu olduğunu göstermektedir. Muhtemelen, olayda bir işveren belediye (Samsun Belediyesi), temizlik işini taşeron (alt işverene) vermiştir. Çünkü, "bir mıntıkanın temizlik işleri" nin yürütülmesi, işin ve işyerinin doğası gereği, o "mıntıka"nın "işyeri" olarak kabulünü gerektirmemektedir.

Bu durumda, hukuken "işyerinin devri" değil, "işin devri" sözkonusudur. Giderek, sözkonusu durumu "işyerinin devri" olarak nitelendirmek yerine, hukuken "işverenin değişmesi"nden söz etmek, doğru ve yerinde olacaktır. Gerçekten, "işyerinin devri", hizmet sözleşmesi üzerindeki etkileri bakımından "işverenin değişmesi" kavramıyla örtüşmesine karşın; alt işveren (taşeron) işçileri açısından, aynı etkiyi yaratmamaktadır. Çünkü, alt işveren (taşeron) işçisinin işyeri; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin 1996 yılı ortalarından itibaren verdiği yeni kararlarında da kabul ettiği üzere, asıl işverenin işyeri değildir¹. Bu itibarla, "işyerinin devri"nden sözedildiği takdirde, taşeron değişikliğinde taşeronun sahip bulunmadığı işyerini devretmesi gibi bir sonuca varmış olunur ki, bu doğru olmaz. Oysa, taşeron değişikliğinde, asıl işverenden alınan "iş" devrolunmuş ve de (alt) işveren değişmiş olur.

2. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin, inceleme konusu kararda, işyeri devrinin hizmet sözleşmeleri üzerindeki sonuçları açısından belirttiği noktalar ise, son derece isabetlidir. Gerçekten, sözkonusu kararda aynen, ".. salt işyerinin devri ya da el değiştirmesi özel bir neden sözkonusu değilse işçiye fesih hakkı vermez .. Fesih işçi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi işveren tarafından da gerçekleştirilebilir. Böyle bir fesih sözkonusu olmadığı takdirde işçinin sözleşmesinin devralan işveren nezdinde devam ettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı koşullarının gerçekleşmediği sonucuna varılmalıdır .." denilmektedir ki; bu söylenenler, tartışmasız doğruları içermektedir. Bu anlamda, yeni işveren, işçiler karşısında önemli bazı borçları yüklenir².

İşte, yeni işverenin bu borçlara aykırı hareketi, işçiye hizmet sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını bahşeder. İnceleme konusu kararında da, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; "özel bir neden sözkonusu değilse" anlatımıyla, bunu kasdetmektedir. Buna karşılık, salt işyerinin devri veya genel anlatımıyla işverenin değişmesi, işçiye hizmet sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisini kazandırmaz.

İşyerinin devri, mutlaka işyerinin önceki işçileriyle birlikte devrini içermez. Nitekim, devir sırasında, önceki işçilerin sözleşmeleri sona erdirmiş olabilir. İşveren tarafından gerçekleştirilecek sona erdirme (fesih), ihbar ve kıdem tazminatlarının işçiye ödenmesini gerektirir. Böyle bir fesih yoluna gidilmediğinde ise, hizmet sözleşmesinin yeni işverenle devam ettiği kabul edilir. Bu durumda, haklı, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin deyişiyle "özel" bir neden olmadığı takdirde, hizmet sözleşmesini sona erdirecek işçi (kendi isteğiyle işyerinden ayrılmış sayılacağı için) kıdem tazminatı hakkını yitirecek ve ihbar öneline uymadığında da bu süreye ilişkin ücretini işverene "ihbar tazminatı" adı altında ödemek zorunda kalacaktır.

Alt mahkeme, vermiş olduğu kararında ise, tüm bu durumları araştırmış ve tartışmış değildir. Bu nedenledir ki; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, somut olayda bu yönlerin araştırılmasını isteye-

rek, "eksik inceleme" gerekçesiyle alt mahkeme kararını bozmaktadır.

III. Sonuç itibariyle; inceleme konusu Yargıtay kararını, işyerinin devriyle ilgili belirttiği genel esaslar açısından, olumlu biçimde değerlendirmek ve başarılı bulmak mümkündür. Gerçekten, anılan kararıyla Yüksek Mahkeme, işyeri devrinin hizmet sözleşmeleri üzerindeki etkilerini doğru ve isabetli biçimde yansıtmaktadır.

Buna karşılık, Yüksek Mahkeme; sözkonusu kararında, hizmet sözleşmelerinin yeni işverene geçmesini, alt işveren bakımından "işyeri devri" olarak nitelendirerek, "işverenin değişmesi" kavramını gözden kaçırmış ve taşeron değişikliğinde "işyerinin devri" kavramıyla örtüşme olmayacağını hesaba katamamıştır.

DİPNOTLAR

¹⁾ Ayrıntılı bilgi için bak. F. Şahlanan, Türk İş Hukukunda Alt İşveren-Galatasaray Üniversitesi/İstanbul Barosu (yay.), İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul 1997, 196-199.

²⁾ Bunlar için bak. A. Güzel, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, 342 vd.