

**ASIL İŞVEREN, ALT İŞVERENİN
İŞÇİLERİNE KARŞI, İŞ KANUNU,
İŞ VEYA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
HÜKÜMLERİ UYARINCA ALT
İŞVERENLE BİRLİKTE
SORUMLUDUR. BİRLİKTE
SORUMLULUĞU, MÜTESELSİL
SORUMLULUK OLARAK ANLAMAK
GEREKİR.**

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi 2008/43245 E.N , 2009/25694 K.N.

İlgili Kavramlar

ALT İŞVEREN

ASIL İŞVEREN

BİRLİKTE SORUMLULUK

MÜTESELSİL SORUMLULUK

Özet

ASIL İŞVEREN, ALT İŞVERENİN İŞÇİLERİNE KARŞI, İŞ KANUNU, İŞ
VEYA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

HÜKÜMLERİ UYARINCA ALT İŞVERENLE BİRLİKTE SORUMLUDUR. BİRLİKTE
SORUMLULUĞU,

MÜTESELSİL SORUMLULUK OLARAK ANLAMAK GEREKİR.

İçtihat Metni

Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadeye, boşta geçen süre
ücreti ve 8 aylık ücret tutarında işe

başlatmama tazminatının ödetilmesine karar verilmesini
istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm, süresi içinde davalılardan M... Gıda San. ve Tic. A.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, davalı M... Gıda San. ve Tic. A.Ş.'nin bazı işlerini taşeronla verdiğini, bunlardan birisinin de işgüvenliği ve itfaiye işi olduğunu, çalıştığı şirketlerin M... Grup, A... Güvenlik ve en son diğer davalı B... Servis A.Ş. olduğunu, M../de taşeron M... Grup işçisi olarak işe başladığını, taşeronlar değişmesine rağmen çalışan işçiler ve iş değişmediğini, çıkarıldığı tarihe kadar sürekli çalıştığını, en son M... yetkilisi tarafından gerekçe gösterilmeden sözlü olarak sözleşmesinin feshedildiğini, asıl işverenin M... olduğunu belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilmesini istemiştir.

Davalı M... Gıda San. ve Tic. A.Ş. davacının diğer davalının işçisi olduğunu, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu kabul edilse dahi, diğer davalıya iade edilmesi gerektiğini savunmuştur. Diğer davalı B... Servis A.Ş., davacının sözleşmesinin 2 aylık deneme süresi içinde performans düşüklüğü nedeniyle sona erdirildiğini, işin sevk ve sorumluluğunun kendilerine ait olduğunu beyan ederek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının taşeron firma elemanı olarak M... A.Ş.'ye ait taşeron şirketlerde çalıştığı, düşük performansın neye göre belirlendiğinin açıklanmadığı, davacının tecrübesiz bir eleman olmayıp, taşeron B... Servisten önce de çalışması bulunduğu, işbaşına gelen yeni şirketin feshi haklı göstermek için bu yola başvurduğu, deneme süresinin yasada yeni işe başlayan işçiler için koyulmuş bulunduğu, davalının feshi haklı hale getirmek için bunu getirdiği, davacının çalıştığı B... Servis ve diğer şirketlerin M../nin taşeronu olduğu, asıl işverenin M...

olduğu değerlendirilerek B... Servis ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. hakkındaki davanın husumetten reddine, feshin geçersizliğine, M... Gıda San. ve Tic. A.Ş./de işe iadeye karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlölüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlölüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötüniet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, prim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır.

Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.

Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlölüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlölüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşa geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır (Dairemizin 09.06.2008 gün ve

2007/40942 Esas, 2008/14420 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta, davalılar arasında işyeri güvenliği ve itfaiye işinin yapılması için sözleşme bulunduğu, davacı işçinin işvereni olan şirketinin bu işi üstlendiği, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi olduğu, davacının iş sözleşmesinin davalı alt işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiği de dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi yerindedir. Davalılar arasında sözleşmeye konu olan kamu kurumuna ait işyerlerinin güvenliğinin sağlanması ve itfaiye işi asıl işin bir bölümü olmayıp, hizmet alım sözleşmesine konu iş alt işverenliğe verilebilecek niteliktedir; davalı M... A.Ş. ile diğer davalı firma arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmaktadır. Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumlu olacağı kuralı dikkate alınmadan ve işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücretinden birlikte sorumlu olduğu gözden kaçırılarak, alt işveren yönünden davanın husumet nedeni ile reddine karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

Hüküm: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1-Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2-Feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının B... Servis ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. işyerinde İŞE İADESİNE,

3-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması

halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak

takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında BELİRLENMESİNE, davalıların müteselsilen

sorumluluđuna,

4-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalılardan müteselsilen tahsilinin

GEREKTİĞİNE,

5-Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

6-Davacının yapmış olduğu 72.30 TL yargılama giderinin davalı Kr... şirketinden tahsili ile davacıya

verilmesine, adı geçen davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

7-Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 575 YTL ücreti vekaletin davalı Ka... şirketinden

alınarak davacıya verilmesine,

8-Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgililere iadesine,

Kesin olarak 05.10.2009 gününde oybirliđi ile karar verildi.