

OCAK-ŞUBAT 2026

**TEKSTİL**  
İŞVEREN

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

# HUKUK

**T79**







**Prof. Dr. Ercüment  
ÖZKARACA**

# İŞYERİNİ DEVRALAN İŞVERENİN DEVİRDEN ÖNCE GERÇEKLEŞEN İŞ KAZASINDAN SORUMLULUĞU (Karar incelemesi)

## Yargıtay 10. Hukuk Dairesi

**Esas No:** 2023/312221

**Karar No:** 2024/5977

**Tarihi:** 28.05.2024

### Karar Özeti:

Somut olayda; davalı Fethi A...’ın diğer davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile düzenlediği 20.02.2013 tarihli franchise sözleşmesi kapsamında Mersin ili Mezitli ilçesinde Et ve Süt Kurumu ürünlerini satmak üzerine işyeri açtığı, davalı İlhan A...’ın bu işyerinde çalıştığı, olay tarihi olan 21.04.2014 tarihi itibarıyla davacı sigortalının reyon görevlisi olarak anılan işyerinde çalışmaktayken, müşterinin istediği kıymayı kıyma makinesinde hazırladığı sırada, sağ el parmaklarını kıyma makinesine kaptırarak iş kazası geçirdiği, davalı Fethi A...’ın 25.06.2014 tarihinde noterde düzenlenen “Bayilik İşletme Hakkının Devri Sözleşmesi” ile iş yerinin işletme hakkını ... Ahşap Ürünleri Tarım ve Dış Tic. A.Ş.’ye verdiği, 26.06.2014 tarihinde ise davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile dava harici ... Ahşap Ürünleri Tarım ve Dış Tic. A.Ş.’yi temsilen Ahmet P...’ın “Franchise Devir Sözleşmesi” imzaladığı anlaşılmaktadır.

Bu açıklamalar kapsamında; iş kazasının gerçekleştiği işyerinin devir sözleşmesi kapsamında iş kazasından sonra ... Ahşap Ürünleri Tarım ve Dış Tic. A.Ş.’ye devredildiği ve devir sözleşmesinde şirket adına Ahmet P...’ın imzası bulunduğu gözetilerek, davalı Ahmet P... ile dava harici bu şirket arasındaki ilişkinin ortaya konması, işyeri devri müessesesi kapsamında iş bu dava harici şirket ya da Ahmet P...’ın devralan sıfatının bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi, Ahmet P...’ın işyerini devralan veya devralan işveren şirket vekili sıfatı bulunması halinde sorumluluğunun değerlendirilmesi, anılan şirket yönünden ise ancak şartlarının varlığı ve davacı tarafın HMK’nin 124. maddesi kapsamında talebi halinde taraf değişikliği yoluna gidilebileceği gözetilerek yargılama yapıp sonucuna göre bir hüküm tesisi gerekirken noksan inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Öte yandan, davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile Fethi A...arasındaki franchise sözleşmesi kapsamındaki ilişkinin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünü oluşturmadığı gibi, işin gereği ile teknolojik nedenlerin de uzmanlık gerektirmemiş olması ve kanunda aranan diğer şartların da var olmaması nedeniyle asıl-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemeyeceği her iki davalının da birbirinden

bağımsız oldukları gibi, davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü’nün dava kapsamında şahsi kusurunun varlığını ortaya koyan bir sebebin de bulunmaması karşısında bu davalı hakkındaki davanın husumetten reddi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde sorumluluğuna karar verilmesi de hatalı olmuştur.

### İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/7, m. 6.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 124

### Yargıtay Kararı

Taraflar arasında iş kazasından tazminat istemi davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi’nce davanın kısmen kabul ve kısmen reddine karar verilmiştir. Kararın davacı ve davalılardan ... vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi’nce davalı ... vekili istinaf başvurularının esastan reddine, davacı vekilinin istinaf isteminin kabulüyle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında kısmen kabul ve kısmen reddine dair karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili ile davalılardan Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ve ... vekilleri tarafından temyiz edilmiştir. Davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü vekili temyiz incelemesinin duruşmalı yapılmasını talep etmiş olmakla duruşma istemi kabul edilerek, duruşma günü olarak tayin olunan 28.05.2024 Salı günü için yapılan tebligatlar üzerine duruşmalı temyiz eden ... adına Av. ... ile davacı adına Av. ..., davalı ... adına Av. ... ve davalı ... adına Av. ... geldiler. Davalı ... adına gelen olmadığı görülmüştür. Gelenin yüzüne karşı murafaaya başlanarak, sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek, dosya incelemeye alınmıştır; süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve tetkik hâkimi ... tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı Et ve Süt Kurumu’nun Mezitli mağazasında işçi olarak çalışmaktayken daha önce kasaplık konusunda ehil olmadığı halde iş yeri yetkilileri tarafından kıyma makinesinde et çekmeye çalıştığı sırada sağ elini kaptırarak iş kazası geçirmiş olması nedeniyle mağazanın işletmecisi olan Fethi A..., mağazayı. Fethi A...’dan devralan Ahmet P... ile mağaza mü-

dürü İlhan A. ve işyeri sahibi olarak Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nün sorumlu olduğu belirtilerek, fazlaya ilişkin talep hakkı saklı kalmak üzere 5.000 TL maddi ve 50.000 TL manevi tazminatın kaza tarihinden itibaren işletilecek mevduat faiziyle beraber davalılarından müştereken ve müteselsilen tahsilini talep etmiş, yargılamanın devamında maddi tazminat istemini 745.399,97 TL'ye artırmıştır.

## II. CEVAP

1.Davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının, çalıştığı işyeri adının Et Balık Kurumu Mezitli mağazası olmasından dolayı müvekkilini sorumlu tutmaya çalıştığını, müvekkilinin davalı Fethi A... ile 20.02.2013 tarihinde franchising sözleşmesi kurulduğunu, 26.06.2014 tarihinde Fethi A...'ın franchisee hakkını diğer davalı Ahmet P...'a devrettiğini, franchising sözleşmesi nedeniyle iş kazasından bir sorumluluğu bulunmayan müvekkiline karşı açılan davanın husumetten reddine karar verilmesini istemiştir.

2.Davalı Fethi A... vekili cevap dilekçesinde özetle; iş kazasının davacının dikkatsiz ve tedbirsiz davranışı sonucu meydana geldiğini, müvekkilinin iş güvenliği ile ilgili ihmal ve kusuru bulunmadığını, istenilen manevi tazminatın fahiş olduğunu, müvekkilinin işletmesini gerçek bir devir işlemi ile devrederek Muğla iline yerleştiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

3.Davalı Ahmet P... vekili cevap dilekçesinde özetle; davaya konu iş yerinin müvekkiline ait olmadığını, diğer davalı Fethi A...'dan iş yerini devralmadığını, kaza ile bir ilgisi bulunmayan müvekkiline karşı açılan davanın husumetten reddine karar verilmesini istemiştir.

4.Davalı İlhan A... vekili cevap dilekçesinde özetle; dava dilekçesinde müvekkilinin davada neden yer aldığı açıklanmadığını, yalnızca davalı olarak gösterildiğini, müvekkilinin müdürlük sıfatı ile dahil edildiği düşünülüyorsa da bunun gelecek dışı olduğunu, düz işçi olduğunu, işyerinde iş güvenliği ile ilgili tüm önlemlerin alındığını, kazanın tamamen davacının kendi kusuru sonucu oluştuğunu belirterek reddine karar verilmesini istemiştir.

## III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve numarası belirtilen kararında özetle; tüm dosya kapsamı, davacı tarafın iddiası, davalı tarafın savunması, tanık beyanları, bilirkişi raporu ve diğer bilgi ve belgeler bütün olarak değerlendirilmek suretiyle yapılan yargılama neticesinde; davacının iş yerinde kıyma çekerken elini kıyma makinesine kaptırması sonucu sağ elinden yaralanması şeklinde gerçekleşen iş kazası sonrasında SGK tarafından % 45 olduğu ve kontrol muayenesi gerekmediği, YSK tarafından 16.09.2019 tarihinde % 62 olduğu ve kontrol muayenesi gerektiği, 14.02.2022 tarihli raporunda ise % 45 olduğu ve kontrol muayenesi gerekmediği, Adli Tıp Kurumu'nun 09.02.2020 tarihli ve Adli Tıp Kurumu 2. Üst Kurulu'nun 08.07.2021 tarihli raporları ile % 49 oranında malul olduğu, kontrol muayenesinin gerekmediği, başka birinin sürekli bakımına muhtaç durumda olmadığını karar verilmesi nedeniyle davacının % 49 oranında malul olduğu,

meydana gelen iş kazasında davacının % 20, Mezitli Et Balık Kurumu satış mağazası davalı Fethi A...'nin % 40, mağaza müdürü İlhan'ın % 40 oranında kusurlu olduğu kanaatine varılmış, davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile davalı Fethi A... arasında franchising sözleşmesi olması nedeniyle Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nün kusursuz olduğu ve davalı Ahmet P...'ın ise işyerini olay tarihinden sonra devralması nedeniyle kusursuz olduğu kanaatine varılmış, davalılar Et ve Süt Kurumu ile Ahmet P...'ın kusursuz olması nedeniyle bu davalılar yönünden davanın reddine karar vermek gerekmiş ancak meydana gelen iş kazası sonrası malul olan davacının maddi tazminat alacağı olarak hesap edilen 745.399,97 TL'nin kaza tarihinden itibaren işleyecek faiziyle birlikte sorumluluğu bulunan davalılar Fethi A...ve İlhan A...'dan müştereken ve müteselsilen alınmasına karar verilmiş, ayrıca davacının manevi tazminat talebinin meydana gelen iş kazasının ağırlığı, davacının % 20 oranında kusurlu olması, % 49 maluliyeti olması, sosyal ve ekonomik durumları, davacının kaza tarihinde 31 yaşında olması, davacının duymuş olduğu elem, ızdırıp, olayın ağırlığı, olay tarihi, hükmedilecek manevi tazminat tutarının zenginleşme aracı olmamasının yanında caydırıcılık uyandıran oranda olması da gerektiği gözetilerek 45.000 TL manevi tazminatın aza tarihinden itibaren işleyecek faiziyle birlikte sorumluluğu bulunan davalılar Fethi A...ve İlhan A...'dan müştereken ve müteselsilen alınmasına karar verilmiştir.

## IV. İSTİNAF

### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalılardan ... vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

### B. İstinaf Sebepleri

1.Davacı vekili istinaf dilekçesi ile davalılar Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ve Ahmet P... lehine hükmedilen vekalet ücretinin hatalı olduğunu, maddi tazminat istemli davaların tamamen reddi durumunda davalı lehine hükmedilecek avukatlık ücretinin maktu vekâlet ücreti olacağını, davalılardan Et ve Süt Kurumu Müdürlüğü ve Ahmet P... hakkında ikame edilen maddi ve manevi tazminat davalarının tamamen reddedildiğini, takdir olunan 9.200,00 TL vekalet ücretinin davacıdan tahsili ile bu davalılara verilmesine şeklinde kararın düzeltilmesinin mahkemeden talep edildiğini ancak bu taleplerinin değerlendirilmediğini, müvekkilinin iş kazasında kusurunun bulunmadığını, tüm davalıların müşterek ve müteselsilen sorumlu olduğunu, dosya kapsamında alınan bilirkişi raporuna itiraz ettiklerini ancak itirazlarının değerlendirilmediğini, kazanın meydana gelmesine iş güvenliği tedbirlerinin alınmamasının, müvekkilin görev kapsamı dışında ve eğitimi verilmeyen bir konu hakkında çalışmaya zorlanmasının sebep olduğunu, müvekkiline kusur atfedilmesinin hatalı olduğunu, iş yerinin devri hükümleri uyarınca kaza neticesinde meydana gelen zarardan diğer davalı Ahmet P...'ın da sorumlu olduğunun 4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesinde; "iş yeri veya iş yerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak devredildiğinde,

devir tarihinde iş yerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçer.” denilerek doğrulandığını, iş yerinin 20.06.2014 tarihinde Ahmet P...’a devredildiğini, Ahmet P...’ın sorumluluğunun bulunmasının mahkeme tarafından irdelenmeyerek karar vermesinin haksız ve hukuka aykırı olduğunu, Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü’nün de kazanın meydana gelmesinde gerekli denetim yükümlülüğünü yerine getirmediğini, kusurlu olmasına rağmen kusursuz atfedilmesinin hatalı olduğunu, müvekkili adına hükmedilen manevi tazminat miktarının manevi zararını karşılamadığını, meydana gelen iş kazasında müvekkilinin yaralanmasının basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek nitelikte olduğunu, vücudunda kemik kırığı bulunduğunu, kemik kırığının hayati fonksiyonlara etkisinin ağır derecede olduğunu belirtildiğini, kaza nedeniyle sağ el tüm parmaklarının koptuğunu, sağ elini kullanamaz hale geldiğini, yüksek oranda engel oluştuğunu ve tüm tedavilere rağmen müvekkilinin kalıcı engeli olmasının önüne geçilemediğini, Adli Tıp Kurumu’ndan alınan raporda % 49 oranında sürekli malul kaldığının rapor edildiğini, kazadan sonra aylarca evinden çıkmadığını, bakıma muhtaç hale geldiğini, tüm bunların yarattığı psikolojik travma sebebiyle aşırı derecede üzüntü duyduğunu ve ruh sağlığının bozulduğunu, talep olunan manevi tazminat miktarının hakkaniyete uygun olduğunu, mahkemece hükmedilen tutarın düşük olduğunu, 50.000,00 TL olan manevi tazminat taleplerinin kabulü gerektiğini beyanla mahkeme kararının maddi ve manevi tazminat miktarı yönünden usul, yasa ve Yargıtay içtihatlarına aykırı karar yerinde olmadığını ve kararın kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

2.Davalı İlhan A... vekili istinaf dilekçesinde özetle; müvekkilinin mağaza müdürü yetkisinin bulunmadığını ve tazminat sorumluluğuna gidilmesinin hukuka aykırı olduğunu, iş kazalarında hukukun kimlerin sorumlu olacağını ayrı bir başlık altında sayma yoluyla düzenlenmediğini, işveren, işveren vekili, iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları hukukun sorumluluk kapsamında olduklarını, şirket idare ve temsil yetkisinin dışardan seçilmiş bulunan kişi veya müdürlere bırakılması durumunda bu kişilerin işveren vekili sıfatını kazandıklarını, işveren yerine hareket eden Genel Müdür, Müdür, Koordinatör, Şef, Amir gibi yöneticilerin bu tanıma göre işveren vekili durumunda olduklarını, işverenin, işveren vekili olarak tayin ettiği yöneticilerin iş yerinde müdür, amir, sorumlu gibi isimlerle nitelendirildiklerini fakat asıl olan herhangi bir iş kazası durumunda pozisyonunun işveren ile aynı olduğunu, iş hukukundan kaynaklı olarak işveren vekilinin sorumluluğuna gidebilmek için işveren vekilinin kim olduğu konusunda resmi kurumlardan getirilecek belgelere göre ayrıntılı olarak araştırma yapılması gerektiğini, işveren vekili sıfatını haiz olmayan kişilerin de iş kazası nedeniyle hukuki veya cezai sorumluluğuna gidilemeyeceğini, işveren vekilinin yetki sınırı tespit edilmediğini ve sorumluluğun yüklenmesinin hukuka aykırı olduğunu, meydana gelen olayda davacının ağır kusurunun mevcut

olduğunu, tanıkların beyanlarına göre kıyma makinesinin kullanılması esnasında tokmak kullanılması ve koruyucu metal eldiven takılmasının zorunlu olduğunu ve kendi kusuruyla yaralanmasına sebebiyet verdiğini beyanla hukuka aykırı olarak verilen mahkeme kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### C. Gereke ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi’nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle; dosya kapsamı, tanık beyanları, hizmet alım sözleşmeleri, davalı kurumda yapılan işin mahiyeti, davacının yaptığı iş ve davalı kurumun somut olaydaki konumu birlikte değerlendirildiğinde davalı kurum ile davalı Fethi A... arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2/6. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, buna göre, somut olayda davalı kurumun asıl işveren sıfatı, davalı Fethi A...’ın ise alt işveren sıfatı bulunduğunu, İlk Derece Mahkemesi’nce davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile davalı Fethi A... arasında franchising sözleşmesi olması nedeniyle Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü’nün kusursuz olduğu kabulüyle hakkındaki davanın reddi hatalı olup asıl işveren olan kurum alt işveren Fethi A... ve onun işçisi olan İlhan A...’ın kusurları oranında sorumlu olduğu kabul edilerek karar vermek gerektiğini, yine davalı Ahmet P...’ın iş yerini iş kazasından sonra devralan yeni işleten olup hakkındaki davanın husumet yokluğu nedeni ile reddedilerek lehine maktu vekalet ücreti takdir edilmesi gerekirken kusuru bulunmadığı gerekçesi ile reddedilip nispi vekalet ücreti takdir edilmesinin hatalı olduğunu, davacı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf talebinin yerinde olduğunu, maluliyet oranı, kusur durumu ile tarafların sosyal ve ekonomik durumları, paranın satın alma gücü, kaza tarihi, davacının yaşı ve olayın ağırlığına göre davacı yararına 49.000,00 TL manevi tazminat takdir edilerek yeniden hüküm kurulmasının yerinde olacağından davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan istinaf taleplerinin kabulü gerektiğini, davalı İlhan A... vekilinin istinafı yönünden ise davalının Fethi A...’a ait iş yerinde müdür olduğuna dair kayıt bulunmasa da davalı iş yerinde çalışan diğer işçi olarak şahsi kusurundan sorumlu olduğu, SGK kayıtlarına göre 28.01.2014 tarihinden 28.04.2014 tarihine kadar davalı iş yerinde çalıştığı anlaşılmış olup kaza tarihinde davalı iş yerinde çalışmadığına dair itirazı ile illiyet bağının kesildiğine dair istinaf itirazları yerinde görülmemiştir. Bu nedenlerle davalı ...’ın istinaf talebinin reddi gerektiği gerekçeleriyle;

a-) Davalı ...’ın istinaf başvurusunun HMK’nin 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine,  
b-) Davacının istinaf başvurusunun kabulüyle HMK 353/1-b-2 maddeleri gereği Mersin 5. İş Mahkemesi’nin 2015/113 Esas 2022/438 Karar sayılı kararının kaldırılmasına ve istinaf talebi kısmen kabul edilerek;

1. Davalı Ahmet P... yönünden davanın husumet yokluğu nedeniyle reddine,  
2. Diğer davalılar Fethi A..., İlhan A... ve Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü yönünden davanın kısmen kabul kısmen reddi ile 745.399,97 TL maddi ve 49.000,00 TL manevi taz-

minatın iş kazası tarihi olan 21.04.2014 tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıları Fethi A..., İlhan A... ve Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nden müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine karar verilmiştir.

## V. TEMYİZ

### A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı ve davalılardan Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ve İlhan A... vekilleri tarafından temyiz başvurusunda bulunulmuştur.

### B. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde özetle; müvekkilinin davaya konu iş kazasında kusuru olmadığı halde kusur atfının yerinde olmadığını, müvekkilinin çalıştığı iş yerini devralan sıfatıyla 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi gereğince Ahmet P...'ın da sorumlu tutulması gerektiğini, hükmedilen manevi tazminatın az olduğunu beyanla kararın bozulmasını talep etmiştir.

2. Davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü vekili temyiz dilekçesinde özetle; franchise sözleşmesi kapsamında asıl işveren olarak kabul edilemeyeceğini, söz konusu iş yerinin müvekkili kuruma ait bir iş yeri olmadığını, sigortalının da müvekkili kurum sigortalısı olmadığını, bu kapsamda Bölge Adliye Mahkemesi'nce verilen kararın usule aykırı olduğunu, duruşma açılmadan sürpriz karar yasağına aykırı olarak ve adil yargılama hakkını ihlali niteliğinde sorumluluğuna hükmedildiğini, karar gerekçesinin bulunmaması nedeniyle de gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğini beyanla kararın bozulmasını talep etmiştir.

3. Davalı İlhan A...'vekili temyiz dilekçesinde özetle; müvekkilinin Fethi A...'a ait iş yerinin müdür olduğuna dair bir kayıt olmadığını, Bölge Adliye Mahkemesi kararında da bu durum tespit edildiği halde şahsi kusuru gerekçe gösterilerek verilen kararın hatalı olduğunu, müvekkilinin kusuru olmadığını davacı ağır kusuru ile illiyet bağının kesildiğini beyanla kararın bozulmasını talep etmiştir.

### C. Gerekçe

#### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, sigortalının iş kazası neticesinde sürekli iş göremezliğe uğraması nedeniyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir

#### 2. İlgili Hukuk

"Temyiz incelemesinin kapsamı" açısından 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddeleri, "Bilirkişi raporuna itiraza" ilişkin 281. maddesi, "Tazminat miktarının tayin ve tespiti" açısından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. ve 114. maddesi delaletiyle 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 ve 56. maddeleri "Olayın iş kazası olarak tespiti ile SGK yönünden sonuçları" için 5510 sayılı Kanun'un 12, 13, 16, 19, 20 ve 21. maddeleri, asıl - alt işverenlik, iş yerinin devri ve İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin alınacak tedbirler bakımından iş yerinin nitelik ve kapsamına göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2, 6 ve 77. maddeleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü maddeleri, "Usuli kazanılmış hak" yönünden 04.02.1959 gün ve 13/5 sayılı Yar-

gıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile 09.05.1960 gün ve 21/9 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararıdır.

### 3. Değerlendirme

1. Franchise sözleşmesi; konusu mal ve/veya hizmetin sürümü ve dağıtımı olan sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olup bu sözleşme ile mal ve/veya hizmeti üreten ve/veya satan franchise veren; adı, sembolü, markası gibi gayri maddi mal ve değerlerini kullanarak bunların sürümünü yapma hakkını bir bedel karşılığında, belirli bir bölgede kendi ad ve hesabına çalışan bağımsız kişilere (franchise alanlara) vermeyi borçlanmaktadır. Franchise veren bu sözleşme ile mal ve/veya hizmetlerin en iyi şekilde pazarlanmasını sağlamak için pazar araştırması ve tanıtım (reklam) yapmak, bu konuda kendine özgü bir anlayış geliştirerek bir organizasyon kurmak ve franchise alanları çalışmalarından yararlandırarak şekilde bu organizasyona dahil etmek yükümlülükleri üstlenmektedir. Franchise alan ise, franchise bedeli ödeme dışında ayrıca sözleşme konusu malların sürümünü destekleme, bu konudaki tüm bilgileri franchise verene aktarma, franchise verenin pazarlama ilkelerine ve talimatlarına uyma, eğitim programlarına katılma ve bu doğrultuda işletmeyi yürütme yükümlülüğü altına girmektedir (Kırca, Çiğdem: Franchise Sözleşmesi, Ankara, 1997, s. 19-20).

2. Görüldüğü üzere franchise sözleşmesi her iki tarafın da borç altına girdiği karşılıklı edimler içeren bir sözleşme olup her bir tarafın borcu diğer tarafın borcunun karşılığını oluşturmakta ve edimler arasında değişim söz konusu olmaktadır. Başka bir deyişle franchise sözleşmesinde franchise alan ile franchise verenin borçları aynı zamanda diğer tarafın ediminin karşılığını ihtiva etmektedir. Franchise verenin kendisine ait franchise sistemini franchise alana kullandırma ve onu ticari faaliyeti sırasında devamlı olarak destekleme yükümlülüğüne karşılık, franchise alanın franchise verenin mal veya hizmetlerin sürümünü kendi nam ve hesabına yürütme ve franchise verene belli bir bedel ödeme yükümlülüğü gelmektedir. Ayrıca franchise alanın, franchise verene karşı onun menfaatlerini koruma, sırlarını saklama, gerektiğinde hesap verme gibi ... ve sadakate dayanan yükümlülükleri vardır.

3. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.

4. İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasına göre bir işverenden, iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirildiği işçilerini sadece bu iş yerinde 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 iş yeri ile ilgili olarak bu kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.



5. 5510 sayılı Kanun'un 12/6. maddesiyle de asıl işveren, bu kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile sorumlu tutulmuştur.

6. 4857 sayılı Kanun'un 2/7. maddesiyle işçilerin İş Kanunu'ndan, sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları, 5510 sayılı Kanun'un 12/6. maddesiyle de kurumun alacakları ve işçinin sosyal güvenlik hakkı daha geniş koruma-güvence altına alınmak istenmiştir. Aksi halde, 4857 veya 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçmak isteyen işverenlerin işin bölüm veya eklentilerini muvazaalı bir biçimde başka kişilere vermek suretiyle yükümlülüklerinden kaçması mümkün olurdu.

7. Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu "müteselsil sorumluluktur". Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.

8. Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, aracının borçlarından sorumlu tutabilmek için bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır.

a-) İş yerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Sigortalı çalıştırmayan "işveren" sıfatını kazanamayacağı için, bu durumdaki kişilerden iş alanlar da aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır.

b-) Bir başka işveren, iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş almalı ve sigortalı çalıştırmalıdır.

c-) İşverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Bu kişinin diğer bir takım iş yerlerinde çalıştığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının sonuca etkisi bulunmamaktadır.

d-) İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir iş yeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır, aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır.

e-) İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahar teslimi verildiğinde veya işveren kendi işte çalıştırılmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) kanunun tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.

f-) Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi yada yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımaktaysa, iş alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır. Bu noktada belirleyici yön; yapılan işin, diğerinin bütünlü-

ci, yardımcı parçası olup olmadığıdır. İş yerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi halinde, alt işverenden söz etme olanağı kalmayacak, ortada iki bağımsız işveren bulunacaktır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 24.05.1995 gün ve 1995/9-273-548 sayılı kararı da aynı yöndedir.)

9. Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi "İş yeri veya iş yerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde iş yerinde 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." hükmünü içermektedir.

10. 6100 sayılı HMK'nin 124. maddesinde de "Bir davada taraf değişikliği, ancak karşı tarafın açık rızası ile mümkündür. Ancak, maddi bir hatadan kaynaklanan veya dürüstlük kuralına aykırı olmayan taraf değişikliği talebi, karşı tarafın rızası aranmaksızın hâkim tarafından kabul edilir. Dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesi kabul edilebilir bir yanılığa dayanıyorsa, hâkim karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebilir. Bu durumda hâkim, davanın tarafı olmaktan çıkarılan ve aleyhine dava açılmasına sebebiyet vermeyen kişi lehine yargılama giderlerine hükmeder." düzenlemesi yer almaktadır.

11. Somut olayda; davalı ...'ın diğer davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile düzenlediği 20.02.2013 tarihli "Franchise Sözleşmesi" kapsamında Mersin ili Mezitli ilçesinde Et ve Süt Kurumu ürünlerini satmak üzerine iş yeri açtığı, davalı ...'ın bu iş yerinde çalıştığı, olay tarihi olan 21.04.2014 tarihi itibarıyla davacı sigortalının reyon görevlisi olarak anılan iş yerinde çalışmaktayken, müşterinin istediği kıymayı kıyma makinesinde hazırladığı sırada, sağ el parmaklarını kıyma makinesine kaptırarak iş kazası geçirdiği, davalı ...'ın 25.06.2014 tarihinde noterde düzenlenen "Bayilik İşletme Hakkının Devri Sözleşmesi" ile iş yerinin işletme hakkını ... Ahşap Ürünleri Tarım ve Dış Tic. A.Ş.'ye verdiği, 26.06.2014 tarihinde ise davalı ... ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile dava harici ... Ahşap Ürünleri Tarım ve Dış Tic. A.Ş.'yi temsilen Ahmet P... 'ın "Franchise Devir [Sözleşmesi]" imzaladığı anlaşılmaktadır.

12. Bu açıklamalar kapsamında; iş kazasının gerçekleştiği iş yerinin devir sözleşmesi kapsamında iş kazasının sonra ... Ahşap Ürünleri Tarım ve Dış Tic. A.Ş.'ye devredildiği ve devir sözleşmesinde şirket adına Ahmet P... 'ın imzası bulunduğu gözetilerek, davalı Ahmet P... ile dava harici bu şirket arasındaki ilişkinin ortaya konması, iş yeri devri müessesesi kapsamında iş bu dava harici şirket ya da Ahmet P... 'ın devralan sıfatının bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi, Ahmet P... 'ın iş yerini devralan veya devralan iş-

veren şirket vekili sıfatı bulunması halinde sorumluluğunun değerlendirilmesi, anılan şirket yönünden ise ancak şartlarının varlığı ve davacı tarafın HMK'nin 124. maddesi kapsamında talebi halinde taraf değişikliği yoluna gidilebileceği gözetilerek yargılama yapıp sonucuna göre bir hüküm tesisi gerekirken noksan inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olmuştur.

13. Öte yandan, davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile Fethi A... arasındaki "Franchise Sözleşmesi" kapsamındaki ilişkinin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünü oluşturmadığı gibi, işin gereği ile teknolojik nedenlerin de uzmanlık gerektirmemiş olması ve kanunda aranan diğer şartların da var olmaması nedeniyle asıl-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemeyeceği her iki davalının da birbirinden bağımsız oldukları gibi, davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nün dava kapsamında şahsi kusurunun varlığını ortaya koyan bir sebebin de bulunmaması karşısında iş bu davalı hakkındaki davanın husumetten reddi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde sorumluluğuna karar verilmesi de hatalı olmuştur.

14. Ayrıca, davalı İlhan A... 'ın davaya konu olayla ilgili ceza dava dosyasında sanık olarak yargılanıp hakkında karar verildiği halde Bölge Adliye Mahkemesi'nce "her ne kadar davalı Fethi A... 'a ait iş yerinde müdür olduğuna dair kayıt bulunmasa da davalı iş yerinde çalışan diğer işçi olarak şahsi kusurunun bulunduğu" gerekçesiyle sorumluluğu yoluna gidilmiş ise de, şahsi kusurunun ne olduğu gerek hükme esas alınan kusur raporunda, gerekse de Bölge Adliye Mahkemesi gerekçesinde açıklığa kavuşturulmamıştır. Dosya kapsamındaki delil durumuna göre ise anılan davalının iş yerinde müdür olarak çalıştığı iddia edilmiş olmakla, kazanın gerçekleştiği tarihte işveren ...'ın, işveren vekili olarak sorumluluğuna gidilip gidilemeyeceği de değerlendirilerek sonucuna göre diğer davalılarla beraber müteselsil sorumluluğuna gidilmesi gerekirken yetersiz gerekçe ile anılan davalının tazminatından sorumluluğuna hükmedilmesi de hatalı olmuştur.

15. Bölge Adliye Mahkemesi'nce bu hususlar gözetilmeden karar tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozma sebebidir.

16. O halde, bu aşamada bozma sebeplerine göre sair temyiz itirazları incelenmeksizin, davacı ve davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ve ... vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları gözetilerek davacı vekilinin istinaf itirazlarının kısmen kabulüyle İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırarak esas hakkında karar veren Bölge Adliye Mahkemesi kararı bozulmalıdır.

**SONUÇ :** Açıklanan sebeplerle;

1. Davacı ve davalılar Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ve İlhan A... vekillerinin sair temyiz itirazları bu aşamada incelenmeksizin Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
2. Temyiz eden taraflardan tahsil edilen peşin karar ve ilam harcının istem halinde ilgililere iadesine,
3. Dairemizde icra edilen duruşmada davacı kendisini vekille temsil ettirmiş olması nedeniyle 17.100,00 TL vekalet ücretinin davalılardan tahsili ile davacıya verilmesine, davalı

Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ve İlhan A... kendilerini vekille temsil ettirmiş olması nedeniyle 17.100,00 TL vekalet ücretinin davacıdan tahsili ile iş bu davalılara verilmesine, 4.Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, 30.05.2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

### **Kararın İncelenmesi**

Karara konu olayda, davalılardan Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile davalılardan Fethi A... arasında 20.02.2013 tarihinde imzalanan "Franchise Sözleşmesi" kapsamında Mersin ili Mezitli ilçesinde Et ve Süt Kurumu ürünlerini satmak üzerine açılan işyerinde reyon görevlisi olarak çalışan davacı, 21.04.2014 tarihinde müşterinin istediği kıymayı kıyma makinesinde hazırladığı sırada, sağ el parmaklarını kıyma makinesine kaptrarak iş kazası geçirmiştir.

Franchise alan davalı Fethi A... 'nın, iş kazasının gerçekleşmesinden sonra 25.06.2014 tarihinde noterde düzenlenen "Bayilik İşletme Hakkının Devri Sözleşmesi" ile işyerinin işletme hakkını ... Ahşap Ürünleri Tarım ve Dış Tic. A.Ş.'ye verdiği, 26.06.2014 tarihinde ise davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile dava harici ... Ahşap Ürünleri Tarım ve Dış Tic. A.Ş.'yi temsilen davalılardan Ahmet P... 'ın "Franchise Devir Sözleşmesi" imzaladığı anlaşılmaktadır. Davalılardan İlhan A... 'nın ise mağaza müdürü olduğu belirtilmiştir. Kazalı açtığı dava ile söz konusu iş kazasından kaynaklı maddi ve manevi tazminat taleplerini franchise veren Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü, franchise alan Fethi A., daha sonra Et ve Süt Kurumu ile dava dışı Anonim Şirketi temsilen franchise devir sözleşmesini akdeden Ahmet P. ve mağaza müdürü İlhan A.'ya yöneltmiş ve zararlarının davalılardan birlikte tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mersin 5. İş Mahkemesi, davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile davalı Fethi A. arasında franchise sözleşmesi olması nedeniyle Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nün kusursuz olduğu; davalı Ahmet P.'nin ise işyerini olay tarihinden sonra devralması nedeniyle kusursuz olduğu gerekçesiyle bu davalılar yönünden davanın esastan reddine; hükmedilen tazminatların kusurlu olan davalılar franchise alan Fethi A. ve mağaza müdürü İlhan A.'dan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar vermiştir.

Kararın istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi kararında, davalı kurum ile davalı Fethi A. arasındaki ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, buna göre, somut olayda davalı kurumun asıl işveren sıfatı, davalı Fethi A.'nın ise alt işveren sıfatı bulunduğunu, İlk Derece Mahkemesi'nce davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü ile davalı Fethi A... arasında franchise sözleşmesi olması nedeniyle Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nün kusursuz olduğu kabulüyle hakkındaki davanın reddinin hatalı olup asıl işveren olan kurum ile alt işveren Fethi A. ve onun işçisi olan İlhan A.'nın kusurları oranında sorumlu olduğu kabul edilerek karar vermek gerektiğini, yine davalı Ahmet P.'nin işyerini iş kazasından sonra devralan yeni işleten olup hakkındaki davanın husumet yokluğu nedeni ile reddedilerek lehine maktu vekalet ücreti takdir edilmesi gerekirken kusuru bulunmadığı gerekçesi ile reddedilip nispi vekalet

ücreti takdir edilmesinin hatalı olduğunu kabul etmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararının temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesi ise, öncelikle somut olayda işyeri devri hususunda noksan inceleme yapıldığını belirterek, devrin varlığı halinde, devir sözleşmesinin tarafı olan dava dışı şirket ile bu sözleşmeyi söz konusu şirket adına imzalayan davalı Ahmet P. arasındaki ilişki de ortaya konularak, sorumluluğun değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Özel daire asıl işveren-alt işveren ilişkisi açısından ise kararında, somut olayda franchise veren ile franchise alan arasındaki ilişkinin asıl-alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemeyeceği, her iki davalının da birbirinden bağımsız oldukları gibi, davalı Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü'nün dava kapsamında şahsi kusurunun varlığını ortaya koyan bir sebebin de bulunmaması karşısında bu davalı hakkındaki davanın husumetten reddi gerektiğini belirtmiştir.

Hemen belirtelim ki, bu incelemeyi yapmamızın asıl nedeni, somut olayda olduğu gibi iş kazasının gerçekleşmesinden sonra işyerinin devri halinde, söz konusu iş kazası nedeniyle devreden işverenin ödemesi gereken maddi ve manevi tazminatlardan, kazadan sonra bu işyerini devralan işverenin sorumlu olup olmayacağını, sorumlu ise hangi şartlarda sorumlu olacağını ele almaktır. Ancak karara konu olayda tartışma konusu olduğu için franchise sözleşmesinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi oluşturup oluşturmadığına da kısaca değinmekte yarar bulunmaktadır.

Franchise sözleşmesinde franchise alan, franchise verene ait işyerinde, onun yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı bir işi veya asıl işin bir bölümünü yerine getirmemekte, franchise verenden bir iş üstlenmeyip kendi işyerinde kendi işini yapmaktadır. Franchise alan sözleşme konusu hizmeti kendi adına ve hesabına rizikosu kendine ait olmak üzere sunmaktadır. Yoksa, İş Kanunu m.2 anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisine vücut verecek şekilde, başka bir işverenin işyerindeki asıl işinin bir bölümünü ya da yardımcı bir işi yapan kişi konumunda değildir. Bu nedenle, inceleme konusu olayda franchise verenin asıl işverenin asıl işveren sıfatıyla sorumlu olduğu sonucuna varan Bölge Adliye Mahkemesi kararına katılamamakta, Yargıtay kararına katılmaktayız (Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, Ercüment: Franchise Sözleşmesi ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, *Tekstil İşveren Hukuk 178, Kasım-Aralık 2025, 2vd.*). Belirtelim ki, inceleme konusu karar veren Yargıtay Özel Dairesi, kural olarak Sosyal Güvenlik Hukuku'ndan, bu kapsamda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan kaynaklanan uyuşmazlıkları temyizden incelemekle görevli 10. Hukuk Dairesi olmakla birlikte, incelemelerimizi İş Kanunu hükümlerini esas alarak yapacağız. Zira inceleme konusu karar, özel dairenin, işverenin iş kazasından kaynaklanan tazminat sorumluluğu kapsamında, işçi ile işveren arasındaki iş hukuku uyuşmazlığına ilişkin olarak verdiği bir karardır. Dolayısıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisi gibi işyeri devri de, özel dairenin yaptığı gibi, İş Kanunu hükümleri esas alınarak değerlendirilecektir. Esasen geçmişte bu davaların temyiz incelemesi de Yargıtay 9. Hukuk

Dairesi tarafından yapılmaktaydı. Daha sonra 21. Hukuk Dairesi tarafından yapılan bu incelemeler, söz konusu dairenin kapatılması üzerine günümüzde 10. Hukuk Dairesi tarafından yapılmaktadır. Kanaatimizce bu incelemelerin yeniden 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılması isabetli olacaktır. Zira uyuşmazlık iş hukukunun ilgi ve inceleme alanına dahildir. Asıl inceleme konumuza dönersek, somut olayda, yerel mahkemenin, işyerini olay (iş kazası) tarihinden sonra devralması nedeniyle devralan işverenin kusursuz olduğu gerekçesiyle bu davalı yönünden davanın esastan reddine ilişkin kararı da, Bölge Adliye Mahkemesi'nin aynı gerekçeyle verdiği davanın husumetten reddi kararı da eleştiriye açıktır. Zira şayet bir işyeri devri söz konusu ise, devralan işveren, devir nedeniyle iş sözleşmesinin tarafı haline geldiği işçilerin, devreden işveren zamanında hak kazandıkları diğer işçilik alacakları yanında devreden işveren zamanında meydana gelen bir iş kazasından kaynaklanan tazminat alacaklarından da sorumlu olacaktır. Burada devralan işveren, iş sözleşmesinin tarafı haline geldiği, devreden işverenin borcu kendisine geçtiği için sorumlu olmaktadır.

İş Kanunu m.6/1 uyarınca, işyeri veya bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçmekte, devreden işverenin yerini devralan işveren almaktadır. Kendisine geçen iş sözleşmeleri nedeniyle devir tarihinde muaccel olan veya olmayan tüm borçların borçlusu da devralan işveren olmaktadır. Bu açıdan özel dairenin kararının isabetli olduğu kanısındayız.

Devreden işveren ise, iş sözleşmesi devralan işverene geçen işçilerin devir anında ödenmesi gereken alacaklardan devirden itibaren iki yıl süre ile birlikte sorumlu olmaktadır. Devreden işverenin bu sorumluluğu, İş Kanunu m.6/3'te yer alan özel düzenlemeden kaynaklanmaktadır.

Bu bilgiler ışığında, somut olayda davacının iş sözleşmesi devir anında hukuken mevcutsa, başka bir deyişle devralan işverene geçmişse, devralan işveren devreden işverenin iş kazası nedeniyle ödemekle yükümlü olduğu tazminatlardan sorumludur. Buna karşılık iş sözleşmesi işyeri devri anında mevcut değilse, örneğin işçi iş kazası sırasında veya sonrasında vefat etmiş veya iş sözleşmesi devirden önce fesih yoluyla yahut başka surette sona ermişse, devralan işverenin İş Kanunu m.6'ya göre sorumlu tutulması mümkün değildir (Bu konuda bkz. Güzel, Ali: İşverenin Değişmesi – İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, 329 vd.; Özkaraca, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, 163 vd.; Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36.Bası, İstanbul 2023, 148; Süzek, Sarper/ Başterzi, Süleyman: İş Hukuku, 25.Baskı, İstanbul 2025, 246-247; Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 7.Baskı, 271; Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan: İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, 5. Baskı, Ankara 2026, 501 vd.; Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 15.Baskı, 2024, 63; Yıldız, Muhammed Enes: İş Kazasından



Doğan Müteselsil Sorumluluk Halleri”, TBB Dergisi, 2022 (161), 295-296). Zira bu halde iş sözleşmesi devralan işverene geçmemiş, devralan işveren bu iş sözleşmesinin işveren tarafı haline gelmemiş olmaktadır. Bu halde devralan işverenin sorumluluğu ancak TBK m.202 gibi külli halefiyet sonucunu doğuran devir hallerinde söz konusu olabilecektir.

Bu konuda Yargıtay önceki kararlarında, İş Kanunu m.6 hükmü uyarınca devralan işverenin, iş sözleşmesi devir tarihinden önce sona eren, başka bir deyişle devralan işverene geçmeyen işçilerin alacaklarından da sorumlu olduğu yönünde kararlar verebilmekteydi (Örnek olarak bkz. Yarg. 9. H.D., 03.04.2008, E. 2007/15619 K. 2008/7304). Bu yöndeki kararlar, m.6'nın sadece devir anında mevcut olup devralana işverene geçen iş sözleşmelerinden kaynaklanan sorumluluğu düzenlediği, devralan işverenin iş sözleşmesi işyeri devrinden önce sona eren işçilerin alacaklarından ancak TBK m. 179 (şimdi m.202) uyarınca veya birleşme gibi külli halefiyet sonucu doğuran işyeri devirlerinde sorumlu tutulabileceği gerekçesiyle öğretide eleştirilmekteydi (Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, Ercüment: İşyerini Devralan İşverenin İş Sözleşmeleri Devirden Önce Sona Eren İşçilerin Alacaklarından Sorumlu Olup Olmadığı, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. I, İstanbul 2010, 614 vd.; Soyer, Polat: İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerini Devralan İşverenin Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, 108-110). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2017 yılında isabetli olarak, "...kendiliğinden işveren tarafın değişmesi ve iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların devralan işverene geçmesi için gerekli olan ön koşul devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmesinin varlığıdır. Eş deyişle devredilen işyeri veya işyeri bölümünde daha önce çalışmış olan ancak devir tarihinde iş sözleşmesi sona ermiş bulunan işçilerin iş sözleşmeleri devralan işverene devam etmeyecektir.

Hal böyle olunca işyeri devrinden önce iş sözleşmesinin sona ermiş olması durumunda işyerini veya bir bölümünü sona erme tarihinden sonra devralan işverenin, devreden işveren döneminde doğan işçilik alacaklarından sorumlu tutulması mümkün olmayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6/1. fıkrasında, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği belirtildiğinden devir tarihinden önce sona ermiş olan yani devir tarihinde mevcut bulunmayan iş sözleşmelerinden devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. . .

Davalı .... Ltd. Şti.'nin 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında işçilik alacaklarından sorumlu tutulması mümkün değil ise de, uyuşmazlığın çözümü açısından; davalı şirketin ilgili dershaneyi Borçlar Kanunu'nun 179. maddesi kapsamında aktif ve pasifleri ile devralıp almadığı hususunun belirlenmesi zorunludur.

Dolayısıyla mahkemece bu hususta gerekli araştırma yapılmalı ve davacının çalıştığı işletmenin davalı şirket tarafından aktif ve pasifleri ile devralındığı belirlendiği takdirde; davalının, devirden önce sona ermiş iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından Borçlar Kanunu'nun

179. maddesi gereğince sorumlu tutulması gerektiği dikkate alınarak hüküm kurulmalıdır.” şeklinde karar vermiştir (Yarg. HGK, 15.03.2017, E. 2015/2789 K. 2017/448; aynı yönde, Yarg. 22. H.D., 15.01.2018, E. 2017/3442 K. 2018/41; Yarg. 9. H.D., 11.03.2020, E. 2016/15573 K. 2020/4215).

Belirtelim ki, İş Kanunu m.6 uyarınca, devralan işverenin devirden önce sona eren iş sözleşmelerinden sorumlu olmadığı yönünde vardığımız sonuç, Avrupa Birliği müktesebatı ile de uyumludur (Ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, İş Sözleşmeleri Devirden Önce Sona Eren İşçilerin Alacakları, 604 vd.). Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın, Wendelboe kararına göre, işyerinin devri halinde, devreden işverenin sadece devir anında mevcut olan iş sözleşmesi veya iş ilişkilerinden kaynaklanan hak ve borçları devralan işverene geçer. Divan, bu görüşüne gerekçe olarak, 77/187 sayılı (şimdi 2001/23) Yönerge'nin Almanca, Fransızca, İtalyanca, Yunanca ve Hollandaca metinlerini ele alarak, m.3/f.I hükmünün lafzında, “devir anında mevcut olma” ve “iş sözleşmesi veya iş ilişkisi” kavramlarına vurgu yapılmasını göstermiştir (ATAD, 07.02.1985, 19/83, Wendelboe-Konkursboet L. J. Music Aps, para. 13; ayrıca bkz. ATAD, 26.05.2005, 478/03, Celtec-John Astley ve diğerleri, para. 29, <http://eur-lex.europa.eu>). Divan'a göre, bu sonuç, Yönerge'nin sistematiği, iş sözleşmelerinin mevcut biçimiyle devralan işverene devamını sağlamak biçimindeki amacı ve bu amaçla öngördüğü düzenlemelerle de uyum içindedir. Belirtilen bu ilkelerin bir sonucu olarak, Divan, yönergenin üye devletleri, devralan işvereni işyerinin devrinden önce sona ermiş olan iş ilişkilerinden kaynaklanan haklardan sorumlu tutmak biçiminde bir yükümlülük altına sokmadığına karar vermiştir. Alman Hukukunda da işyerinin devrini ve devrin hukuki sonuçlarını düzenleyen § 613a/f.1/c.1 BGB hükmünün, işyerinin devri anında iş ilişkileri sona ermiş olan işçilerin alacaklarından sorumluluğu kapsamadığı kabul edilmektedir (Alman Federal İş Mahkemesi'nin bu yönde kararları için bkz. BAG, 24.03.1977, 3 AZR 649/76, AP, § 613a BGB Nr. 6; BAG, 11.11.1986, 3 AZR 179/85, AP, § 613a BGB Nr. 60).

İşyerinin devri anında mevcudiyetin tespiti bakımından; iş sözleşmesinin devreden işveren tarafından süreli fesih bildirimi ile feshedildiği durumlarda, fesih bildirimi süresinin devir anında sona ermiş olup olmadığına göre karar verilecektir. Bildirim süresinin son günü dahi devir gerçekleşmişse, iş sözleşmesi devralan işverene geçmiş olacağından devralan işveren, iş sözleşmesinin tarafı haline geldiği işçinin alacaklarından sorumlu olacaktır. İş sözleşmesinin devir anında askıda olduğu durumlarda da, hukuken mevcut bir sözleşme bulunduğundan, devralan işveren iş sözleşmesinin tarafı haline gelir. İş kazası sonrasında işçinin raporlu olması durumunda, bu süreçte işyerinin devri halinde askıda olan iş sözleşmesi de devralan işverene geçer (Bu konuda bkz. Güzel, 336-337; Alpagut, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, 2010, 118; Özkaraca, İşyeri Devri, 176-177; Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2009, 389). İnceleme konusu kararda, davaya esas teşkil eden olayda,

davacının iş sözleşmesinin işyerinin devri anında mevcut olup olmadığı açıkça belirtilmemiştir. Bunun önemi, davacının iş sözleşmesinin işyerinin devri ile birlikte devralan işverenle devam edip etmediği noktasındadır.

Somut olaydaki verilere bakıldığında davacı işçinin iş sözleşmesinin devir anında sona ermediği değerlendirilmektedir. Öncelikle iş kazası geçiren işçi vefat etmemiş; dava, işçi tarafından 20.06.2014 tarihinde gerçekleşen işyeri devrinden sonra, 11.02.2015 tarihinde açılmıştır.

Kaza 21 Nisan'da meydana gelmiş, işyeri ise kazadan yaklaşık iki ay sonra devredilmiştir. Kararda işçinin bir elinin tüm parmaklarını kaybettiğinden söz edilmektedir. Bu nedenle hayatın olağan akışı içinde, işçinin fiilen tekrar et kesimi yapılan aynı işyerinde çalışmaya başladığından söz etmek pek mümkün görünmemektedir. Uygulamada bu süre zarfında genellikle işçi sağlık raporu almış olmakta ve iş sözleşmesi askıda kalmaktadır. Öte yandan, somut olayda iş kazası geçiren işçinin hizmet süresi altı aydan uzunsa bildirim süresi asgari dört hafta olacağından, işverenin İş K. m.25/1'de öngörülen bildirim süresini altı hafta aşan devamsızlık nedeniyle derhal fesih hakkı da doğmamış olacaktır. Zira beklenmesi gereken süre asgari on hafta yani 70 gün olmasına rağmen devir kazadan iki ay sonra gerçekleşmiştir.

Ayrıca mahkeme kararlarında devralan işverenin sorumlu olmadığına gerekçe olarak, iş sözleşmesinin devralan işverene geçmediğinden, devir anında mevcut olmadığından söz edilmemiş; devralan işverenin işyerini olay tarihinden sonra devralmış olması gerekçe gösterilmiştir. Gerek iş mahkemesi gerek Bölge Adliye Mahkemesi iş sözleşmesinin devir anında mevcudiyeti yerine devrin kazadan önce mi sonra mı gerçekleştiğini ölçüt olarak almıştır. Dolayısıyla kararlarda kullanılan ifadelerden iş sözleşmesinin, işyerinin devri anında mevcut olduğu ve devralan işverene geçtiği anlaşılmaktadır. Bu ihtimalde, devralan işveren tüm hak ve borçları ile iş sözleşmelerinin tarafı haline geldiğinden, iş kazası geçiren işçinin tazminat alacaklarından da sorumlu olacaktır. Belirtilen nedenlerle aksi sonuca varan İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına katılmamaktayız. Devreden işveren ise, devirden önce kendi işverenlik döneminde gerçekleşen iş kazası nedeniyle, devirden itibaren iki yıl süreyle devralan işverenle birlikte sorumlu olacaktır.

Buna karşılık, şayet somut olayda davacı işçinin iş sözleşmesi işyeri devrinden önce sona ermişse, İş Kanunu m.6'ya dayanarak devralan işvereni söz konusu işçinin iş kazasından kaynaklanan tazminat alacaklarından sorumlu tutmak mümkün değildir. Bu ihtimalde devralan işveren ancak TBK m.202'deki koşullar mevcutsa veya birleşme gibi külli halefiyet sonucunu doğuran başka bir devir şekli söz konusuysa sorumlu olacaktır.

Sonuç olarak, inceleme konusu kararda davacının iş sözleşmesinin devirden önce sona erdiği yönünde bir bilgi bulunmadığından, olayda bir işyeri devri söz konusu olup olmadığının, devir sözleşmesinin tarafı olan Şirket ve söz-

leşmeyi onun adına imzalayan kişi arasındaki ilişkinin de ortaya konularak incelenmesi, devir sözleşmesinin tarafı olan ancak davalı olarak gösterilmemiş olan şirket hakkında ancak talep halinde bu konudaki usul hukuku hükümlerine uyularak hüküm kurulabileceği yönündeki Yargıtay kararına katılmaktayız. İşyerini devralan işverenin salt iş kazasının devirden önce gerçekleşmesi nedeniyle sorumlu olmadığı sonucuna varan İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına ise katılmamaktayız.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

**Esas No.:** 2015/2789

**Karar No.:** 2017/448

**Tarihi:** 15.03.2017

### İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 6

818 sayılı Borçlar Kanunu m. 179

### Karar Özeti:

İşyeri devrinden önce iş sözleşmesinin sona ermiş olması durumunda işyerini veya bir bölümünü sona erme tarihinden sonra devralan işverenin, devreden işveren döneminde doğan işçilik alacaklarından sorumlu tutulması mümkün olmayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6/1. fıkrasında, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği belirtildiğinden devir tarihinden önce sona ermiş olan yani devir tarihinde mevcut bulunmayan iş sözleşmelerinden devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

Dosya kapsamından davacı işçinin iş sözleşmesinin işyeri devrinden önce sona erdiği anlaşılmakla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin uygulanması mümkün değil ise de, fesih tarihinde yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 179. maddesi uyarınca işletmenin aktif ve pasifleriyle birlikte devrinin söz konusu olup olmadığının araştırılması gerektiği, bu nedenle mahkemece eksik inceleme ile karar verildiği sonucuna varılmakla yerel mahkeme kararının değişik bu gerekçe ile bozulması gerekmiştir.

### Hukuk Genel Kurulu Kararı

Taraflar arasındaki "işçilik alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; İzmir 5. İş Mahkemesi'nce davanın kısmen kabulüne dair verilen 26.12.2012 gün ve 2011/945 E..2012/899 K. sayılı kararın davacı vekilince temyizi üzerine Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 22.10.2013 gün ve 2013/7661 E., 2013/16959 K. sayılı kararı ile;

"...Davacı vekili, iş sözleşmesinin davalı işverenlerce haklı bir sebebe dayanmaksızın feshedildiğini, davalı işverenler arasında işyeri devrinin söz konusu olduğunu ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti, işçilik ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı ...Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. vekili, davacının davalı şirket çalışanı olmadığını, yine davalılar ara-

sında bir işyeri devrinden bahsedilemeyeceğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. temsilen davayı takip eden olmamıştır.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti.'nin iş sözleşmesini fesihle haksız olduğu gerekçesiyle bu davalıya yöneltilen davanın kısmen kabulüne, davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ne yöneltilen davanın ise; davalılar arasında İş Kanunu'nun 6. maddesine göre yapılan bir devirden bahsedilemeyeceği, devir kabul edilse davacının iş sözleşmesinin diğer davalı şirketteki çalışması devam ettiği esnada feshedildiği, davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'nde çalışması bulunmadığı gerekçesiyle husumetten reddine karar verilmiştir.

Davacı taraf davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'nin diğer davalı şirketle birlikte işçilik alacaklarından sorumlu olması gerektiğini ileri sürmektedir. Davacı taraf iddialarını özetle; davalılar arasında işyeri devri bulunduğu, davacının iş sözleşmesi feshedilmeden önce her iki şirketin devir işlemleri sürecinde işyerinin işletilmesinde birlikte hareket ettikleri, davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti.'nin devirden sonra bir şirket adresi göstermesine karşın aslen bu şirketin ticari hayattan çekildiği ve şirketin tabela şirketi mahiyeti taşıdığı savlarına dayandırmaktadır.

Mahkemece öncelikle bir işyeri devrinden bahsedilemeyeceği belirtilmiş, devir olgusu kabul edilse dahi akdin devirden önce son bulunduğu bu sebeple davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'ne husumet yöneltilmeyeceği değerlendirilmiştir.

Dosya kapsamından; davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. ile davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'nin işyeri olarak kullandıkları yerin aynı olduğu, söz konusu işyerinin B... Özel Dershaneleri Ltd. Şti. tarafından tahliye edilmesinden sonra (savunmaya göre) ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'nin daha önce işyeri olarak kullanılan binanın bazı katlarını kiraladığı, bir kısım öğrencilerin ara vermeden davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'nin işlettiği dershanede eğitimlerine devam ettiği yine bir kısım öğretmenlerin de çalışmalarına ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. bünyesinde devam ettikleri anlaşılmaktadır. Dosya içerisinde bulunan davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ile dava dışı kiralayanlar arasında yapılan kira sözleşmesinde Rodop İşhanı'nın 1-2-3-4. katlarının boş olarak kiralandığı belirlenmiştir. Bir kısım öğrenci ve öğretmenlerin B... Özel Dershaneleri Ltd. Şti.'nden sonra ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ne geçtikleri uyumsuzluk dışı olduğuna göre devir olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti bakımından eğitim öğretimde kullanılan eşya ve araç gereçlerin davalılar arasında el değiştirip değiştirmediğinin tespiti önem arz etmektedir. Eğer davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'nce davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. tarafından kullanılan eşyalar kullanılmakta ise bu durum hakkında taraflardan izahat alınmalı ve eğer var ise davalılar arasındaki söz konusu eşyanın el değiştirmesine ilişkin sözleşme metinleri incelenmelidir.

Davacının ikinci iddiası, ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'nin davacının akdi henüz feshedilmeden önce davalı dershanenin işletilmesine katıldığı yönündedir. Davacının bu iddiasına yalnızca kira sözleşmesinin tarihi, şirket-işyeri adres değişiklik tarihleri ile cevap vermek mümkün görünmemektedir. Bu sebeple bu iddianın karşılanması bakımından tekrar ayrıntılı şekilde tanık ifadelerine başvurulmalı davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. yetkilileri tarafından henüz davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. işyerini kayden terk etmeden önce yönetime müdahale edilip edilmediği, çalışanlarla ileriye yönelik planlamalar yapıp yapılmadığı keza öğrencilerle danışmalık adı altında görüşmeler ya da kayıtların devamı, yenilenmesine dair görüşmeler yapıp yapılmadığı belirlenmelidir. Yine bu bağlamda gerek dershanede çalışan öğretmen gerekse de eğitim gören öğrencilerin davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. ile olan borç-alacak ilişkilerinin davalı E... Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti.'ne geçiş gösterip göstermediği şirket kayıtları incelenerek tespit edilmelidir.

Mahkemece davacının B... Özel Dershaneleri Ltd. Şti.'nin devirden sonra bir şirket adresi göstermesine karşın faaliyetlerine devam etmediği, aslen bu şirketin alacaklıları aleyhine danışıklı işlemle ticari hayattan çekildiği iddiasına dair herhangi bir araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti.'nin halen fiilen faaliyetlerine devam edip etmediği tespit edilerek toplanacak diğer delillerle birlikte davalılar arasında alacaklılar aleyhine danışıklı işlem yapıp yapılmadığı şüpheye yer vermeyecek şekilde ortaya konmalıdır.

Yukarıda belirtilen hususlar bakımından gerekli araştırma ve inceleme yapılmaksızın eksik inceleme ile davalı ....Özel Eğitim Hizmetleri Tic. Ltd. Şti. ne yöneltilen davanın husumet yokluğundan reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozma nedenidir..."

gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'na incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

#### **Dava:**

Davacı vekili müvekkilinin davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. bünyesinde davalı işyerinde 01.01.1992 tarihinden itibaren dizgi birimi personeli olarak çalıştığını, son yıllarda davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti.'nin ekonomik nedenlerle ücretleri ödeyemez hale geldiğini, bunun üzerine söz konusu davalının, davacının çalıştığı Batı Dershanesi işyerini diğer davalı ....Özel Eğt. Hizm. Tic. Ltd. Şti.'ye devrettiğini, iş sözleşmesinin 30.06.2011 tarihinde haklı bir neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret, asgari geçim indirimi ve fazla çalışma alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

#### **Cevap:**

Davalı ....Özel Eğt. Hizm. Tic. Ltd. Şti. vekili müvekkili şirket ile diğer davalı şirket arasında işyeri devrinin söz ko-



nusu olmadığını, davacı işçinin, diğer davalı şirkette dizgi birimi personeli olarak çalışmakta iken 30.06.2011 tarihinde iş sözleşmesinin feshedildiğini, davalı ... Ltd. Şti'nin başka adrese taşındığını ve burada faaliyetlerine devam ettiğini, davalı müvekkilinin ise diğer davalının tahliye ettiği adresteki taşınmazı 05.08.2011 başlangıç tarihli kira sözleşmesi ile kiraladığını, müvekkili şirket ile diğer davalı şirket arasında herhangi bir hukuki veya organik bağ bulunmadığını, davacı işçinin müvekkili şirkette hiçbir zaman çalışmadığını, kaldı ki bir an için işyeri devri olduğu kabul edilse bile davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6/1. fıkrası uyarınca devir tarihinden önce davacı işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinden müvekkili şirketin sorumlu olmasının düşünülemeyeceğini belirterek davanın reddini istemiştir.

Davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. ise yargılamayı takip etmemiş ve cevap dilekçesi de sunmamıştır.

#### **Yerel Mahkeme Kararı:**

Mahkemece davacının iş sözleşmesinin davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. tarafından 30.06.2011 tarihinde feshedildikten sonraki bir tarihte davalı işyerinin diğer davalı şirkete devredildiği, devirden sonra davalı Fen Bilimleri Dershanesi'nin bu işletmesinde diğer davalı şirketin bir kısım öğretmenleri ile yeni iş sözleşmesi yapmak suretiyle ve davalı ... Dershanesinin öğrencileri ile öğretime devam ettiği anlaşılmış ise de, yapılan bu devrin 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi anlamında işyeri devri olmadığı gibi bu işlemlerin işyeri devri olarak kabulü halinde dahi devir tarihinden önce davacının iş sözleşmesinin sonlanmış olduğu, davacının devirden sonra da davalı Fen Bilimleri Dershanesi'nde herhangi bir çalışmasının bulunmadığı anlaşılmakla devreden diğer davalı şirketten devir tarihinde devredilen böyle bir iş ilişkisinin bulunmadığı, ayrıca davalı şirketler arasında hukuki ve fiili bir irtibatında olmadığı, her iki şirketin devir tarihinden sonra da tüzel kişiliklerini koruyarak mevcudiyetini sürdürdükleri görülmekle davacının çalışmasının tespit edildiği tüm hizmet sürelerinden davalılardan Batı Özel Dershaneleri Ltd. Şti.'nin sorumlu olacağı, diğer davalı şirketin ise davacının tespiti yapılan çalışmalarından sorumlu olmayacağı yönünde kanaat oluşturduğu gerekçesiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı ile ücret, asgari geçim indirimi ve fazla çalışma alacağı istemli davasının davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. yönünden kısmen kabulüne, diğer davalı ...Özel Eğt. Hizm. Ltd. Şti. yönünden ise sıfat yokluğu nedeniyle reddine karar verilmiştir.

#### **Bozma Kararı:**

Hükmün davacı vekili tarafından temyizi üzerine özel dairece yukarıda başlık bölümünde belirtilen nedenlerle karar bozulmuştur.

#### **Direnme Kararı:**

Mahkemece, gerekçe genişletilmek suretiyle önceki kararda direnilmiştir.

#### **Temyiz:**

Direnme kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

#### **Gerekçe:**

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık davalı şirketler arasında işyeri devri olup olmadığı ve mahkemece işyeri devri ile ilgili yapılan araştırmanın yeterli bulunup bulunmadığı, burada varılacak sonuca göre de davalıların işçilik alacaklarından birlikte sorumlu tutulup tutulmayacağı noktalarında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki 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. Dolayısıyla işyeri devri, iş sözleşmesini sona erdiren bir neden değildir. Ayrıca devir halinde devredilen işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafında bir değişiklik meydana gelmektedir. Burada belirtilmesi gereken işveren tarafında meydana gelen bu değişiklik yanında iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların yeni işverene (devralan işverene) geçmesinin kanun hükmü gereği kendiliğinden gerçekleşmesidir. Bir başka deyişle devredilen işyeri veya işyeri bölümünde çalışmakta olan işçinin, iş sözleşmesinin devralanan işverene geçmesi için işçinin bu yönde bir irade açıklamasına gerek bulunmamaktadır. Ancak kendiliğinden işveren tarafın değişmesi ve iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların devralan işverene geçmesi için gerekli olan ön koşul devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmesinin varlığıdır. Eş deyişle devredilen işyeri veya işyeri bölümünde daha önce çalışmış olan ancak devir tarihinde iş sözleşmesi sona ermiş bulunan işçilerin iş sözleşmeleri devralan işverenle devam etmeyecektir.

Hal böyle olunca işyeri devrinden önce iş sözleşmesinin sona ermiş olması durumunda işyerini veya bir bölümünü sona erme tarihinden sonra devralan işverenin, devreden işveren döneminde doğan işçilik alacaklarından sorumlu tutulması mümkün olmayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6/1. fıkrasında, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği belirtildiğinden devir tarihinden önce sona ermiş olan yani devir tarihinde mevcut bulunmayan iş sözleşmelerinden devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde; davacı işçinin iş sözleşmesinin 30.06.2011 tarihinde davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti. tarafından feshedildiği uyuşmazlık dışıdır. Davacının çalışmakta olduğu B... Dershanesi'nin, diğer davalı ...Özel Eğt. Hizm. Tic. Ltd. Şti. tarafından mülk sahipleri ile yapılan 05.08.2011 tarihli kira sözleşmesi ile kiralandığı ve anılan işyerinde faaliyete başladığı işyeri sicil tasdiknamesi ve vergi levhası ile ticari kayıtlardan anlaşılmaktadır. Dinlenen davacı ve davalı tanık beyanlarından fesih tarihinden önce fiili olarak işyerinin devredildiğine dair sonuca ulaşılması da mümkün olmamıştır. Kaldı ki yargılama sürecinde davacı, işyeri devrinin fesihten önce gerçekleştirildiğini iddia etmemiş sadece işyeri devri bulunduğunu belirtmekle yetinmiştir.

Dosyaya ibraz edilen resmi kayıtlar ve diğer deliller birlikte değerlendirilmelidir. Bu nedenle somut olayda, işyeri devrinden önce davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği, bir başka deyişle işyeri devrinin fesihden sonra gerçekleştiği ve devir tarihinde mevcut bir iş sözleşmesinin varlığından da söz edilemeyeceği görülmekle mahkemece bu yönde yapılan değerlendirme isabetlidir.

Ne var ki mahkemece somut uyuşmazlığın çözümü noktasında yapılan araştırma yeterli değildir.

Fesih tarihi itibarı ile yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 179. maddesinde, "Bir işletmeyi aktif ve pasifleriyle birlikte devralan kimse, bunu alacaklılara ihbar veya gazetelerde ilan ettiği tarihten itibaren onlara karşı mamelekin veya işletmenin borçlarından mesul olur; şu kadar ki, iki yıl müddetle evvelki borçlu dahi yenisiyle birlikte müteselsilen mesul kalır" yönünde düzenleme bulunmaktadır.

Davalı ....Özel Eğt. Hizm. Tic. Ltd. Şti.'nin 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında işçilik alacaklarından sorumlu tutulması mümkün değil ise de, uyuşmazlığın çözümü açısından; davalı şirketin ilgili dershaneyi Borçlar Kanunu'nun 179. maddesi kapsamında aktif ve pasifleri ile devralıp almadığı hususunun belirlenmesi zorunludur.

Dolayısıyla mahkemece bu hususta gerekli araştırma yapılmalı ve davacının çalıştığı işletmenin davalı şirket tarafından aktif ve pasifleri ile devralındığı belirlendiği takdirde; davalının, devirden önce sona ermiş iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından Borçlar Kanunu'nun 179. maddesi gereğince sorumlu tutulması gerektiği dikkate alınarak hüküm kurulmalıdır.

Hukuk Genel Kurulu'nda yapılan görüşmelerde dosyada yer alan delillerin somut olayın çözümünde yeterli olmadığı, tanık beyanlarından davalı iki şirketin 2011 yılı Haziran ayından davalı ... Dershaneleri Ltd. Şti.'nin adres değişikliği yaptığı 2011 yılı Kasım ayına kadar aynı adreste faaliyet gösterdiklerinin anlaşıldığı, devir işleminin muvazaalı yapıp yapılmadığının araştırılması gerektiği, dolayısıyla bu yönleri içeren özel daire bozma kararının isabetli olup direnme kararının bozulması gerektiği belirtilmiş ise de bu görüş yukarıda belirtilen nedenlerle çoğunluk tarafından benimsenmemiştir.

Bu durumda, dosya kapsamından davacı işçinin iş sözleşmesinin işyeri devrinden önce sona erdiği anlaşılmakla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin uygulanması mümkün değil ise de, fesih tarihinde yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 179. maddesi uyarınca işletmenin aktif ve pasifleriyle birlikte devrinin söz konusu olup olmadığının araştırılması gerektiği, bu nedenle mahkemece eksik inceleme ile karar verildiği sonucuna varılmakla yerel mahkeme kararının değişik bu gerekçe ile bozulması gerekmektedir.

**Sonuç:** Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının yukarıda yazılı değişik gerekçe ile BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 15.03.2017 gününde yapılan ikinci görüşmede oyçokluğu ile karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

**Esas No.:** 2017/3442

**Karar No.:** 2018/41

**Tarihi:** 15.01.2018

**İlgili Mevzuat:**

4857 sayılı İş Kanunu m. 6

**Karar Özeti:**

Her ne kadar davalı tüzel kişilik ile davalı M...İ...K...arasında işyeri devri ilişkisi mevcut ise de, davacının işyeri devri tarihinden 5 ay kadar önce işten ayrılmış olması karşısında davacı ile davalılardan M...İ...K...arasında işçi-işveren ilişkisi kurulamayacağı, işyerinin devri tarihinde işten ayrılmış olan davacının işçilik hak ve alacaklarını anılan davalıya yöneltmeyeceği kabul edilmelidir. Bu nedenle; davacı işçinin işçilik hak ve alacakları bakımından davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında bağlantı kurulamayacağı sonucuna varılmış olmakla M...İ...K...yönünden husumet yönünden red kararı verilmek gerekirken aleyhine hüküm kurulması hatalı olmuştur.

**Yargıtay Kararı**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılardan M.. Çocuk Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için tetkik hakimi .... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Dava:**

Davacı vekili, davacının davalılardan M... D...e ait işyerinde işe başladığını işyerinin limited şirkete dönüştüğünü, 11.11.2002-12.03.2013 tarihleri arasında çocuk gelişim öğretmeni olarak çalıştığını, iş akdini haklı nedenle kendisinin feshettiğini, fesihden sonra işletmenin diğer davalıya devredildiğini beyanla kıdem tazminatı ile ücret ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

**Cevap:**

Davalı M... D... Ltd. Şti. davaya cevap vermemiş diğer davalı ise davacıyı tanımadıklarını davacıyla akdi bir bağın bulunmadığını davacının iş akdinin feshinin 12.03.2013 tarihi olup kendilerinin 16.08.2013'te vergi kaydının başladığını 22.08.2013 tarihinde işçi çalıştırmaya başladıklarını savunarak husumet nedeniyle davanın reddini talep etmiştir.

**Yerel Mahkeme Kararı:**

Mahkemece toplanan deliller ve bilirkişi raporuna göre davacı taleplerinin kısmen kabulüne davalılar arasında işyeri devrinden dolayı organik bağ bulunduğu gerekçesiyle davalıların müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmalarına karar verilmiştir.

**Gerekçe:**

Davalı M... İ... K...'ye husumet yöneltip yöneltilemeyeceği uyuşmazlık konusudur.

Aynı gün dairemizce temyiz incelemesi yapılan 2017/3436 Esas sayılı dosyada davalı M... İ... K...'ye husumet yönel-

tilemeyeceği gerekçesiyle davalı hakkında aşağıda mevcut gerekçeler ile husumet yönünden ret kararı verilmiş hüküm dairemizce onanmıştır. Bu dosyada da aynı şekilde davalının hizmetinin tamamı dava dışı M... D... gerçek kişisi ile davalı tüzel kişi nezdinde geçmiş olup, Sosyal Güvenlik Kurumu tescil belgesi örneklerinde davalı M...İ...K... 'nin adı yer almamaktadır. Davalı tarafça sunulan belgelere göre davalı M...İ...K... 'nin işyerindeki faaliyet ve vergi mükellefiyet tarihi 16.08.2013, Sosyal Güvenlik Kurumu tescil belgesinde işveren sicil kaydı 1489544 sicil numarası ile teşekkül etmiş olup, 5510 sayılı Kanun kapsamına alınma tarihi 22.08.2013'dür. 16.08.2013 tarihli 2 adet fatura içeriğinden işyeri demirbaşlarının davalı tüzel kişilik tarafından anılan tarihte toplam 30.000,00 TL bedelli davalı M...İ...K... 'ye satıldığı görülmektedir. Söz konusu tüm bu belgeler küll halinde değerlendirildiğinde davalı M...İ...K... 'nin işyerini devralma ve vergi mükellefiyeti tesis tarihinin savunmasında bahsi geçtiği üzere Ağustos 2013 dönemine tekabül ettiği, dava dilekçesi içeriğinde iş akdinin sona erme tarihinin 12.03.2013 olarak belirtildiği, hizmet döküm cetveli içeriğinin de aynı yönde olduğu gözetildiğinde; her ne kadar davalı tüzel kişilik ile davalı M...İ...K... arasında işyeri devri ilişkisi mevcut ise de, davacının işyeri devri tarihinden 5 ay kadar önce işten ayrılmış olması karşısında davacı ile davalılardan M...İ...K... arasında işçi-işveren ilişkisi kurulamayacağı, işyerinin devri tarihinde işten ayrılmış olan davacının işçilik hak ve alacaklarını anılan davalıya yöneltemeyeceği kabul edilmelidir. Bu nedenle; davacı işçinin işçilik hak ve alacakları bakımından davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında bağlantı kurulamayacağı sonucuna varılmış olmakla M...İ...K... yönünden husumet yönünden ret kararı verilmek gerekirken aleyhine hüküm kurulması hatalı olmuştur.

**Sonuç:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.01.2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

**Esas No.:** 2007/15619

**Karar No.:** 2008/7304

**Tarihi:** 03.04.2008

#### İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m. 6

#### Karar Özeti:

Somut olayda, davalı Gün... A.Ş.'ye ait işyerinin, davacının hizmet akdinin feshinden sonra davalı Bay... A.Ş.'ye devredildiği anlaşılmaktadır. Davacı, kısmi davasını her iki davalıya yönelterek dava konusu alacakların müştereken müteselsilen tahsilini istemiştir. Açıklanan nedenlerle, kısmi dava konusu alacaklardan davalı Bay... A.Ş. de sorumlu bulunduğundan anılan davalı hakkındaki kısmi davanın da kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

### Yargıtay Kararı

#### Dava:

Davacı, kıdem tazminatı ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

#### Yerel Mahkeme Kararı:

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

#### Temyiz.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hâkimi S. Tok tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### Gerekçe:

1) İşyeri devrinin is [iş] ilişkisine etkileri ile işçilik [işçilik] alacaklarından sorumluluk balonundan [bağlamında] taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur.

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri, işyeri devri olarak tanımlanabilir.

İşyeri devrinin esasları ve sonuçları [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 aynı yasanın 3. fıkrasında açıklanmış ve devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, ikramiye, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle [süreyle] sınırlıdır.

Somut olayda, davalı Gün... A.Ş. ne ait işyerinin, davacının hizmet akdinin feshinden sonra davalı Bay... A.Ş. ne devredildiği anlaşılmaktadır. Davacı, kısmi davasını her iki davalıya yönelterek dava konusu alacakların müştereken müteselsilen tahsilini istemiştir. Açıklanan nedenlerle, kısmi dava konusu alacaklardan davalı Bay... A.Ş. de sorumlu bulunduğundan anılan davalı hakkındaki kısmi davanın da kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

2) 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesi gereğince ücret ve ikramiye alacaklarına En Yüksek Mevduat Faizi uygulanması gerekir. Buna göre, davacının ücret alacağına bu alacak yönünden HUMK 74 m. uyarınca reeskont faizini asmamak [aşmamak] kaydıyla olmak üzere ve ikramiye alacağına anılan faizin yürütülmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.

**Sonuç:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.04.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.