

ihalelerde alt işveren işçisine karşı Asıl işverenin sorumluluğu

Asıl işverenin sorumluluğu, *“alt işveren işçisinin kendi işyerinde çalıştığı süreyle ve alt işverenin sorumluluğu ile sınırlıdır.”*¹⁷⁰ Alt işveren işçisinin aynı alt işverenle farklı işyerlerindeki çalışması her bir asıl işveren açısından ayrı ayrı sonuç doğurur.

Örnek-1 X alt işveren firması ve işçisi, 1 yıl boyunca Y asıl işverenin işyerinde; hemen devamındaki 1 yılda ise Z asıl işverenin işyerinde alt işveren ilişkisi kapsamında çalışmış olsun. X alt işveren işçisi, Y ve Z asıl işverenlerdeki çalışması dolayısıyla oluşan işçilik hak ve alacaklarının tamamını X alt işveren firmasından isteyebilir; ancak önceki Y asıl işverenindeki çalışması ile ilgili hak ve alacaklarını sonraki Z asıl işvereninden isteyemez; Y ve Z asıl işverenleri X alt işveren işçisine alınan iş kapsamında varsa sözleşmesinde ön gördükleri süreyle sınırlı olarak sorumludurlar. İşçinin asıl işverenlerden alınan iş kapsamında çalıştığı süre zamanına dikkat edilerek kıdem, ihbar ve diğer alacakları asıl işveren-alt işveren ilişkisi çerçevesinde çalışmaya başladığı süre dikkat edilmelidir.

Karar : Yargıtay 23. Hukuk Dairesi (Sayı: 2013/8319 Esas ve 2014/2380 Karar).

“Mahkemece... 1475 sayılı Yasa’nın 14/3. maddesi hükmü uyarınca son işveren dışındaki önceki alt işverenlerin sorumluluğunun sadece kıdem tazminatı yönünden ve çalıştırdıkları süre ve ücretle sınırlı olduğu, bu sınırlı sorumluluk dışında kalan miktardan ise iş akdinin tüm hak ve alacakları ile birlikte yeni işverene devredilmesi kuralı gereğince son işveren Necati Tunca’nın sorumlu olduğu,

yıllık izin ücreti ile ihbar tazminatı ve faizinden kaynaklanan sorumluluğun da son işverene ait olacağı gerekçesiyle, davanın kabulü ile... davalı Necati Tunca'dan tahsiline karar verilmiştir... Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle gerektirici sebeplere, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre, davalı Necati Tunca-Tunca Sosyal Hizmetler vekilinin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir."

Örnek-2 *"iş sözleşmesinin feshi durumunda ortaya çıkan kullandırılmayan izin ücretinden sorumluluğun asıl işveren yönünden doğması için asıl işverenden alınan işte en az bir yıl süreyle çalışılmış olması gerekir."*

Ancak işçi, sürekli olarak aynı asıl işverene ait iş yerinde çalışmakla birlikte alt işverenleri değişmesi durumunda asıl işveren tüm çalışma süresinden sorumlu olacaktır.

▪ **Yargıtay . 9. H.D 2003/15922E.-2004/5455K**

▪ **Yargıtay . 9. H.D 2007/38517E.- 2009/8233 Kararlarında**

işçinin, *"aralıksız olarak değişen alt işverenler işyerinde çalışması halinde işyeri devrinin bulunduğunu kabul ederek ihbar tazminatının tüm süreye göre hesaplanması ve son alt işverenle birlikte asıl işverenin sorumlu tutulması gerektiğini karara bağlamaktadır."* Ancak *"Yargıtay başka bir kararında kıdem tazminatı ile ilgili farklı kararlarında mevcuttur."*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Sayı: 2017/808 Esas ve 2019/9507 Karar

sayılı kararları *İşçinin aralıksız olarak değişen alt işverenler iş yerinde çalışması halinde ihbar tazminatının bütün süreye göre hesaplanmasının ve asıl işverenin son alt işverenle birlikte sorumlu olduğuna ilişkin Yapılan bu açıklamalara göre; işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait iş yerinde ara vermeden çalışması halinde, iş yeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirimi*

yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, iş yerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz.

Asıl işveren konumundaki kamu kurum ve kuruluşlarının iş gördürdükleri alt işveren işçilerinin tüm işçilik hak ve alacaklarından sorumluluğu 6552 sayılı kanun 8.maddesi ile 4857 s.k m.2/f.6'da dayandığı gibi kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluğuna ilişkin olarak aynı kanunun 'bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı' başlıklı 112 maddesi ve Kamu İhale Kanunu'na Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmeliğin¹⁷³ amaç ve kapsam başlıklı 1. maddesi "...4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında, alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde..." düzenlemeleri kapsamında alt işveren işçilerinin kıdem tazminatları ve diğer alacakları bu minvalde ödenir.

Kanunun 112. maddesine göre "alt işveren işçilerinin kıdem tazminatının kamu kurumu tarafından ödenmesi, üç farklı duruma göre ayrı ayrı düzenlenmiştir."

Birincisi "Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait iş yerlerinde çalışmış olan" alt işveren işçileri;

ikincisi "Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan" alt işveren işçileri;

üçüncüsü "Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren" alt işveren işçileridir.