

**NOT: Asıl işverene bağlı işyerlerinde alt işverene bağlı geçen hizmet süresinin yıllık ücretli izne esas alınacağı hakkında**

T.C.  
ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI  
Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

Sayı : E-53773008-622.02-4800889  
Konu : Asıl İşverene Bağlı İşyerlerinde Alt  
İşverene Bağlı Geçen Hizmet Süresinin  
Yıllık Ücretli İzne Esas Alınacağı

17/10/2022

..... SU VE KANALİZASYON GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 13.10.2022 tarihli ve 55149092-900-121955 sayılı yazı.

..... Belediyesi alt işvereni .....Güvenlik Koruma ve Eğitim Hizmetleri Ticaret Anonim Şirketinde çalışmakta iken 5/9/2014 tarihinde ..... Büyükşehir Belediyesinde yine aynı alt işverene bağlı olarak çalışmaya başlayan işçinin bilahare Belediyeniz şirketi ..... A.Ş.'de çalışmaya devam ettiğinden bahisle, yıllık izninin başlangıç tarihine ilişkin ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanununun;

2 nci maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, “Bir işverenden, işyerinde 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 görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.” hükmü,

54 üncü maddesinde, “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, **aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.** Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

...” hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 3/3/2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde, “İş Kanununun 53 üncü maddesinin birinci fıkrası ile 54 üncü maddesindeki esaslar ve 55 inci maddesindeki durumlar göz önünde tutularak her işçinin yıllık ücretli

izne hak kazandığı tarih bu Yönetmeliğin 20 nci maddesinde sözü geçen yıllık ücretli izin kayıt belgesine yazılır.

**Yıllık izin süresinin ve izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçinin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilir. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.**

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanun veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler de, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında birleştirilerek göz önünde bulundurulur.” hükmü yer almaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında da, “4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasının 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 yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur. Bu düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet 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, dolayısıyla müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir.” denilmektedir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E:2008/23429, K: 2008/20721, T:21/07/2008)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yerleşik kararlarına göre de, işyerinde birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle, başka bir ifadeyle zincirleme sözleşmelerle çalıştırılan işçilerin başlangıçtan itibaren süresi belirli olmayan hizmet akdi ile çalıştığı kabulü gerektiği, Dairenin yerleşmiş uygulamalarının bu doğrultuda olduğu, ortada objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılmasının ve böylece belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan koruyucu hükümlerden kurtulmak amacının güdülmesinin, akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturacağı ve hukuk düzenince korunamayacağı, bu nedenlerle, bu durumdaki işçilere ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği belirtilmektedir.( Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E:1983/9761, K:1984/91, T:17/1/1984;Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E:1985/3043, K:1985/5894, T:29/5/1985)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu başka bir kararında da “İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi yerinde olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını devralmış sayılır. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçinin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın iş sözleşmesinin feshi yönünde bir irade açıklamasının kanıtlanması durumunda iş sözleşmesi bildirim karşı tarafa ulaşması ile sona ereceğinden, işçinin daha sonraki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu ihtimalde feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun incelenmesi gerekir. Daire uygulaması bu yöndedir” denilmektedir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E:2008/13627, K:2008/11315, T:5/5/2008)

Yargıtay 23. Hukuk Dairesinin bir kararında ise, “İşçilerin yıllık izin alacağından son alt işveren, kıdem tazminatından ise her alt işveren dönemsel sorumlu olacaktır.” denilmiştir. (Yargıtay 23. Hukuk Dairesi, E:2019/502, K:2020/1033)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bir kararında da, “Yıllık izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında **aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde geçen sürelerin toplanacağı**” belirtilmiştir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E:2017/24139, K:2019/17994, T:3/10/2019)

Ayrıca, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, işçilerle işverenler arasında hizmet akdinden, toplu iş sözleşmesinden veya 4857 sayılı İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından

doğan hukuki uyuşmazlıkların kesin olarak çözüme bağlanması görev ve yetkisi iş mahkemelerine ait bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve kararlar çerçevesinde ilgilinin yıllık izne esas hizmet süresinin başlangıç tarihinin ..... Büyükşehir Belediyesine ait işyerlerinde çalışmaya başladığı tarih olan 5/9/2014 tarihinin esas alınması gerektiği düşünülmektedir.

Bilgilerine rica ederim.

.....

Bakan a.

Yerel Yönetimler Genel Müdürü