

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

İŞ HUKUKUNDA İŞYERİNİN DEVRİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Begüm SAYIŞ

058250109

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Nizamettin AKTAY

Ankara-2008

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

İŞ HUKUKUNDA İŞYERİNİN DEVRİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Begüm SAYIŞ

058250109

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Nizamettin AKTAY

Ankara-2008

ONAY

Begüm Sayış tarafından hazırlanan “İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları” başlıklı bu çalışma, 23.10.2008 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Özel Hukuk Anabilim, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hamdi Mollamahmutoğlu (Başkan)

Prof. Dr. Adnan Tuğ

Prof. Dr. Nizamettin Aktay

ÖNSÖZ

“İşyerinin veya bir bölümünün devri” İş Hukukunda en çok karşılaşılan kavramlardan birisi olmakla birlikte, bu konuya ilişkin ilk özel düzenlemeye 4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesinde “İşyerinin veya bir bölümünün devri” başlığı altında yer verilmiştir. Çağdaş İş Hukukunun en önemli konu ve amaçlarından birisi olan iş güvencesini tehlikeye sokabilecek nedenlerden birisini oluşturan işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin ilk özel düzenlemeye 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmiş olması, bu konunun tez konusu olarak seçiminin temel nedenini oluşturmuştur.

“İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları” konulu bu çalışmanın ortaya çıkmasında desteğini ve yardımını esirgemeyen, tez konusunun belirlenmesi ve yazılması aşamasında beni yönlendiren, görüş ve önerilerini bildiren sayın Prof. Dr. Nizamettin Aktay’a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans yapmam konusunda beni teşvik eden, çalışmam boyunca desteğini ve yardımlarını esirgemeyen ve bana böyle bir imkan sağlayan Gürhan Sefa Doğrul ile eğitim ve öğretimim boyunca maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, annem Ümran Sayış’a teşekkürü bir borç biliyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR	iv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN, İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMI İLE İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNE YOL AÇAN NEDENLER

I. İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN KAVRAMI	4
A. İşverenin Tanımı ve Unsurları.....	4
B. Soyut-Somut İşveren Ayrımı.....	5
II. İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMI	7
A. İşyeri Kavramı.....	7
1. İşyerinin Tanımı ve Unsurları.....	7
2. İşyerinin Kapsamı.....	9
a. İşyerine Bağlı Yerler.....	9
b. Eklentiler	13
c. Araçlar.....	13
3. İşyeri Kavramının Önemi	14
4. İşyerinin Kurulması ve Faaliyete Geçmesi.....	15
5. İşyerinin Bildirilmesi ve İş Mevzuatı Uygulamasının Başlangıcı	16
B. İşletme Kavramı	18
III. İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNE YOL AÇAN NEDENLER	20
A. Özel Hukuktan Kaynaklanan Nedenler.....	21
1. İşyerinin Mülkiyetini Geçirmeye Yönelik Hukuki Olay ve İşlemler..	21
a. İşverenin Ölümü.....	21
b. İşyerinin Devri	22
2. İşyerinin Mülkiyetini Geçirmeye Yönelik Olmayan Hukuki İşlemler	22
3. Ticaret Ortaklıkları ve Bu Nitelikte Olmayan İşyerlerinin	
Birleşmesi	23
4. Ticaret Ortaklıkları ve Bu Nitelikte Olmayan İşyerlerinin Nevi	
Değiştirmesi.....	25
B. Kamu Hukukundan Kaynaklanan Nedenler	27
1. Devletleştirme.....	27
2. Özelleştirme	28
3. İşyerine İdarece El Konulması	29
4. İmtiyaz Sözleşmesi.....	29
5. Cebr-i İcra	30
6. İflas.....	30

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNİN DEVRİ KAVRAMI VE MUHTEVASI, İŞYERİNİN DEVRİNE İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGESİ, İŞYERİNİN DEVİR ŞEKİLLERİ VE İŞYERİNİN DEVRİNİN ALT İŞVEREN KAVRAMI İLE İLİŞKİSİ

I. İŞYERİNİN DEVRİ KAVRAMI VE MUHTEVASI.....	32
II. İŞYERİNİN DEVRİNE İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGESİ	34
III. İŞYERİNİN DEVİR ŞEKİLLERİ	38
A. İşyerinin Tamamının Devri.....	38
B. İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir).....	40
IV. İŞYERİNİN DEVRİNİN ALT İŞVEREN KAVRAMIYLA İLİŞKİSİ.....	43
A. Alt İşveren Kavramı ve Unsurları	43
B. İşyeri Devri İle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Karşılaştırılması	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNİN DEVRİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

I. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDAN ÖNCEKİ DÖNEMDE HUKUKİ DURUM	51
II. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN DÜZENLEMESİ	58
A. İş Sözleşmesinin Yeni İşverenle Devam Etmesi.....	59
B. İşyerinin Devrinin Bireysel İş Sözleşmesi İle İşçilerin Hak ve Borçlarına Etkisi.....	62
C. İşyerinin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi	70
D. İşyerinin Devrinin Kıdem Tazminatına Etkisi	77
E. İşyerinin Devrinin İşe İadeye Etkisi.....	83
F. İşyerinin Devrine Rağmen Yasa Hükümlerinin Uygulanmadığı Durum.....	89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNİN DEVRİ İLE İLGİLİ DİĞER YASAL DÜZENLEMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

I. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU	91
II. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU	93
III. 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNU...	95
IV. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU.....	99
V. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNU	106
SONUÇ	111
KAYNAKÇA.....	117
ÖZET	123
ABSTRACT	125

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
A.Ş.	: Anonim Şirketi
Bas. İş K.	: Basın İş Kanunu
BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
çev.	: Çeviren
Den. İş K.	: Deniz İş Kanunu
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
H.Ü.	: Hacettepe Üniversitesi
HUMK.	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İİK.	: İcra İflas Kanunu
İş K.	: İş Kanunu
K.	: Karar
Kamu-İş	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
Karş.	: Karşılaştırınız
Koll. Şti.	: Kolektif Şirketi
md.	: Madde
OJ	: Official Journal
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
sa.	: Sayılı
Sen. K.	: Sendikalar Kanunu
SSK.	: Sosyal Sigortalar Kanunu
SSKGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TİSGLK.	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TMK.	: Türk Medeni Kanunu

TTK.	: Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi
Tütis	: Türk Ulaştırma Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
vb	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.10.HD	: Yargıtay 10. Hukuk Dairesi
Y.4.HD	: Yargıtay 4. Hukuk Dairesi
Y.9.HD.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y.HGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Çağdaş İş Hukukunun en önemli konu ve amaçlarından birisi işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin varlığının korunması, diğer bir deyişle iş güvencesinin sağlanmasıdır. İş Hukukunda iş güvencesinin sağlanması amacıyla, iş güvencesini tehlikeye sokabilecek işverene veya işyerine bağlı nedenlerin incelenmesi önem arz eder.

İş ilişkisinin devamını tehlikeye sokan nedenlerden birisi işyerinin veya bir bölümünün bir başka işverene devredilmesi halidir. İşçi bir işveren nezdinde çalışmakta iken, işveren dilediği zaman işyerini bir başka işverene devretmeye, başka bir teknik veya ekonomik amaca yöneltmeye veya işyerinin hukuki yapısını değiştirmeye karar verebilir. Bunun sonucu olarak da, iş sözleşmesinin tarafı olan işveren tarafı değişecek, işçi yeni bir işverene karşı iş görme edimini yerine getirecektir. Bu durumda Borçlar Hukukunun genel ilkeleri uygulandığı takdirde; iş sözleşmesi sadece tarafları bağlayacağı, diğer bir deyişle işçilerle işyerini devralan işveren arasında hiçbir hukuki bağ bulunmadığı için işyerinin devri ile birlikte işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sonra erecektir. Ancak bu durum çağdaş İş Hukukunun en önemli amaçlarından birisi olan işçinin iş güvencesinin sağlanması ile bağdaşmaz. Bu nedenle işçinin iş güvencesinin sağlanması amacıyla işyerinin veya bir bölümünün bir başka işverene devredilmesi halinde, devreden işveren nezdinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin akıbeti ve bu sözleşmelerden doğan hak ve yükümlülüklerin ne olacağına ilişkin iş mevzuatında çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önce işyerinin devrine ve iş sözleşmelerinin bütünüyle devralan işverene geçmesini sağlayan özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, iş mevzuatında kıdem tazminatına ilişkin 1475 sayılı İş Kanununun 14 maddesi, Deniz İş Kanununun 20/2 maddesi, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin 1475 sayılı İş Kanunun 53. maddesi ve yine

Deniz İş Kanununun geminin devrine ilişkin 19. maddesi ile malvarlığı ve ticari işletmenin devrine ilişkin Borçlar Kanunun 179-181. maddelerinde yer alan hükümler aracılığıyla, kanun boşluğu doldurulmuş; işyerinin bir başka işverene devredilmesi halinde iş sözleşmelerinin devralan işveren ile devam edeceği görüşü gerek öğreti, gerekse Yargıtay tarafından benimsenmişti. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önceki dönemde benimsenen bu görüş 4857 sayılı İş Kanununun “İşyerinin veya bir bölümünün devri” kenar başlıklı 6. maddesi ile düzenlenerek; Avrupa Birliğinin işyerinin devrine ilişkin 77/187 ve 2001/23 sayılı yönergeleri ile uyumlu hale getirilmiş ve işyerinin devri halinde işçi ve işveren ilişkisi koruma altına alınmıştır.

“İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları” konulu bu çalışma, gerekli yerlerde Yargıtay içtihatlarına yer verilmek suretiyle dört bölüm olarak incelenmiştir.

Birinci bölümde, işveren, işyeri ve işletme kavramı ile işveren değişikliğine yol açan nedenler incelenmiştir. İşyerinin devri işveren değişikliğine yol açan nedenlerden birisini oluşturduğu için öncelikle işveren kavramına yer verilmiştir. İşveren kavramı incelenirken işverenin tanımı ve unsurlarına yer verildikten sonra soyut-somut işveren ayrımı ele alınmıştır. İşyerinin devrinin ve hukuki sonuçlarının en iyi şekilde değerlendirilebilmesi için işyeri ve işletme kavramlarının, bu kavramların unsurlarının, işyeri ve işletme ayrımı, ortak ve farklı yönlerinin incelenmesi büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle işyerinin tanımı, unsurları, kapsamı, önemi, işyerinin kurulması ve faaliyete geçmesi, işyerinin bildirilmesi ve iş mevzuatı uygulamasının başlangıcı incelendikten sonra işletme kavramı ele alınmıştır. İşyeri ve işletme ayrımı, işyeri ile işletmenin ortak ve farklı yönleri konu içinde açıklanmıştır. Bu bölümde son olarak işveren değişikliğine yol açan nedenler, özel hukuktan ve kamu hukukundan kaynaklanan nedenler olmak üzere iki ana başlık altında ele alınmıştır.

İkinci bölümünde; işyerinin devri kavramı ve muhtevası, işyerinin devrine ilişkin Avrupa Birliği Yönergesi incelendikten sonra işyerinin devir şekillerden olan işyerinin tamamının devri ve bir bölümünün devri ayrı ayrı incelenmiştir. Bu bölümde son olarak işyerinin devrinin alt işveren kavramıyla ilişkisi incelenmiş, bu ilişki incelenirken alt işveren kavramı ve unsurları da genel olarak değerlendirildikten sonra işyeri devri ile asıl işveren alt işveren ilişkisi karşılaştırılmıştır.

Üçüncü bölümünde, işyerinin devrine ilişkin 4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önceki dönemdeki hukuki durum ele alındıktan sonra, 4857 sayılı İş Kanununun düzenlemesi incelenmiştir. Bu bölümde iş sözleşmesinin yeni işverenle devam etmesi, işyerinin devrinin bireysel iş sözleşmesi ile işçilerin hak ve borçlarına etkisi, işyerinin devrinin tarafların fesih hakkına, kıdem tazminatına, işe iadeye etkisi ve işyerinin devrine rağmen yasa hükümlerinin uygulanamadığı durum ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır. İşyerini devralan işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapması ayrı bir başlık altında incelenmemiş, bu konuya işyerinin devrinin bireysel iş sözleşmesi ile işçilik hak ve borçlarına etkisi ve işyerinin devrinin tarafların fesih hakkına etkisi başlıkları altında yer verilmiştir.

Dördüncü bölümünde işyerinin devri ile ilgili Deniz İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Basın İş Kanununda yer alan yasal düzenlemeler değerlendirilmiş, bu değerlendirmeler, ilgili yasalardaki işyerinin devrine ilişkin kanun maddeleri ile sınırlı kalmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN, İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMI İLE İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNE YOL AÇAN NEDENLER

I. İŞ HUKUKUNDA İŞVEREN KAVRAMI

A. İşverenin Tanımı ve Unsurları

İş Kanunlarında işveren tanımı yapılırken, işçi tanımı esas alınmıştır (4857 sa. İş K. md. 2/1; Den. İş K. md. 1/1; Sen. K. md. 2/4; SSGSSK. md. 12/1, Bas. İş K. md. 1/1). 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 1. fıkrasında işveren; bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Söz konusu kanun hükmü uyarınca; işveren gerçek kişi olabileceği gibi şirket, dernek, vakıf, kooperatif, sendika gibi özel hukuk tüzel kişisi veya kamu iktisadi teşebbüsü, üniversite, belediye gibi kamu hukuku tüzel kişisi de olabilir. Kanunda gerçek ve tüzel kişiler dışında iş sözleşmesine göre işçi çalıştıran tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların da işveren olabileceği öngörüldüğünden, işçi çalıştıran tüzel kişiliği bulunmayan bakanlıklar gibi kamu kurumları ile donatma iştiraki, adi şirket gibi özel hukuk kuruluşları da işveren sayılır¹. Her ne kadar öğretide ağırlıklı görüş adi şirketin işveren sayılacağı şeklinde ise de, öğretide adi şirketin işveren sıfatı taşımadığı, bu nedenle adi şirket ortaklarının her birinin ayrı olarak işveren olarak kabul edilmesi gerektiği de savunulmaktadır².

¹ Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, I. cilt, 2. baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006, s.108, Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 3. baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006, s.41, Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E.Tuncay Senyen/Kaplan, **İş Hukuku**, 2.baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2007, s.64, Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 3. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş, 2006, s.130, Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 20. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş, 2007, s.41, Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, 1988, s.102.

² Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 2. baskı, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2005, s.130, Ercan Akyiğit, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008, s.71.

Her işçi çalıştıran kişiyi değil, sadece iş sözleşmesine dayanarak başkasını çalıştıran kişiyi işveren olarak kabul etmek gerektiğinden³, iş sözleşmesinin varlığı işveren niteliği için temel unsurdur⁴.

İşverenin niteliğinin tespiti için diğer bir unsur; iş sözleşmesi ile meydana gelen bağımlılık ilişkisidir⁵. Bağımlılık ilişkisi sonucunda işveren işin görülmesini isteme ve en üst düzeyde talimat verme hakkına sahiptir⁶. Her ne kadar işin görülmesini isteme ve en üst düzeyde talimat verme hakkı, işvereni belirleyen unsurlar olsa da, bu iki unsurla birlikte işverenin işçiyi korumaya yönelik önlemleri alması ve sorumluluklarını yerine getirmesi gerekir⁷.

İşveren kavramında, yapılan işin türü ve niteliği önemli olmadığından, işin sürekli veya süreksiz, basit ya da güç olması o işi gördüren kişinin işveren niteliğini etkilemez⁸.

B. Soyut-Somut İşveren Ayrımı

İşveren, iş görme ediminin alacaklısı olma ve işçiye en üst düzeyde talimat verme hakkına sahip kişidir⁹. İşverenin işin görülmesini isteme ve en üst düzeyde talimat verme hakkı çoğunlukla aynı kişide toplanır¹⁰. Ancak bazı hallerde söz konusu hakların farklı kişilerde bulunması mümkündür¹¹.

³ Günay, **a.g.e.**, s.105-106.

⁴ Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. baskı, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978, s.69.

⁵ Esener, **a.g.e.**, s.69.

⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.41.

⁷ Akyiğit, **a.g.e.** s.72.

⁸ Günay, **a.g.e.**, s.107.

⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.131.

¹⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.41.

¹¹ Süzek, **a.g.e.**, s.131.

İşin görülmesini talep hakkı işçinin çalıştığı işyerinin sahibine, en üst düzeyde talimat verme hakkı ise, işyerini yöneten kişiye ait olabilir¹². Bu durumda işin görülmesini isteyen kişi soyut işveren, en üst düzeyde talimat veren kişi ise somut işveren olacaktır¹³. Hukuki işlem yapma ehliyeti bulunmayan işyeri sahibi, işin görülmesini isteme hakkına sahip olduğu halde, talimat verme yetkisi bulunmadığından, işyerinin yönetim hakkı kanuni temsilcisi tarafından kullanılır. Aynı şekilde işverenin iflası halinde yönetim hakkı, iflas masasına ait olacaktır¹⁴. İşverenin ölümü halinde yönetim hakkı, vasiyeti yerine getirme görevlisine geçecektir¹⁵. Anonim şirketlerde, ortakların kararı ile şirketin yönetim ve temsil yetkisinin ortaklardan bir veya birkaçına bırakılması halinde, bu ortak veya ortaklar şirketin yönetiminde karar verme hakkına sahip olur¹⁶. Tüzel kişiliğin tasfiyesi halinde ise, tasfiye ile ilgili işleri gerçekleştirecek organ tasfiye memuru olduğu için, yönetim hakkı tasfiye memuruna ait olacaktır¹⁷. Bu hallerde işin görülmesini isteyen hukuki işlem ehliyeti olmayan işyeri sahibi, müflis işveren, mirasçılar, anonim şirket, tasfiye halindeki şirket soyut işveren; kanuni temsilci, iflas masası, vasiyeti yerine getirme görevlisi, anonim şirketin organı yönetim kurulu, tasfiye memuru ise somut işveren olacaktır¹⁸.

İş sözleşmesinin tarafı soyut işveren olduğundan, İş Kanununda yer alan hükümlerin uygulanmamasından veya iş sözleşmesinden doğan borçların yerine getirilmemesinden dolayı işçilere karşı hukuki sorumluluk soyut işverene ait olduğu halde, cezaların şahsiliği ilkesi gereği, ceza

¹² Münir Ekonomi, **Ferdi İş Hukuku**, I. cilt, 2. baskı, İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1980, s.44.

¹³ Süzek, **a.g.e.**, s.132.

¹⁴ Çelik, **a.g.e.**, s.42.

¹⁵ Kemal Oğuzman, **Miras Hukuku**, 6. baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1995, s.161.

¹⁶ Günay, **a.g.e.**, s.113.

¹⁷ Bilge Öztan, **Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1970, s.80.

¹⁸ Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, I. cilt, 3. baskı, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984, s. 111, Süzek, **a.g.e.**, s.132.

sorumluluğu, suçu oluşturan fiili kusurlu iradesiyle gerçekleştiren kişiye ait olacaktır¹⁹.

II. İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMI

A. İşyeri Kavramı

1. İşyerinin Tanımı ve Unsurları

İş Hukukunun yer itibariyle uygulama alanı olan işyeri; 4857 sayılı İş K.'nın 2. maddesinin 1. fıkrasında, işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında; işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı, 3. fıkrasında; işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir.

Söz konusu kanun hükmü uyarınca; bir yerin işyeri olarak kabul edilebilmesi için öncelikle arsa, bina, makine, araç ve gereçler, ham madde, beşeri güç (işçi) gibi maddi unsurların; tecrübe, buluş, üretim yöntemleri, müşterilerle ilişkiler gibi maddi olmayan değerlerin; fikri haklar, alacak hakkı gibi hakların ve işgücünün (emek) bulunması gerekir²⁰. Ancak işyerinin meydana gelmesi için bütün bu unsurların bulunması yeterli olmayıp, işveren tarafından bu unsurların belirli bir amaca yöneltilmesi için sürekli olarak

¹⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.134.

²⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.158, Çelik, **a.g.e.**, s.55-56, Ekonomi, **a.g.e.**, s.52, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.46, Günay, **a.g.e.**, s.140, Esener, **a.g.e.**, s.83, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.71, Akyiğit, **a.g.e.**, s.123-124.

örgütlenmesi, belirli bir ortak yönetim altında organize edilmesi gerekir²¹. Bu amaç, işverenin mal ve hizmet üretimine ilişkin teknik bir amaçtır²². Teknik amaca göre iş sözleşmesine konu olabilecek her türlü faaliyetin yerine getirildiği ve buna göre işçi çalıştırılan yerler işyeridir²³. İşyeri, başka bir işyerinden hukuki ve iktisadi yönden bağımsız olmalıdır²⁴.

İşyeri niteliğinin kazanılabilmesi için işyerinde görülen işin türü önem arz etmez²⁵. Bu nedenle işyerinde sınai, ticari, serbest meslek veya hizmet kesimine giren bir faaliyetin yürütülmesi mümkün olup; fabrika, atölye, mağaza, depo, maden ve taş ocağı, inşaat şantiyesi, otel, lokanta, mimari büro, avukat yazıhanesi, hekim muayenehanesi, özel okul, tiyatro, sinema, hastane, dernek, vakıf, hayır müessesesi, sendika gibi yerlerde işçi çalıştırıldığı takdirde işyeri niteliği taşır²⁶. İşyerinin varlığı için ayrıca işyerinde çalışan işçilerin sayısı da önemi arz etmemektedir²⁷.

İşin görüldüğü yerin gerçek veya tüzel kişiye, özel veya kamu hukuku tüzel kişisine yahut tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşa ait olması; sabit veya seyyar olması; işverenin o yerin maliki ya da kiracısı olması, işin kapalı veya açık bir yerde yapılması, işyerinin niteliği açısından önem arz etmemektedir²⁸.

Yukarıda belirtilen bütün unsurlar ele alındığında işyerini; bir işveren tarafından mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın

²¹ Süzek, **a.g.e.**, s. 158, Çelik, **a.g.e.**, s. 56, Ekonomi, **a.g.e.**, s. 52, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.46, Günay, **a.g.e.**, s.140, Esener, **a.g.e.**, s.83. Akyiğit, **a.g.e.**, s.124.

²² Ali Güzel, **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1987, s.80, Süzek, **a.g.e.**, s.158, Çelik, **a.g.e.**, s.56, Ekonomi, **a.g.e.**, s.52, Esener, **a.g.e.**, s.83-84, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.71, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.152.

²³ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.155-156.

²⁴ İbrahim Aydın, **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**, Ankara, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, 2001, s.47.

²⁵ Ali Cengiz Köseoğlu, **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2004, s.9.

²⁶ Ekonomi, **a.g.e.**, s.51, Süzek, **a.g.e.**, s.158.

²⁷ İbrahim Aydın, **a.g.e.**, s.43, Süzek, **a.g.e.**, s.158, Esener, **a.g.e.**, s.99, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.117.

²⁸ Aydın, **a.g.e.**, s.43, Ekonomi, **a.g.e.**, s.51, Güzel, **a.g.e.**, s.75, Süzek, **a.g.e.**, s.158, Günay, **a.g.e.**, s.140, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.156.

gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak tanımlayabiliriz²⁹.

2. İşyerinin Kapsamı

İş Hukukunda “işyerinde teklik” ilkesi benimsenmiştir. Söz konusu ilke uyarınca; işyeri işin fiilen yapıldığı yerle sınırlı olmayıp, araçları, eklentileri ve kendisine bağlı yerler ile birlikte bir iş organizasyonundan oluşur³⁰.

a. İşyerine Bağlı Yerler

İşyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerine bağlı yerlerdir. Asıl işyeriyle ona bağlı yerlerin tek bir işyeri sayılması için işyerinde üretilen mal ve hizmetlerin nitelik yönünden bir bağlılığının bulunması ve işyerinde yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmesi gerekir. Bu iki unsurun birlikte gerçekleşmemesi halinde birbirinden bağımsız iki ayrı işyeri söz konusu olacaktır.

Bir yerin işyerine bağlı sayılabilmesinin ilk koşulu olan işin niteliği yönünden bağlılık; belirli bir mal ve hizmet üretimine yönelik teknik amacın gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan tüm faaliyetlerin bağlılığını, birbirlerini tamamlamalarını ifade eder. Söz konusu koşul, 4857 sayılı İş K.’nun madde gerekçesinde de “amaçta birlik” olarak adlandırılmıştır. Bununla birlikte bir yerin işyerinden sayılabilmesinin ikinci koşulunu oluşturan işin yönetimi bakımından bağlılık; mal ve hizmet üretimi işlerinin tek elden yönetilebilecek şekilde aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasını ifade eder³¹. Bu koşul 4857

²⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.159.

³⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.163, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.157.

³¹ Süzek, **a.g.e.**, s.160.

sayılı İş K.'nın madde gerekçesinde “yönetimde birlik” olarak adlandırılmıştır. Ancak, bir yerin asıl işyerine bağlı ve bunların tek bir işyeri sayılması için “amaçta birlik” ve “yönetimde birlik” koşulları yeterli değildir, bu yerler arasında hukuki bağlılığın da bulunması gerekir. Hukuki bağlılık, söz konusu yerlerin aynı işverene ait olmasını ifade eder³². Eğer bu işyerlerinin işverenleri ayrı ise, bu yerler arasında hukuki bağlılık olmadığından, bağımsız iki işyeri söz konusu olacaktır³³. Örneğin, işyerinde buzdolabı üretimi yapan işverene ait buzdolapları başka bir işverene ait bir işyerinde satılıyorsa, buzdolabı üretiminin yapıldığı ve buzdolabının satıldığı yerler ayrı işyeridir³⁴. O halde, işin niteliği ve yürütümü bakımından birbirine bağlı olan yerlerin tek bir işyeri sayılıp sayılmayacağı, bu yerlerin ayrı işverenlere ait olması halinde tartışma konusu olmayacaktır.

İşin niteliği ve yürütümü bakımından birbirine bağlı yerler aynı işverene ait ise, bu takdirde görülen işler arasında nitelik farkı olup olmadığının tespit edilmesi gerekir. Aynı işverene ait işyerlerinde görülen işler arasında nitelik farkı varsa, diğer bir deyişle işin niteliği ve teknik amacı birbirinden ayrı ise, örneğin aynı işveren bir tekstil fabrikası ve bir otele sahip ise, bu yerler ayrı işyeri sayılacaktır³⁵. Buna karşılık yapılan işlerin niteliği aynı ise, örneğin bir konfeksiyon atölyesinde üretilen elbiseler ayrı bir yerde satılıyorsa, satış mağazasının işin nitelik ve yönetimi bakımından konfeksiyon atölyesine bağlı sayılıp sayılmayacağı tartışma konusu yapılacaktır. Bu takdirde satış mağazasının bağımsız bir organizasyon niteliği taşıyıp taşımadığının araştırılması gerekir³⁶. Şayet, aynı işveren nitelik bakımından birbirine bağlı işleri ayrı yerlerde tamamen bağımsız bir şekilde örgütleyerek yürütüyorsa, tek bir işyeri değil, aynı işverene ait iki farklı işyeri söz konusu olacaktır³⁷. Buna karşılık yukarıda belirtilen örnekteki elbiselerin satış mağazasında

³² Süzek, **a.g.e.**, s.159, Esener, **a.g.e.**, s.102, Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1992, s.46, Ekonomi, **a.g.e.**, s.53.

³³ Güzel, **a.g.e.**, s.75-76.

³⁴ Çelik, **a.g.e.**, s.57.

³⁵ Güzel, **a.g.e.**, s.77.

³⁶ Çelik, **a.g.e.**, s.57.

³⁷ Ekonomi, **a.g.e.**, s.54, Köseoğlu, **a.g.e.**, s.11.

satılmaması, teknik olarak konfeksiyon atölyesindeki üretimi etkiliyorsa, atölyede üretilen mal ile nitelik yönünden bir bağımlılık mevcut olduğundan bu iki yer tek bir işyeri olarak kabul edilecektir³⁸. Buna karşılık banka genel müdürlüğü ile şube ilişkisinde olduğu gibi, her şube çalışma faaliyet alanına giren işlemleri doğrudan yapmaya yetkili olduğundan, banka genel müdürlüğü ve şubeleri ayrı işyeri olarak kabul edilir³⁹. Yine acenteler bağımsız olarak bir sözleşmeye dayalı olarak belirli bir yer veya bölgede sürekli olarak ticari bir işletmeyi ilgilendiren sözleşmelerde aracılık ettikleri veya bunları o işletme adına yaptıkları için bağımsız bir işyeri sayılırlar⁴⁰.

İş K.'nın 3. maddesinin son fıkrası uyarınca; şirketlerin tescil kayıtları ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve ticaret sicil memurluğu bu belgeleri 1 ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderir. Ancak bir yerin bağımsız bir işyeri olarak kabul edilmesi için, sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğüne ayrı bir işyeri numarası altında tescil ettirilmiş olması yeterli değildir⁴¹. Zira, işyerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğüne tescili yasanın uygulanması ve iş denetiminin sağlanması amacıyla yapılan idari bir işlemdir⁴².

Bir yerin işyerine bağlı olup olmadığının tespitinde o yerin Bölge Çalışma Müdürlüğünün kayıtlarının yanında, ücret bordrolarının ayrı düzenlenmesi ve işe giriş çıkış belgelerinin ayrı belgelendirilmesi gibi hususların da göz önünde bulundurulması gerekir⁴³. Ücret bordrolarının ayrı düzenlenmesi ve işe giriş çıkış belgelerinin ayrı belgelendirilmesi ve genel olarak işlemlerin ayrı yapılması bağımsız bir işyerinin varlığını gösterir⁴⁴.

³⁸ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.159.

³⁹ Günay, **a.g.e.**, s.144, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.48.

⁴⁰ Sabih Arkan, **Ticari İşletme Hukuku**, 7. baskı, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 2005, s.188.

⁴¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.159-160, Günay, **a.g.e.**, s.141, Çelik, **a.g.e.**, s.57.

⁴² Süzek, **a.g.e.**, s.160, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.160, Günay, **a.g.e.**, s.141, Çelik, **a.g.e.**, s.57.

⁴³ Çelik, **a.g.e.**, s.57.

⁴⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.161.

İşyerine bağlı yerin, işyerinden sayılıp sayılmayacağının tespitinde, bu yerin işyerine olan mesafesi önem arz etmez⁴⁵. Ancak bu yerler arasında yönetim birliği sağlanamayacak ölçüde bir mesafe varsa, bu yerlerde amaçta birlik olsa da, ayrı işyerleri olarak kabul edilecektir⁴⁶.

İşyeri, bir tek kişiye ait olabileceği gibi, aynı işletme amacıyla hareket edilmesi şartıyla mirasçılar ve ortaklar da olduğu gibi birden çok kişiye de ait olabilir. Buna karşılık işletme sahibi birden çok ise, birden çok işyeri söz konusu olacaktır⁴⁷.

Değişik işverenlerin aynı binada faaliyet göstermeleri halinde, bir tek işyeri değil, her işveren yönünden birbirinden bağımsız işyeri söz konusu olur⁴⁸. Nitekim asıl işveren alt işveren ilişkisi uyarınca asıl 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 alt işveren için bu yer bağımsız bir işyeridir⁴⁹.

Yukarıdaki açıklamalarımız uyarınca; bir yerin işyerine bağlı yer olarak kabul edilebilmesi için, önceden kesin ölçüler verilmesi mümkün olmadığından, Mahkeme tarafından bir yerin işyerine bağlı bir yer olup olmadığı ve buna göre işyerinden sayılıp sayılmayacağının her olayın özelliklerine göre tespit edilmesi gerekir.

⁴⁵ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.160, Ekonomi, **a.g.e.**, s.53, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.71.

⁴⁶ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.160, Ekonomi, **a.g.e.**, s.54, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.71, Köseoğlu, **a.g.e.**, s.12.

⁴⁷ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 4.baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2005, s.60.

⁴⁸ Seza Reisoğlu, “Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar”, **TÜHİS**, cilt 12, sayı 3, Kasım 1990, s.3, Ekonomi, **a.g.e.**, s.54.

⁴⁹ Ekonomi, **a.g.e.**, s.54.

b. Eklentiler

İş K.'nın 2. maddesinin 2. fıkrası uyarınca; dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentilerin işyerinden sayılacağı belirtilmiştir. Söz konusu kanun hükmünde “gibi” ifadesine yer verilmiş olduğundan, eklentiler kanunda sayılan yerlerle sınırlı değildir⁵⁰. Numerus Clausus ilkesinin geçerli olmaması nedeniyle garaj, otopark, büro, sosyal tesisler, yükleme ve boşaltma iskele ve rampaları gibi yerler de işyerinin eklentisi olarak kabul edilebilir⁵¹. Bununla birlikte, bir işyerinde kanunda sayılan bütün eklentilerin bulunması zorunlu değildir⁵². Nitekim sabit olan bir işyerinde söz konusu eklentilerin bulunması mümkünse de, seyyar veya işin açık bir yerde görüldüğü bir işyerinde, örneğin bir yol şantiyesinde bu eklentilerin biri veya birkaçı bulunabilir⁵³. Eklentilerin işin görüldüğü yerin coğrafi sınırları içinde veya yakınında bulunması da zorunlu değildir⁵⁴.

Sonuç olarak eklentiler işin niteliği ve yürütümü bakımından doğrudan bağlantılı olmasa da, işyerinin bir bütün oluşturması bakımından işyerinin bir parçası sayılır⁵⁵.

c. Araçlar

İş K.'nın 2. maddesinin 2. fıkrasında, araçların işyerinden sayılacağı belirtilmiş; ancak, aracın tanımına ve özelliklerine değinilmemiştir. İşyerinde

⁵⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.162, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.119, Esener, **a.g.e.**, s.104, Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.61, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.160, Akyiğit, s.125, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.72, Ekonomi, **a.g.e.**, s.55, Günay, **a.g.e.**, s.145, Güzel, **a.g.e.**, s.78, Canbolat, **a.g.e.**, s.48, Aydınli, **a.g.e.**, s.56.

⁵¹ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.62, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.48, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.119, Süzek, **a.g.e.**, s.162, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.160, Ekonomi, **a.g.e.**, s.55, Güzel, **a.g.e.**, s.78, Canbolat, **a.g.e.**, s.48, Aydınli, **a.g.e.**, s.56.

⁵² Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.120.

⁵³ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.120.

⁵⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.163, Ekonomi, **a.g.e.**, s.55, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.160.

⁵⁵ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.14, Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.62.

yürütülen işin yapılmasında veya hizmetin görülmesinde kullanılan sabit veya hareketli, canlı yahut cansız her türlü alet, edevat, taşıt araçları ve diğer makineler işyerinden sayılır⁵⁶. Buna göre otobüs, kamyon, otomobil, at arabası gibi işyerinde kullanılan her türlü nakliye aracı, sabit vinç, greyder, buldozer gibi iş makineleri araç niteliği taşıdığından ve işyeri olarak kabul edildiğinden, işyerine ilişkin hukuki sonuçlar bunlar içinde geçerli olacaktır⁵⁷.

Araçların işyerinden sayılabilmesi için işyerinin coğrafi sınırları içinde veya işyerine yakın mesafede bulunması zorunlu değildir⁵⁸. Aracın mülkiyetinin işverene ait olması şart olmayıp, aracın işveren tarafından kiralanmış ve o işyerinde bir işe tahsis edilmiş olması yeterlidir.⁵⁹

3. İşyeri Kavramının Önemi

İş Hukukunun temel kavramlarından birisi olan işyeri, İş Kanununun uygulanması açısından önem arz eder. Zira, İş K.'nun 1. maddesinde; İş Kanunu hükümlerinin, İş K.'nun 4. maddesinde belirtilen istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiştir. Nitekim İş Kanunu hükümlerinin çoğu işyeri esas alınarak düzenlenmiştir. Örneğin, İş K.'nun 3. maddesinde; işyerini kuran, devralan, kısmen veya tamamen faaliyetini değiştiren, faaliyetine son veren ve kapatan işverenin Bölge Müdürlüğüne bildirmekle yükümlü olduğu, İş K.'nun 53. maddesinde; yıllık ücretli izin bakımından işyerinde en az 1 yıl çalışılması gerektiği, İş K.'nun 54. maddesinde; yıllık ücretli izin hakkı kazanmak için gerekli sürenin hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan sürelerinin birleştirilmesi gerektiği, İş K.'nun 67. maddesinde; günlük çalışmanın başlama ve bitiş

⁵⁶ Ekonomi, **a.g.e.**, s.55, Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**,s.62, Akyiğit, , **a.g.e.**, s.126, Süzek, **a.g.e.**, s.163, Günay, **a.g.e.**, s.145.

⁵⁷ Ekonomi, **a.g.e.**, s.55, Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**,s.62, Akyiğit, , **a.g.e.**, s.126, Süzek, **a.g.e.**, s.163, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.119.

⁵⁸ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.14, Esener, **a.g.e.**, s.105, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.161.

⁵⁹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.126, Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.62, Esener, **a.g.e.**, s.105.

saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerinde işçilere duyurulacağı, İş K'nun 77. maddesinde; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işyerinde uygulanacağı, İş K'nun 79. maddesinde; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırılık halinde, işyerinde faaliyetin durdurulacağı veya işyerinin kapatılacağı hüküm altına alınmıştır.

İşyeri kavramı, İş Hukukunda sadece maddi hukuk açısından değil, iş yargılaması bakımından da önem taşır. Nitekim İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesinde; iş mahkemelerinde açılacak her davanın, açıldığı tarihte davalının ikametgahı yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabileceği hükme bağlanmıştır.

4. İşyerinin Kurulması ve Faaliyete Geçmesi

İşyerinin açılmasına, yetkili belediyeler ve diğer ilgili makamlarca izin verilir. Yetkili belediyeler ve diğer ilgili makamlar, işyerinin açılmasına izin vermeden önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli işletme belgesinin varlığını araştırır (İş K. md. 95/1). Söz konusu izin ve işletme belgesinin mevcut olmaması halinde; işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca açılma izni verilemez (İş K. md. 95/1). Bu makamlar her ay bu hususta izin verdikleri işveren ve işyerinin isim ve adresini ve yapılan işin çeşidini gösterir listeleri bir sonraki ayın onbeşine kadar o yerin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne bildirirler (İş K. md. 95/son).

İşyerinin kurulması ve faaliyete geçmesine ilişkin usul ve esaslar, 14.06.1989 tarihli 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun ve 14.07.2005 tarihli İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

5. İşyerinin Bildirilmesi ve İş Mevzuatı Uygulamasının Başlangıcı

İş Kanununda işverenlere işyerlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine bildirme yükümlülüğü getirilmiştir⁶⁰. İş Kanununun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, durumu 1 ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Söz konusu bildirimde; işyerinin unvan ve adresinin, çalıştırılan işçi sayısının, çalışma konusunun, işin başlama veya bitme gününün, kendi adı ve soyadı yahut unvanının, adresinin, varsa işveren vekili veya vekillerinin ad, soyadı ve adreslerinin bulunması gereklidir (İş K. md. 3/1). Aynı şekilde alt işveren de; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır (İş K. md. 3/2).

Şirketlerin tescil kayıtları ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir (İş K. md. 3/3).

Bildirim yapılması yükümlülüğü sadece sürekli işlerin uygulandığı işyerleri için söz konusu olduğundan, nitelikleri bakımından en çok otuz iş

⁶⁰ Mollamahmutoğlu, a.g.e, s.163.

günü süren işlerin görüldüğü işyerleri için bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır (İş K. md. 10/2).

Bildirim yükümlülüğü, işyerinin varlığı açısından kurucu değil, bildirici bir işlemdir⁶¹. Diğer bir deyişle, işyerinin hukuken varlık kazanması ve İş Kanununun uygulama alanına girmesi için, bildirim yapılıp yapılmaması bir önem arz etmez⁶². Zira, işyerleri, bildirim gününe bakılmaksızın, işyeri niteliğinin kazanıldığı günden itibaren İş Kanunu hükümlerine tabi olurlar (İş K. md. 1/son). İşyeri bildiriminin amacı, işyerinin varlığının bölge müdürlüğünün resmi bilgisine ulaşmasını sağlayarak, çalışma hayatının devlet tarafından denetlenmesine olanak tanımak olduğundan; bildirimin geç yapılması, hiç yapılmaması, kaçak işçi çalıştırılması, işyeri niteliğinin kazanılmasından itibaren, işyerinin İş Kanunu kapsamına alınmasına engel değildir⁶³. İşyerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine bildiri ile birlikte; işyeri ile ilgili iş mevzuatına ilişkin tüm işlemler, bölge müdürlüğünce verilen işyeri sicil numarası üzerinden yürütülür⁶⁴.

Bununla birlikte, işveren veya işveren vekili, işyerini bildirim yükümlülüğüne aykırı davranırsa, işyerinde çalıştırılan her işçi için kanunda öngörülen miktarda idari para cezası ödemekle yükümlü olacaktır. Asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri işyerini muvazaalı olarak bildirirse kanunda belirtilen miktarda idari para cezası ödeyecektir (İş K. md. 98/1).

⁶¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.164, Süzek, **a.g.e.**, s.167, Sarper Süzek, “İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması”, **Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan**, II. cilt, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2001, s.1336.

⁶² Süzek, **a.g.m.**, s.1336.

⁶³ Süzek, **a.g.e.**, s.167, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.164, Ekonomi, **a.g.e.**, s.56.

⁶⁴ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.164.

B. İşletme Kavramı

İşletme iktisadi bir kavram olup, genellikle iktisat bilimini ve Ticaret Hukukunu ilgilendirmektedir⁶⁵. İşletmenin malvarlığı yönüyle Ticaret Hukuku, mali ve ekonomik yönüyle iktisat ve işletme, o işletmede çalışan işçilerin durumu ile İş Hukuku ilgilendirir⁶⁶. Örneğin, işletmenin devri ya da başka bir şekilde el değiştirmesi halinde işletmede çalışan işçiler açısından ortaya çıkacak sorunların incelenmesi İş Hukukunun alanına girer⁶⁷.

İşletme, işyerine göre daha geniş bir kavramdır⁶⁸. İşletme tek bir işyerinden oluşabileceği gibi, işletmeye birden çok işyeri de dahil olabilir⁶⁹. Örneğin işverenin tek bir fabrikası varsa, bu fabrika hem işyeri hem de işletme durumunda olup, üretime yönelik tarafı işyeri, iktisadi amaç güden yönü ise işletme sayılır⁷⁰. Aynı işverene ait bir tamir atölyesi ile bir ekmek fırını ise hem ayrı işyeri hem de farklı işletmedir⁷¹. Bununla beraber, bir bankanın şubeleri, otelcilik işletmesinin otelleri, denizcilik işletmesinin gemileri aynı işletmenin kapsamına giren birden çok işyerini oluşturur.⁷²

İşyerinin mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amacı olmasına karşılık, işletme kâr sağlama amacı güder⁷³. Ancak ekonomi ve Ticaret Hukuku açısından işletmenin kâr sağlama amacı izlemesi zorunlu olmasına karşın, İş Hukukunda işletmenin faaliyet konusunun ekonomik nitelikte olması ve kâr sağlama amacı taşıması zorunlu değildir⁷⁴.

⁶⁵ Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s.122, Ekonomi, **a.g.e.**, s.56, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.75, Çelik, **a.g.e.**, s.65, Canbolat, **a.g.e.**, s.50, Aydınli, **a.g.e.**, s.43, Güzel, **a.g.e.**, s.64.

⁶⁶ Esener, **a.g.e.**, s.84, Canbolat, **a.g.e.**, s.50, Güzel, **a.g.e.**, s.64, Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s.122, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan, **a.g.e.**, s.75, Aydınli, **a.g.e.**, s.66.

⁶⁷ Güzel, **a.g.e.**, s.65.

⁶⁸ Ekonomi, **a.g.e.**, s.56, Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s.122, Çelik, **a.g.e.**, s.65, Esener, **a.g.e.**, s.82, Güzel, **a.g.e.**, s.65.

⁶⁹ Ekonomi, **a.g.e.**, s.56, Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s.122, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.75, Çelik, **a.g.e.**, s.65, Esener, **a.g.e.**, s.82.

⁷⁰ Çelik, **a.g.e.**, s.65, Süzek, **a.g.e.**, s.164.

⁷¹ Esener, **a.g.e.**, s.82.

⁷² Süzek, **a.g.e.**, s.163-164, Çelik, **a.g.e.**, s.65.

⁷³ Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s.122, Ekonomi, **a.g.e.**, s.57.

⁷⁴ Narmanlioğlu, **a.g.e.**, s.123, Ekonomi, **a.g.e.**, s.57, Güzel, **a.g.e.**, s.70.

İş Hukuku anlamında bir yerin işletme olarak kabul edilebilmesi için ilk unsur; iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin varlığıdır⁷⁵. İş Hukuku açısından bu unsur zorunlu olmasına karşı, ekonomik anlamda ve Ticaret Hukuku açısından bir işletmenin varlığı için işçi çalıştırma zorunluluğu yoktur⁷⁶. İşletmenin varlığı için işletmede çalışan işçi sayısı ve işçilerin nitelikleri önem arz etmez⁷⁷.

İşletmeyi oluşturan ikinci unsur; işin yapılmasını isteme ve bu amaçla gerekli talimatı verme yetkisi ile donatılmış, sorumlulukları yüklenmiş, son söz hakkına sahip bir üst organın varlığıdır⁷⁸. Bu işletmeci, işverenin kendisi olabileceği gibi, iş sözleşmesi ilişkilerine dayanarak işi ve işletmeyi idare eden işveren vekili de olabilir⁷⁹.

İşletmeyi oluşturan üçüncü unsur ise faaliyettir. İşletmenin konusunu oluşturan faaliyet için, maddi veya maddi olmayan araçların varlığı ve belirli bir amacın saptanması gerekir⁸⁰. İşletmede izlenen amaç; ekonomik, sınai, ticari veya zirai olabilir⁸¹. Ancak İş Hukuku bakımından işletme niteliğinin kazanılması için amacın ekonomik olması şart değildir⁸². İşletmenin varlığı için, işletmede yürütülen faaliyetin devamlı olması gerekir⁸³. Faaliyetin devamlılığı konumuz açısından önem arz eder. Zira, işletmenin devri halinde, işletmenin konusunu oluşturan faaliyet işletmeyi devralan işverenin yönetiminde devam ediyorsa, işletme varlığını sürdürecektir⁸⁴.

⁷⁵ Esener, **a.g.e.**, s.85, Aydın, **a.g.e.**, s.66.

⁷⁶ Güzel, **a.g.e.**, s.68.

⁷⁷ Esener, **a.g.e.**, s.85.

⁷⁸ Esener, **a.g.e.**, s.85, Güzel, **a.g.e.**, s.68.

⁷⁹ Esener, **a.g.e.**, s.85.

⁸⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.70.

⁸¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.154, Güzel, **a.g.e.**, s.70.

⁸² Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.154, Güzel, **a.g.e.**, s.70, Esener, **a.g.e.**, s.86.

⁸³ Güzel, **a.g.e.**, s.70, Esener, **a.g.e.**, s.86.

⁸⁴ Güzel, **a.g.e.**, s.70-71, Esener, **a.g.e.**, s.86, Robert Plaisant, "Hukuki Açıdan İşletme Kavramı", çev. Akar Öcal, **Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi**, cilt 16, sayı 2, Haziran, 1980, s.355.

Sonuç olarak İş K.'nda işletmenin tanımına yer verilmemiş olmasına rağmen, yukarıdaki açıklamalarımız uyarınca İş Hukuku anlamında işletmeyi; maddi ve maddi olmayan araçlarla, iktisadi bir amacın gerçekleştirilebilmesi için işverene ait bir veya daha fazla işyerinin bağlı olduğu, süreklilik arz eden organize edilmiş bir bütün olarak tanımlamak mümkündür⁸⁵.

III. İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNE YOL AÇAN NEDENLER

İşveren değişikliği, hukuki anlamda işyeri üzerindeki mülkiyet veya yararlanma hakkını etkileyerek, işverenin iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatını kaybetmesi ve bir başka işverenin bu sıfatı kazanması sonucunu doğurur⁸⁶. Uygulamada en çok karşılaşılan işveren değişikliğine yol açan sebep işyerinin devridir. Ancak işyerinin devri aşağıda açıklayacağımız işveren değişikliğine yol açan nedenlerden sadece biridir.

İşveren değişikliğine özel hukuktan veya kamu hukukundan kaynaklanan çeşitli nedenler yol açabilir. Özel hukuktan kaynaklanan işverenin değişikliği nedenleri; işverenin ölümü, işyerinin devri gibi işyerinin mülkiyetini geçirmeye yönelik olan hukuki olay ve işlemlerden kaynaklanabileceği gibi, işyerinin kiraya verilmesi, işyeri üzerinde intifa hakkı tesis edilmesi gibi işyerinin mülkiyetini geçirmeye yönelik olmayan hukuki işlemlerden de kaynaklanabilir. Bununla beraber ticaret ortakları ve bu nitelikte olmayan işyerlerinin birleşmesi ve nevi değiştirmesi de özel hukuktan kaynaklanan işverenin değişmesine yol açan nedenlerdir. Kamu hukukundan kaynaklanan işveren değişikliği nedenleri ise devletleştirme, özelleştirme, işyerine idarece el konulması, imtiyaz sözleşmesi, cebr-i icra ve iflastır. Özel hukuk veya kamu hukukundan kaynaklanan nedenlerden dolayı işverenin değişmesi halinde, işyeri üzerindeki hakların tamamı veya bir kısmı iş

⁸⁵ Ekonomi, **a.g.e.**, s.57, Esener, **a.g.e.**, s.76, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.123, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.154.

⁸⁶ Fevzi Şahlanan, “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, **TÜHİS**, cilt 16, sayı 4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s.14.

sözleşmesinin tarafı olan işverenden, başka bir işverene geçer ve işyeri yeni işverenin yönetiminde faaliyetini sürdürür⁸⁷.

A. Özel Hukuktan Kaynaklanan Nedenler

1. İşyerinin Mülkiyetini Geçirmeye Yönelik Hukuki Olay ve İşlemler

a. İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü halinde, Miras Hukuku kurulları uyarınca işyeri mirasçılarına intikal eder (TMK. md. 599). İşverenin ölümü halinde tüm hak ve borçların külli halefiyet ilkesi uyarınca mirasçılara geçmesi nedeniyle, iş sözleşmeleri de, başka bir hukuki işleme gerek kalmaksızın mirasçılarına (yeni işverene) geçer ve mirasçılar işveren sıfatını kazanır⁸⁸. Miras bırakan yapacağı şekli anlamda ölüme bağlı tasarrufla bir veya bir kaç kişiyi mirasçı atayabilir (TMK. md. 516). Atanmış mirasçı da, yasal mirasçı gibi miras bırakanın külli halefi olduğundan, miras bırakanın ölümü ile işveren sıfatını kazanır⁸⁹. Bununla birlikte işyerinin intikali cüz'i halefiyet şeklinde de olabilir. İşverenin vasiyet yoluyla işyerini bir kimseye bırakması halinde böyle bir durum söz konusu olacak; ancak, bu kişi yasal ve atanmış mirasçılıkta olduğu gibi, işyeri kendiliğinden intikal etmeyecek, vasiyeti yerine getirme görevlisinin bu yükümlüğünü yerine getirmesi ile işveren sıfatına sahip olabilecektir⁹⁰.

İşverenin ölümü ile iş sözleşmesi kural olarak sona ermediğinden, işçiler iş görme edimlerinin, mirasçılara karşı yerine getirmeye devam etmek zorundadırlar. Şayet, işçi, iş görme edimini mirasçılara karşı yerine getirmek istemiyorsa, iş sözleşmesini kanunda öngörülen şartlara uygun olarak sona erdirecek veya iş görme edimini işverenin kişiliğini nazara alarak yerine

⁸⁷ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.135.

⁸⁸ Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.72, Süzek, **a.g.e.**, s.169, Güzel, **a.g.e.**, s.24.

⁸⁹ Güzel, **a.g.e.**, s.24.

⁹⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.25.

getirdiğini ve bu nedenle iş sözleşmesinin işverenin ölümü ile kendiliğinden sona erdiğini ispat edecektir⁹¹.

b. İşyerinin Devri

İşyerinin veya bir bölümünün devrinin düzenlendiği İş K.'nun 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca; işyeri veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak devri halinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçer. Miras yoluyla intikal dışındaki hukuki işleme dayalı olan bütün işyeri devirleri İş K. md. 6 kapsamında değerlendirilir. İşyerinin devrini sağlayan çoğu zaman bir satım sözleşmesidir. İş K.'nun 6. maddesinin gerekçesinde de belirtildiği üzere işyerinin mülkiyeti, satış sözleşmesi ile kesin ve sürekli olarak devralan işverene geçecektir. Şayet, işyeri tapuya kayıtlı bir arazi üzerinde kurulmuşsa, işyerinin mülkiyetinin devri, taşınmazın tapuda yeni işveren adına tescili ile gerçekleşecektir⁹².

İşyerinin mülkiyetinin bir bütün veya kısmen devredilmesi işverenin sıfatında değişiklik yaratan tek neden değildir. İşyerinin devri bağışlama, trampa, ölünceye bakma sözleşmesinin karşı edimi olabilir⁹³. Bu durumda işyerini devreden işveren bu sıfatını kaybedecek, aynı faaliyetin sürdürülmesi koşuluyla devralan işveren, işveren sıfatını kazanacaktır⁹⁴.

2. İşyerinin Mülkiyetini Geçirmeye Yönelik Olmayan Hukuki İşlemler

İşyerinin veya bir bölümünü devrini düzenleyen İş K.'nun 6. maddesinin gerekçesinde; İş K.'nunda yer alan düzenlemenin, kira

⁹¹ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.78, Güzel, **a.g.e.**, s.178.

⁹² Seza Reisoğlu, “İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi”, **Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan**”, II. cilt, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2001, s.1282 (Devir).

⁹³ Güzel, **a.g.e.**, s.28.

⁹⁴ Güzel, **a.g.e.**, s.28.

sözleşmesine göre işyerinin geçici veya süreli olarak başkasına devredilmesi halinde de uygulanacağı ifade edilmiştir. Buna göre işyerinin kira sözleşmesi ile geçici veya süreli olarak bir başka işverene devri, İş K. md. 6 kapsamındadır. Bununla birlikte maddenin uygulama alanının sadece kira sözleşmesi ile sınırlı tutulmaması gerekir. Zira, işyeri üzerinde intifa hakkının tesis edilmesi halinde de, işveren sıfatında değişiklik meydana gelir. Söz konusu işlemler işyerinin mülkiyetini geçirmeye yönelik olmayan hukuki işlemlerdir. Dolayısıyla her iki halde de, işyerinin mülkiyetinin devri değil, zilyetliğinin devri söz konusu olacaktır. İşyerinin mülkiyetinin devrinde olduğu gibi, zilyetliğin devrinde de işyerini devreden, işveren sıfatını kaybedecek, devralan bu sıfatı kazanacaktır⁹⁵. İşyerinin mülkiyetinin devrine yönelik olan hukuki olay ve işlemlerde olduğu gibi, işyerinin mülkiyetinin devrine yönelik olmayan bu işlemlerde de, işyerinde mevcut olan iş sözleşmesi devir tarihinden itibaren tüm hak ve borçlarıyla devralan işverene geçecektir⁹⁶.

3. Ticaret Ortaklıkları ve Bu Nitelikte Olmayan İşyerlerinin Birleşmesi

İki veya daha fazla ortaklığın yeni bir ortaklık meydana getirmek amacıyla bir araya gelerek kendi varlıklarını yitirmeleri ortaklıklar hukukunda “birleşme” olarak ifade edilir⁹⁷. Türk Ticaret Kanununda iki tür birleşme öngörülmüştür. Bunlar yeni kuruluş ve devralma türü birleşmelerdir.

Yeni kuruluşta birden çok ticaret ortağı, birleşerek yeni bir ticaret ortağı oluştururlar. Birleşen ortaklıklar infisah eder, fakat tasfiye olunmazlar; malvarlıkları bir bütün olarak yeni kurulan ortaklığı devredilir⁹⁸. Birleşmenin tamamlanmasıyla, birleşen ortaklıkların tüzel kişilikleri sona erer⁹⁹.

⁹⁵ Güzel, **a.g.e.**, s.29.

⁹⁶ Atahan Sevimli, “İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi”, **Çelik-İş**, sayı 19, Nisan, 2006, s.41.

⁹⁷ Güzel, **a.g.e.**, s.45.

⁹⁸ Reha Poroy, Ünal Tekinalp, Ersin Çamoğlu, **Ortaklıklar ve Kooperatifler Hukuku**, 10. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2005, s.113-114.

⁹⁹ Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, **a.g.e.**, s.114.

Devralma yoluyla birleşmede iki ortaklık vardır. Bu tür birleşmede anonim ortaklık, bir veya birden fazla anonim ortaklığı devralır¹⁰⁰. Bu durumda bünyesinde birleşmenin gerçekleştirileceği ortaklık “devir alan ortaklık”, katılınan ortaklık da “iltihak eden ortaklık” olarak adlandırılır. Birleşmenin tamamlanmasıyla iltihak eden ortaklık, malvarlıklarını bir bütün halinde devrederek, devralan ortaklık bünyesine girer ve tüzel kişiliğini yitirir¹⁰¹. Devralan ortaklığın ise, tüzel kişiliği devam eder. Yeni kuruluş yoluyla birleşmede olduğu gibi, devralma yoluyla birleşmede de, infisaha rağmen tasfiye yapılmaz¹⁰².

İki tür birleşme de, işveren değişikliği olmakla birlikte, konumuz açısından önem arz eden husus, işveren sıfatındaki bu tür değişikliklerin iş sözleşmesine etkisidir. Türleri aynı olan veya birleşme açısından aynı sayılan ortaklıkların birleşmesinde külli halefiyet ilkesi geçerlidir¹⁰³. Külli halefiyet ilkesi uyarınca; birleşmenin kesinleşmesi ile, ortadan kalkan ortaklığın ya da ortaklıkların bütün hak ve borçları, birleşilen veya yeni kurulan ortaklığa intikal eder¹⁰⁴. Külli halefiyet ilkesinin sonucu olarak, hakların yeni ortaklığa veya birleşilen ortaklığa intikal etmesi için tasarruf işlemine gerek bulunmamaktadır¹⁰⁵. Birleşmenin gerçekleştiği andan itibaren, yürürlükte bulunan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile birlikte, yeni kurulan veya devralan ortaklığa geçer ve yeni ortaklık işveren sıfatını kazanır¹⁰⁶. Devralan veya yeni kurulan ortaklık, birleşme nedenine dayanarak iş sözleşmesini feshedemeyeceği gibi, bu durum işçiler açısından da, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil etmez¹⁰⁷.

¹⁰⁰ Hamdi Yasaman, **Anonim Ortaklıkların Birleşmesi**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1987, s.35.

¹⁰¹ Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, **a.g.e.**, s.114.

¹⁰² Yasaman, **a.g.e.**, s.35.

¹⁰³ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.69.

¹⁰⁴ Güzel, **a.g.e.**, s.161.

¹⁰⁵ Güzel, **a.g.e.**, s.161.

¹⁰⁶ Güzel, **a.g.e.**, s.163.

¹⁰⁷ Güzel, **a.g.e.**, s.163.

Ticari ortaklık niteliği taşımayan, tüzel kişiliği olan iki ayrı işletmenin karşılıklı olarak hak ve alacaklarının devredilmesi, BK. md. 180 hükmüne tabidir. BK.'nın 180. maddesinin 1. fıkrasında; bir işletmenin diğer bir işletmeyle aktif ve pasiflerin devralınması suretiyle birleştirilmesi halinde, her iki işletmenin alacaklılarının, bir mamelekin devralınmasından doğan haklara sahip olduğu ve bütün alacaklarını yeni işletmeden alabilecekleri düzenlenmiştir. Söz konusu kanun hükmü uyarınca; tüzel kişiliği olan veya olmayan iki işletmenin, alacak ve borçları karşılıklı devralınarak birleşmekte ve birleşme sonucunda yeni bir işletme meydana gelmektedir¹⁰⁸. Birleşen işletmelerden her biri, hem devreden, hem de devralan durumunda olduğundan, bu tür birleşmeye BK. md. 179'da düzenlenen bir malvarlığını ya da işletmenin devrine ilişkin hükümler uygulanacaktır¹⁰⁹. BK. md. 179 uyarınca; birleşen işletmelerin sahipleri de, kendi işletmelerinin birleşmeden önceki borçlarından, iki yıl süreyle kendi malvarlıklarıyla sorumlu olacaklardır¹¹⁰.

4. Ticaret Ortaklıkları ve Bu Nitelikte Olmayan İşyerlerinin Nevi Değiştirmesi

Bir ticaret ortaklığının bir türden diğer bir türe, tasfiye edilmeksizin ekonomik ayniyetini ve devamlılığını koruyarak dönüşmesine tür (nevi) değiştirme denir¹¹¹. Ticaret Kanununun 152. maddesinde; bir ticaret şirketinin diğer bir ticaret şirketi nevine çevrilmesinin, kanunda aksine hüküm olmadıkça, yeni nev'e ait merasime tabi olduğu düzenlenmiş ve yeni nev'e çevrilen şirketin eskisinin devamı olduğu kabul edilmiştir. TTK. md. 152'de biçim değiştirici tür değiştirme genel hüküm olarak düzenlenmiştir¹¹².

¹⁰⁸ Güzel, **a.g.e.**, s.40.

¹⁰⁹ Güzel, **a.g.e.**, s.41.

¹¹⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.41.

¹¹¹ Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, **a.g.e.**, s.127.

¹¹² Köseoğlu, **a.g.e.**, s.72.

Öğretide “biçim değiştirici tip değiştirme” ve “devredici tip değiştirme” olmak üzere iki çeşit tür değiştirme öngörülmüştür¹¹³. Biçim değiştirici tip değiştirmede, bazı işlemler sonucunda eski tip, yeni tip haline dönüşmekte, hukuki süje tek olduğu için, eski ortaklığın malvarlığı, kendiliğinden yeni tipin malvarlığı haline gelmektedir¹¹⁴. Diğer bir deyişle, tüzel kişilik sadece tür değiştirmekte olup, malvarlığının devredilmesi söz konusu değildir. Bu tür tip değiştirmede tüzel kişilik sona ermediğinden, külli halefiyet yoktur¹¹⁵. Öte yandan tip değişikliğine uğrayan ortaklığın hukuki kişiliğinde bir değişiklik olmadığından, işveren değişikliği de söz konusu olmaz, tüzel kişi işveren bu sıfatını korur¹¹⁶.

Devredici tip değiştirmede ise; eski tip ortaklık, tasfiye edilmeksizin, bütün malvarlığı ile yeni kurulan yeni tip ortaklığa devredilmektedir¹¹⁷. Bu tür tip değiştirmede tasfiyeye gidilmemekte, malvarlığı külli halefiyet ilkesi gereği bir tüzel kişi ortaklıktan diğerine geçmektedir¹¹⁸. Bu durumda işveren değişikliği söz konusu olacaktır.

Ortaklıkların tip değiştirmesi iş sözleşmelerini etkilemeyeceğinden, bu durum işveren ve işçinin iş sözleşmesini feshetmesi için haklı neden teşkil etmez¹¹⁹.

Ticari ortaklık niteliği taşımayan bir işletmenin, başka bir türe dönüştürülmesi BK.’nın 180. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu kanun hükmünde; evvelce hakiki veya hükmi tek bir şahsa ait olup da kollektif veya komandit şirket haline konulan bir işletmenin borçları hakkında da 180. maddenin 1. fıkrasının uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre nevi değiştirme sonucunda meydana gelen kollektif ya da komandit ortaklık, şahıs

¹¹³ Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, **a.g.e.**, s.127.

¹¹⁴ Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, **a.g.e.**, s.127.

¹¹⁵ Güzel, **a.g.e.**, s.48.

¹¹⁶ Güzel, **a.g.e.**, s.41,169.

¹¹⁷ Poroy, Tekinalp, Çamoğlu, **a.g.e.**, s.127.

¹¹⁸ Güzel, **a.g.e.**, s.50.

¹¹⁹ Güzel, **a.g.e.**, s.170.

işletmesinin borçlarında sorumlu olacaktır¹²⁰. Öte yandan, işletmenin önceki sahibi bu borçlardan iki yıl süreyle kendi malvarlığı ile sorumlu olacaktır (BK. md.179).

B. Kamu Hukukundan Kaynaklanan Nedenler

1. Devletleştirme

Devletleştirme bir özel iktisadi teşebbüsün veya teşebbüsler grubunun mülkiyet ve yönetiminin siyasi, iktisadi veya sosyal nedenlerle ve üstün aşamada bir kamu yararının gerçekleşmesi amacıyla, devlete geçirilerek, hangi hukuki şekli alırsa alsın, kamunun yararına tahsis edilmesidir¹²¹. İşverenin işletmesinin kamu yararı sebebiyle devletleştirilmesi halinde işveren değişikliği söz konusu olur. Devletleştirmeye, devletleştirilen işyerinin işvereni bu sıfatını kaybederken, devlet işveren sıfatını kazanır¹²².

Devletleştirilen teşebbüsün ticari ortaklık işletmesi olup olmadığının tespiti konumuz açısından önem arz eder. Devletleştirilen kuruluş bir ticari ortaklık işletmesi değil de, bir şahıs işletmesi veya devletleştirilen özel teşebbüs bir ticari ortaklığa ait bir teşebbüs olmakla birlikte sadece işletme devletleştiriliyorsa işveren değişikliği söz konusu olacaktır¹²³. Buna karşılık tüzel kişilik sona erdirilmeden devletleştirme gerçekleştiriliyorsa, tüzel kişilik aynen devam ettiği için, bir işveren değişikliği yoktur¹²⁴.

Devletleştirmenin usul ve esaslarının düzenlendiği 3082 sayılı Kamu Yararının Zorunlu Kıldığı Hallerde, Kamu Hizmeti Niteliği Taşıyan Özel Teşebbüslerin Devletleştirilmesi Usul ve Esasları Hakkında Kanununun 7. maddesinde, devletleştirilen özel teşebbüste çalışanların durumu

¹²⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.45.

¹²¹ Ali Ülkü Azrak, **Millileştirme ve İdare Hukuku**, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası Koll. Şti., 1976, s.85.

¹²² Güzel, **a.g.e.**, s.31.

¹²³ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.83.

¹²⁴ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.84.

düzenlenmiştir¹²⁵. 3082 sayılı Kanunun 7. maddesinin 3. fıkrası uyarınca; personelin, devletleştirme kararının Resmi Gazete ile ilanından önceki çalışma sürelerine göre işlemiş kıdem tazminatları, ücret ve diğer sosyal haklarından, önceki işveren idare ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu tarihten sonra çalışacakları süreye tekabül eden kıdem, tazminatlar, ücret ve diğer haklardan ise, ilgili idare sorumludur. İdarenin önceki işverene rücu hakkı saklıdır (3082 sa. Kanun md. 7/4). Devletleştirilen özel teşebbüste çalışan işçiler iş mevzuatı hükümlerine tabi olacaktır (3082 sa. Kanun md. 7/5). İş K.'nın 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca; devralan işveren işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olduğundan, devletleştirmenin de bu kapsamda değerlendirilerek, işçinin kıdem süresinin, işyerlerindeki hizmet süresinin toplamı üzerinden hesaplanması gerekir.

2. Özelleştirme

Özelleştirme, kamu iktisadi teşebbüslerinin mülkiyet ve yönetiminin özel kesime devredilmesidir¹²⁶. Kamuya ait işyerlerinin özelleştirilmesi neticesindeki, işveren değişikliği işyerinin devri olarak kabul edilir¹²⁷. Özelleştirme uygulamaları, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununda öngörülen özelleştirme biçimleri olan işletme hakkının devri, kiralama, işyerinin blok satışı gibi yöntemlerle yapılmakta ve hukuki anlamda işveren değişikliğine yol açmaktadır. Ancak özelleştirme her zaman hukuki anlamda bir işveren değişikliğine neden olmaz. Zira, özelleştirme sonrasında işveren tüzel kişiliğinin aynı kalarak, bu tüzel kişiliğin sermaye yapısının kamudan özele geçmesi halinde işveren değişikliği söz konusu değildir¹²⁸. Öte yandan, hisse senedi satışı yoluyla kamu payının %50'nin altına düşmesi

¹²⁵ RG. 01.02.1984, No:18592.

¹²⁶ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.78.

¹²⁷ Osman Güven Çankaya, Şahin Çil, **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006, s.182.

¹²⁸ Şahlanan, **a.g.m.**, s.15.

halinde de, İş Hukuku anlamında işveren değişikliği yoktur¹²⁹. Bu durumda anonim ortaklığın hisseleri satılarak yeni bir tüzel kişilik ortaya çıkmamakta ortaklığın kamu niteliği ortadan kalkarak, özel hukuka tabi bir tüzel kişilik haline gelmektedir¹³⁰.

Özelleştirme yoluyla işyerinin tamamı devredilebileceği gibi, bir bölümü de devredilebilir. Özelleştirme yoluyla işyerinin bir bölümünün devrine entegre bir tesis olan büyük bir işyerinin parça parça satışı yoluyla özelleştirilmesi örnek gösterilebilir¹³¹.

3. İşyerine İdarece El Konulması

Günümüzde yürürlükte olmayan 3782 sayılı Milli Korunma Kanununa göre, idarenin işyerine el koyması halinde, işveren değişikliği söz konusu olacaktır¹³².

4. İmtiyaz Sözleşmesi

İmtiyaz sözleşmesi ile bir kamu hizmetinin görülmesi gerçek ya da özel hukuk tüzel kişisine verilir. Bu duruma devletin hüküm ve tasarrufunda bulunan madenlerin işletilme hakkının gerçek veya özel hukuk tüzel kişisine verilmesi örnek gösterilebilir¹³³. İmtiyazın, imtiyazı veren idare tarafından tek taraflı ortadan kaldırılması veya imtiyazın bir başkasına verilmesi halinde İş Hukuku bakımından işveren değişikliği söz konusu olur¹³⁴. Bu tür işveren değişiklikleri imtiyazın satın alınması (rachat) yoluyla gerçekleşir¹³⁵.

¹²⁹ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.80.

¹³⁰ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.80.

¹³¹ Şahlanan, **a.g.m.**, s.15.

¹³² Güzel, **a.g.e.**, s.32.

¹³³ Güzel, **a.g.e.**, s.33.

¹³⁴ Güzel, **a.g.e.**, s.33.

¹³⁵ Güzel, **a.g.e.**, s.33.

Rachat, imtiyaz sözleşmesinin imtiyazı veren idare tarafından, süresinin bitiminden önce ortadan kaldırılarak imtiyaza ilişkin hakların tek taraflı olarak imtiyazcıdan alınmasıdır¹³⁶. Örneğin, gerçek veya özel hukuk tüzel kişilerin işletilen bir bölgedeki belirli bir cins madenlere el konularak, bu madenlerin devlet tarafından işletilmesi halinde, önceki işveren yerine bir başka işveren geçecek ve dolayısıyla işveren değişikliği söz konusu olacaktır¹³⁷.

5. Cebri İcra

İşyerinin ve bütünleyici parçalarının haczedilerek bir başkasına satılması halinde, işyeri cebri icra yoluyla el değiştirir¹³⁸. Bir işyerinin bu şekilde el değiştirmesi İcra İflas Kanunu hükümlerine tabidir. İİK. hükümleri uyarınca; bir işyerini cebri veya ihtiyari açık arttırmadan alan kimse bu işyerini alacak ve borçlarıyla beraber iktisap eder¹³⁹. Bu hallerde iş sözleşmesinin, işyerini cebri veya ihtiyari açık arttırmadan iktisap eden ile devam edebilmesi için, iktisap eden kişinin işyerindeki faaliyetleri, teknik amaca uygun olarak devam ettirmesi gerekir¹⁴⁰.

6. İflas

İşverenin iflası halinde, iflasın açılması ile müflis işverenin malvarlığına dahil olan bütün mal, alacak ve haklar iflas masasına girer (İİK. md.184) ve iflas idaresi İİK. md. 210 uyarınca müflisin mağazalarını, eşya depolarını, imalâthanelerini, perakende satış dükkanlarını ve buna benzer yerlerini kapatır ve mühürler. Ancak iflas masası için yararlı olacağı anlaşılırsa iflas idaresi bu yerleri birinci alacaklılar toplantısına (İİK. md. 224/1) kadar kendi

¹³⁶ Azrak, **a.g.e.**, s.67.

¹³⁷ Güzel, **a.g.e.**, s.33.

¹³⁸ Sevimli, **a.g.m.**, s.41, Güzel, **a.g.e.**, s.34.

¹³⁹ Güzel, **a.g.e.**, s.34.

¹⁴⁰ Sevimli, **a.g.m.**, s.41.

denetimi altında idare edebilir (İİK. md. 210/1, 2), işyerinin faaliyetinin sürdürülmesine karar verebilir. Şayet, iflas idaresi iflas masasına dahil işyerinin mühürlenmeyip işletilmeye devam edilmesine karar verirse, iş sözleşmesi sona ermez, iflas idaresi işveren niteliğini kazanır¹⁴¹.

İş K.'nın 6. maddesinin son fıkrasında bu konuya ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir Söz konusu kanun hükmü uyarınca, işverenin iflası dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin ve bir bölümünün başkasına devredilmesi halinde altıncı madde hükümleri uygulanmayacaktır.

¹⁴¹ Güzel, **a.g.e.**, s.34-35.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNİN DEVRİ KAVRAMI VE MUHTEVASI, İŞYERİNİN DEVİRİNE İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGESİ, İŞYERİNİN DEVİR ŞEKİLLERİ VE İŞYERİNİN DEVİRİNİN ALT İŞVEREN KAVRAMI İLE İLİŞKİSİ

I. İŞYERİNİN DEVRİ KAVRAMI VE MUHTEVASI

İş ilişkisinin korunması ve buna bağlı olarak işçinin işinin güvence altına alınması anlamına gelen iş güvencesi, modern İş Hukukunun en temel amaçlarından birisini oluşturur¹⁴². Zira, iş sözleşmesi ile taraflar arasında oluşan hukuki ilişki, diğer iki taraflı (synallagmatique) sözleşmelerden farklı olarak dayanaksız bir nitelik taşır¹⁴³. İş sözleşmesinin bu dayanaksızlığının giderilmesi, buna bağlı olarak işçilerin iş güvencesi ile iş sözleşmesinin sürekliliğinin sağlanması amacıyla İş Hukukunda bazı caydırıcı hukuki kurumlar geliştirilmiştir¹⁴⁴. Bu caydırıcı hukuki kurumlar aracılığıyla iş güvencesi sağlanmakta, işverenin fesih hakkı doğrudan sınırlanmakta ve iş sözleşmesinin dayanıksızlığı önlenmeye çalışılmaktadır¹⁴⁵. İşçilerin iş güvencesini tehlikeye sokan en önemli nedenlerden birisi olan işyerinin devir yoluyla bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde, iş güvencesini sağlayan bu caydırıcı hukuki kurumlar, işverenin fesih hakkını doğrudan sınırlandırmakta ve iş sözleşmesinin varlığının korunmasını sağlamaktadır¹⁴⁶.

İşyerinin devri iş sözleşmesinin devamlılığını yakından ilgilendiren bir konu olmasına rağmen, 1475 sayılı İş K.'nda işyerinin devrinin muhtevasına ve iş sözleşmesine etkisine dair yasal bir düzenleme mevcut değildi. Bununla

¹⁴² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.160, Süzek, **a.g.e.**, s.167.

¹⁴³ Süzek, **a.g.e.**, s.167, Fevzi Demir, **İş Güvencesi Hukuku**, 2. baskı, İzmir, Fakülteler Yayınevi, 1999, s.25.

¹⁴⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.168, Demir, **a.g.e.**, s.68.

¹⁴⁵ Demir, **a.g.e.**, s.68.

¹⁴⁶ Demir, **a.g.e.**, s.68.

birlikte 1475 sayılı İş K.'nda işveren sıfatındaki değişikliklerden işçilerin etkilenmesini önlemeye yönelik açık hükümlere yer verilmişti. 1475 sayılı İş K.'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında, işyerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde, işçinin kıdeminin işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağı ve aynı kanunun 53. maddesinde, işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesinin bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarını etkilemeyeceği, aksine sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretlerin yeni işveren tarafından ödeneceğine düzenlenmişti. Her ne kadar, 1475 sayılı İş K.'nda işveren sıfatındaki değişikliklerden işçilerin etkilenmesini önlemeye yönelik yukarıda belirtilen hükümlere yer verilmişse de, kanunda işyerinin devri halinde iş sözleşmesinin, yeni işveren ile devam edip etmeyeceğine dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır. 1475 sayılı İş Kanunun yürürlükte olduğu dönemde bu konuda bir düzenleme yapılmamış olduğundan, öğretide¹⁴⁷ ve yerleşmiş mahkeme kararlarında¹⁴⁸ işyerinin devriyle devralan işverenin devir anında var olan iş sözleşmelerine kanun gereği taraf olacağı ve iş sözleşmesinin yeni işverenle devam edeceği görüşü benimsenmişti. Bu husus ileride ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1475 sayılı İş Kanunun yürürlükte olduğu dönemde öğreti ve yargı kararlarıyla varılan bu sonuç; "İşyerinin veya bir bölümünün devri" başlığı altında 4857 sayılı İş K.'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle mevzuatımız, Avrupa Birliği'nin konuyu düzenleyen 77/187 ve 2001/23 sayılı yönergeleriyle uyumlu hale getirilmiştir. 4857 sayılı İş K.'nun 6. maddesinin 1. fıkrasına göre; "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak bir başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer". Anılan kanun hükmü uyarınca, işyerinin devriyle birlikte iş sözleşmesi başkaca bir işleme gerek kalmaksızın, kanundan dolayı bütün

¹⁴⁷ Esener, **a.g.e.**, s.170, Tunçomağ, **a.g.e.**, s.122.

¹⁴⁸ Bkz. Y.9.HD., 2.2.1990, E.11520, K.995, **Tekstil İşveren**, Temmuz, 1990, s.15.

hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene intikal eder ve işyerini devralan kişi, devrin tamamlandığı andan itibaren işveren niteliğini kazanır¹⁴⁹. Kanunda ele alınan devir, işyerinin veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı devri olduğundan, madde gerekçesinde de açıkça belirtildiği üzere hukuki bir işleme dayalı olarak yapılan devrin kapsamına gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi dışında bütün haller girer. Ancak işlemin özelliğine göre sonuçlardaki farklılıklar maddede ayrıca ele alınmış ve istisnalar gösterilmiştir. Öte yandan aynı gerekçede, bu maddenin, hukuki işlem sonucu işyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesinde olduğu üzere kesin ve sürekli biçimde devrinde olduğu gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabileceği belirtilmiştir.

İşveren değişikliğinin nedenlerinden birisi olan işyerinin devri; işyerinin tamamının veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerine bağlı bütün hak ve borçların hukuki bir işleme dayalı olarak, iş sözleşmesinin tarafı olan işverenden başka bir işverene geçmesi ve işyerinin bu ikinci işverenin yönetiminde faaliyetini sürdürmesi olarak tanımlanabilir¹⁵⁰. Bu tanıma göre, işyerinin devrinden söz edebilmek için ilk olarak, eski işverenin işyerindeki yönetim yetkisinin başka bir işveren lehine yitirmesi ve bunun sonucunda da iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatının ortadan kalkması gerekmektedir. Bununla birlikte, işyerinin devri hukuki bir işleme dayalı olarak gerçekleşmelidir. Son olarak da, işyerinin devrinden sonra işyerindeki faaliyetler varlıklarını korumalıdır.

II. İŞYERİNİN DEVRİNE İLİŞKİN AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGESİ

İşletme, işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri halinde iş güvencesinin sağlanması ve buna bağlı olarak işçilik haklarının korunması

¹⁴⁹ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.62, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.167.

¹⁵⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.18.

amacıyla çeşitli hukuk sistemlerinde düzenlemeler yapılmıştır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin hukuk sistemlerinin uyumlaştırılması amacıyla; işletme, işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde işçi haklarının korunmasına ilişkin 77/187 sayılı Yönerge ile düzenlemeler getirilmiş, daha sonra bu Yönerge 1998 yılında değişikliğe uğramış ve 12 Mart 2001 tarihinde 2001/23 sayılı Yönerge¹⁵¹ ile son halini almıştır¹⁵².

Yönerge, işletmenin, işyerinin veya işyerinin bir bölümünün birleşme ya da sözleşmeye dayalı olarak yapılan tüm devir hallerine uygulanmakta, hem özel, hem de kamu kesimi işyerlerini ve memurlar hariç burada çalışan işçileri kapsamaktadır¹⁵³.

Yönerge, özel hukuk sözleşmesinden kaynaklanan devirleri düzenlediğinden, kamu hukukundan kaynaklanan işyeri devirleri yönergenin kapsamı dışındadır¹⁵⁴. Yönergede düzenlenen devir; bir ekonomik bütünlüğü olan işletme, işyeri veya işyerinin bir kısmının kendi varlığını koruyarak devrini ifade etmekte olup, devralan işveren, işletmedeki faaliyetini sürdürmeli veya işletmenin eski faaliyeti ile aynı türden bir faaliyete imkan sağlamalıdır¹⁵⁵. Kısmi devir hallerinde ise işyeri varlığını korumakta; ancak, ekonomik ya da teknik anlamdaki faaliyetin bir bölümü başka bir işveren yönetimine geçmektedir¹⁵⁶.

Yönergenin 3/1 maddesinde; “Devrin gerçekleştiği tarihte devreden iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri bu devir nedeniyle devralana devredilir. Üye Devletler, devrin gerçekleştiği tarihte

¹⁵¹ “İşletme, İşyeri veya İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde İşçilerin Haklarının Korunması Hakkında Üye Ülkelerin Hukuki Düzenlemelerinin Uyumuna İlişkin 12 Mart 2001 Tarih, 2001/23/EC Sayılı Yönerge”, OJ L 82, 22.03.2001, s.16.

¹⁵² Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak **İş Kanunu Şerhi**, I. cilt, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.150.

¹⁵³ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.58, Pınar Ünalçın, “Avrupa Topluluğu’nda İşyerinin Devri (187/77 No.lu Direktif Çerçevesinde)”, **İş Hukuku Dergisi**, cilt 2, 1992, s.502.

¹⁵⁴ Ünalçın, **a.g.m.**, s.503.

¹⁵⁵ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.59.

¹⁵⁶ Ünalçın, **a.g.m.**, s.507.

varolan bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan ve devrin gerçekleşmesi öncesine ait yükümlülüklerden devreden ve devralanın devir tarihinden sonra birlikte ve ayrı ayrı sorumlu tutulmalarını temin eder.” hükmüne yer verilmiştir¹⁵⁷. Bu hüküm ile işyerinin devri halinde, devir tarihinde var olan iş sözleşmesinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçmesinin sağlanarak, işçilerin haklarının korunması amaçlanmıştır¹⁵⁸. Buna göre, yeni işveren sadece devir anında yürürlükte bulunan iş sözleşmesine taraf olacaktır¹⁵⁹. Bu nedenle, devirden önce sona eren iş sözleşmesine devralan işverenin bir bağıllığı bulunmamaktadır¹⁶⁰. Ancak devirden önce iş sözleşmesi feshedilmiş olmasına karşılık, bildirim süresi henüz dolmamışsa, Yönerge hükümleri uygulama alanı bulacak ve devralan yeni işverenin sorumluluğu devam edecektir¹⁶¹.

Yönergenin 3/2 maddesinde; “Üye Devletler devreden bu madde uyarınca devralana devredecek olan hak ve yükümlülükleri devrin gerçekleşmesinden önce devralana bildirmesini garanti altına alacak uygun önlemleri alır. Devreden devralanı söz konusu hak ve yükümlülüklerden haberdar etmemiş olması bu hak ve yükümlülükleri ve çalışanların bu hak ve yükümlülükler bakımından devreden ve devralana karşı olan haklarını etkilemez.” hükmüne yer verilmiş olup, bu hüküm ile devreden işverenin devralan işvereni hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmesi düzenlenmiştir¹⁶². Ancak söz konusu düzenlemeye yasal mevzuatımızda yer verilmemiştir.

Yönergenin 4/1. maddesinde; “İşletmenin, işin veya işletmenin ya da işin bir parçasının devri sadece bu nedenle devreden ve devralana işten çıkarmalar için neden teşkil etmez. Bu hüküm, işgücünde değişikliğe yol açan

¹⁵⁷ OJ L 82, 22.03.2001, s.17.

¹⁵⁸ Ünalçın, **a.g.m.**, s.504, Köseoğlu, **a.g.e.**, s.59.

¹⁵⁹ Ünalçın, **a.g.m.**, s.519.

¹⁶⁰ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.59.

¹⁶¹ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.59, Ünalçın, **a.g.m.**, s.519.

¹⁶² OJ L 82, 22.03.2001, s.17.

ekonomik, teknik ve organizasyonla ilgili nedenlerle yapılacak işten çıkarmalara engel teşkil etmez.” şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir¹⁶³. Buna göre, işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri, devreden veya devralan işveren için iş sözleşmesinin feshi için başlı başına bir neden değildir. Ancak, işletmede veya işyerinde işçinin yaptığı iş üzerinde önemli değişiklikler yaratacak ekonomik, teknik ya da iş organizasyonu değişikliğinin şart kıldığı nedenler sonucunda işveren veya işçi, iş sözleşmesini feshedebilir¹⁶⁴.

Yönergenin 4/2. maddesinde; “İş sözleşmesi veya iş ilişkisinin devir nedeniyle çalışma koşullarında köklü değişikliklere gidilmesi yüzünden çalışanların zararına sona erdirilmesi halinde iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin sona erdirilmesinin işverenin sorumluluğunda olduğu kabul edilir.” hükmüne yer verilmiştir¹⁶⁵. Bu hükme göre, işyerinin devri nedeniyle devralan işverenle devam edecek iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılması nedeniyle, iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilirse, bu feshin sonuçlarına işveren katlanacaktır¹⁶⁶.

Yönergenin 5/1. maddesine göre; “Üye Devletler farklı bir uygulamaya gitmedikçe, devreden varlıkları yetkili makam gözetiminde (yetkili kamu makamının yetkili kıldığı aciz memuru tarafından) tasfiye edilmek üzere devreden iflas işlemleri veya benzeri acze düşme işlemlerine tabi tutulmuş ise 3. ve 4. madde hükümleri uygulanmaz.”¹⁶⁷ Söz konusu madde ile devreden iflas halinde olmasından dolayı işletme veya işyerinin devri gerçekleşmişse, Yönergenin 3. ve 4. maddelerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir.

¹⁶³ OJ L 82, 22.03.2001, s.17.

¹⁶⁴ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.60.

¹⁶⁵ OJ L 82, 22.03.2001, s.18.

¹⁶⁶ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.60.

¹⁶⁷ OJ L 82, 22.03.2001, s.18.

Yönergenin 7/1. maddesinde; “Devreden ve devralan, devirden etkilenen çalışanların temsilcilerini aşağıdaki hususlar hakkında bilgilendirmesi zorunludur.

- devrin öngörüldüğü tarih
- devrin nedenleri
- çalışanların devrinin yol açacağı yasal, ekonomik ve sosyal sonuçlar
- çalışanlarla ilgili öngörülen önlemler

Devreden devrin gerçekleşmesinden önce yukarıdaki bilgiyi temsilcilere zamanında vermelidir.”¹⁶⁸ hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre; Yönergenin 4/1. maddesinde belirtilen nedenlerle iş sözleşmesinin feshinin haklı sayılabilmesi için, iş sözleşmesinin feshinden önce işçilerin işletme içinde çalışma konularıyla ilgili başka bir işte çalıştırılıp çalıştırılmayacağının araştırılması ve bu konuda işçi veya sendika temsilcileriyle gerekli görüşmelerin yapılmış olması zorunludur¹⁶⁹.

Sonuç olarak işyerinin devrine ilişkin 4857 sayılı İş K.’nın 6. maddesi ile getirilen düzenlemeyle, 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki kanuni boşluk ortadan kaldırılmış, iş mevzuatımız Avrupa Birliği Yönergelerine uyumlu hale getirilerek işyerinin devri halinde iş güvencesi sağlanmış ve buna bağlı olarak işçilik hakları korunmuştur.

III. İŞYERİNİN DEVİR ŞEKİLLERİ

A. İşyerinin Tamamının Devri

İşyerinin tamamının devri, devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmesinin, işyeri malvarlığının bir bütün olarak aktifi (alacak), pasifi (borçlar), maddi ve maddi olmayan unsurları ile birlikte bir işverenden diğer bir işverene hukuki bir işleme dayalı olarak geçirilmesidir.

¹⁶⁸ OJ L 82, 22.03.2001, s.18-19.

¹⁶⁹ Köseoğlu, a.g.e., s.60.

Bir işyerinin tamamının hukuki sonuçlar doğuracak şekilde devri için işyerinin maddi olan ve olmayan bütün unsurlarının geçirilmesi zorunlu olmayıp, işyerinin teknik amacının devam ettirilmesi için gerekli olan maddi olan ve olmayan unsurların devralan işverene geçirilmesi yeterlidir. Bu unsurların belirlenmesinde işyerinin özellikleri, işyerinin teknik amacı, büyüklüğü, organizasyonu dikkate alınır¹⁷⁰. Teknik amacı mal üretimi olan işyerlerinde; makine parkı, üretim alanı ve tesisler gibi maddi araçlar ile üretim yöntemleri know how ön planda yer alırken, teknik amacı ticari işler ve hizmet üretimi olan işyerlerinde maddi olmayan unsurlar; kazanılmış müşteriler, müşteri listeleri, sunulan mal çeşitleri, üçüncü kişilerle ticari ilişkiler, know how gibi girişimin pazardaki yerini belirleyen araçlar önem kazanmakta, şayet müşterilerin devamı gerekiyorsa hizmet sunumunun yapıldığı mekânlar öncelikli duruma gelmektedir¹⁷¹. Örneğin bir Kafe'nin devrinde, o işyerinin özelliğini oluşturan mal çeşitleri, bunlarla ilgili know how, müşteriler ve kullanılan mekânlar önemli unsurlar arasında yer alır¹⁷².

Bir işyerinin devri halinde iş sözleşmesinin yeni işverenle devam edebilmesi için, işyeri teknik amacının yeni işverenin yönetiminde aynen kalması (işyeri faaliyetinde özdeşlik) ve varlığını sürdürmesi (devamlılık) gerekir¹⁷³. Şayet, işyerini devralan, devraldığı işyerini tamamen başka teknik amaç güden bir ünite olarak kullanacaksa, örneğin, bir kozmetik veya boya fabrikası yerine bir okul açacaksa iş ilişkilerinde sürekliliği esas alan bir işyeri devri söz konusu olmayacaktır¹⁷⁴. Bu takdirde bu yerin devrini, işyeri devri değil, malvarlığı devri olarak kabul etmek gerekecektir¹⁷⁵. Buna karşılık, işyerini devralan işverenin işletme yönünden farklı bir amaç gütmesi, işyeri devrine ve iş ilişkilerinin devralan işverene geçmesine engel teşkil etmez¹⁷⁶.

¹⁷⁰ Münir Ekonomi, "İşyerinin Bir bölümünün devri (Kısmi Devir) Ve İş İlişkilerine Etkisi", **Kamu-İş**, cilt 5, sayı 3, Nisan, 2000, s.344.

¹⁷¹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.344.

¹⁷² Ekonomi, **a.g.m.**, s.345.

¹⁷³ Güzel, **a.g.e.**, s.86.

¹⁷⁴ Ekonomi, **a.g.m.**, s.342.

¹⁷⁵ Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007, s.196.

¹⁷⁶ Ekonomi, **a.g.m.**, s.342.

Örneğin bir demir döküm işyerini devralan işverenin, devirden önce üretilen mal doğrudan piyasaya sunulduğu halde, devirden sonra kendi girişiminde dokuma tezgahı üreten işyerinin ihtiyaçlarını karşılama yoluna gitmesi işyeri devri ve sonuçları bakımından bir farklılık yaratmaz¹⁷⁷.

B. İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir)

İşyerinin bir bütün olarak değil de, sadece bir bölümünün devri halinde kısmi devir söz konusu olur. 4857 sayılı İş K.'nın 6. maddesinin 1. fıkrasında işyerinin sadece bir bölümünün hukuki işleme dayalı olarak devri halinde de, devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçeceği açıkça düzenlenmiştir.

İşyeri, bir başka işverene devredildiği zaman genellikle bağımsız bir ünite olarak varlığını sürdürür. İşyerinin bir bölümünün devredilmesi halinde ise, bu bölüm, bağımsız bir işyeri olarak faaliyetini devam ettirebilir veya mevcut ve faaliyeti devam eden işyerinin kapsamına dâhil edilebilir yahut değişik işverenlere ait işyerlerinin aynı teknik amaç etrafında toplanabilecek bölümleri başka bir şirket tarafından devralınıp, bu bölümler bir işyeri olarak örgütlenerek faaliyet gösterebilir¹⁷⁸.

İşyerinin bir bölümü, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde belirli bir işleve sahip olan (kısmi teknik amaç) ve bu işlevini ayrıldığı işyerinden bağımsız şekilde devam ettirebilen organizasyon birimidir¹⁷⁹. Bu tanıma göre, bir süt fabrikasının satış bölümü, bir ilaç fabrikasının serum ve antibiyotik

¹⁷⁷ Ekonomi, **a.g.m.**, s.342'den naklen R.R. Wank, in R. Richardi/O. Wlotzke, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, band2 München 1993, s.193.

¹⁷⁸ Ekonomi, **a.g.m.**, s.336-337.

¹⁷⁹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.340'dan naklen, M. Wollenschlager/D. Pollert, Rechtsfragen des Betriebsübergangs nach 613 a BGB unter Berücksichtigung betriebsverfassungserchtlicher Fragen und des Rechtes der Europäischen Union, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1996, Heft 4, s.553.

bölümü, bir bankanın menkul kıymetler bölümü, işyeri bölümüne örnek olarak gösterilebilir¹⁸⁰.

İşyeri bölümü, işyerinin teknik amacını oluşturan mal ve hizmet üretiminin bir parçası veya teknik amaca etkinlik kazandıran bir kısmı yahut yardımcı işlerin görüldüğü bir bölüm olabilir¹⁸¹.

İşyerinde çalışan işçilerin bir kısmının veya işyerinin belirli bir bölümünde çalışan işçilerin, başka bir işverene geçirilmesi işyerinin bir bölümünün devri olarak kabul edilemez¹⁸². Zira, iş sözleşmesinin ya da işçilerin yeni bir işverene geçmesi, işyerinin veya işyerinin devrinin şartı değil, bu devrin bir sonucudur¹⁸³.

İşyerinin bir bölümünün devri halinde iş sözleşmesinin, devralan işveren ile devam edebilmesi için var olan unsurların aynı veya tamamen benzer bir teknik amaç için kullanılmaya devam edilmesi gereklidir. Diğer bir deyişle, işyerinin bir bölümünün devrinde kısmi teknik amaç, yeni işverenin yönetiminde aynı veya tamamen benzer nitelikte kalıyor ve devam ediyorsa iş sözleşmesi bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçer¹⁸⁴. Örneğin bir ilaç fabrikasının serum bölümü ilaç üretimi yapan başka bir işveren tarafından devralınabilir¹⁸⁵.

Öte yandan, işyeri bölümünün kısmi teknik amacı, işyerini devralan tarafından işyeri bütününün teknik amacı olarak belirlenip bir organizasyona gidilebilir¹⁸⁶. Örneğin, bir ilaç fabrikasının serum bölümünü devralan işveren,

¹⁸⁰ Ekonomi, **a.g.m.**, s.340-341.

¹⁸¹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.341.

¹⁸² Ekonomi, **a.g.m.**, s.341'den naklen, H. Brox/ B. Rüthers, Arbeitsrecht, 13. Aufl. Stuttgart 1997, s.161.

¹⁸³ Ekonomi, **a.g.m.**, s.341'den naklen W. Zöllner/K.-G. Loritz, Arbeitsrecht, 4. Aufl. München 1992, s.234.

¹⁸⁴ Ekonomi, **a.g.m.**, s.343.

¹⁸⁵ Ekonomi, **a.g.m.**, s.343.

¹⁸⁶ Ekonomi, **a.g.m.**, s.343'den naklen R. Richardi/Staundiger BGB, Zweites Buch, 611/615, 12. Aufl., Berlin 1989, s.710.

serum üretimini o işyerinin teknik amacı olarak gerçekleştirmeyi ve buna uyum sağlayan bir organizasyon kurmayı amaçlayabilir¹⁸⁷. Bir şirketler topluluğunun değişik yiyecek maddeleri üreten işyerlerinin (et, süt, peynir ve meyve suyu gibi) pazarlama ve satış bölümleri, aynı topluluğun oluşturduğu yeni bir şirketin işyerine devredilebilir ve işyerinin teknik amacı olan belirli malların pazarlama ve satışı alanında faaliyetini sürdürebilir¹⁸⁸. O halde devredilen bölüm işlerinin (kısmi teknik amaç), işyerinin bütünü için geçerli teknik amaç olarak yürütülmek üzere değiştirilen organizasyonda devam ettirilmesi, işyeri bölümünün devri olarak nitelendirilir ve sonuçlarını doğurur.¹⁸⁹

İşyerinin bir bölümünün devri halinde, kısmi teknik amacın devam ettirilebilmesi için, önemli olan maddi ve maddi olmayan unsurların yeni işverene geçirilmesi gereklidir¹⁹⁰. Örneğin makine üretimi ve satışı yapan bir işverenden, satış ve müşteri hizmetleri bölümünü devralan işveren için önemli unsurlar, müşteri listeleri ve adresleri ile mevcut siparişlerin yerine getirilmesi hakkının alınmasıdır¹⁹¹. Buna karşılık, meyve suyu ve benzeri içecekler üreten bir işyerinin, elli kamyon çalıştırılan satış ve dağıtım bölümü devredildiğinde, müşteri listeleri, siparişleri yerine getirme hakkı yanında kamyonların devri de bölümün teknik amacının devam ettirilmesinde önemli bir unsurdur¹⁹².

Son olarak işyerinin ve işyerinin bir bölümünün devri halinde sözleşmenin geçersizliğinin iş ilişkilerinin devrini etkileyip etkilemeyeceği üzerinde durmak gerekir. İşyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin sözleşme mevcut iş sözleşmelerine etki etmemekte, devrin dayandığı sözleşme baştan itibaren geçersiz olsa veya daha sonra iptal edilse dahi,

¹⁸⁷ Ekonomi, **a.g.m.**, s.343.

¹⁸⁸ Ekonomi, **a.g.m.**, s.343.

¹⁸⁹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.343.

¹⁹⁰ Ekonomi, **a.g.m.**, s.345'den naklen Brox-Rüthers **a.g.e.**, s.709.

¹⁹¹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.345.

¹⁹² Ekonomi, **a.g.m.**, s.345.

işyerinin fiilen yönetiminin kendisine geçmesi şartıyla devralan işveren, devir sırasında var olan iş ilişkilerinin tarafı olmaktadır¹⁹³.

IV. İŞYERİNİN DEVRİNİN ALT İŞVEREN KAVRAMIYLA İLİŞKİSİ

A. Alt İşveren Kavramı ve Unsurları

Alt işveren teknolojik gelişmelerin uzmanlaşma esasında getirdiği iş bölümünün gereği olarak ortaya çıkan bir kavram olup, bir işverenin başka bir işverene ait işyerinde belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alıp kendi işçilerini çalıştırılması olgusuyla kendisini gösterir¹⁹⁴. Asıl işveren alt işveren ilişkisi, 1475 sayılı İş K. dönemindeki uygulamada ortaya çıkan sorunlar göz önüne alınarak, 4857 sayılı İş K.'nun 2. maddesinde yeniden düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş K.'nun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre; “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.” İş Kanununda alt işveren tanımına yer verilmemişse de, anılan kanun hükmünden hareketle alt işvereni, diğer bir işverenin yürüttüğü mal ve 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 çalıştıran işveren olarak tanımlayabiliriz. Uygulamada alt işveren ayrıca taşeron, alt işletici, müteahhit olarak da adlandırılmaktadır¹⁹⁵.

¹⁹³ Ekonomi, **a.g.m.**, s.349'den naklen Brox-Rüthers **a.g.e.**, s.162.

¹⁹⁴ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.136.

¹⁹⁵ Halid Kemal Elbir, “Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler”, **İş Hukuku Dergisi**, 1991, s.5.

Alt işveren kendi işçileri karşısında işveren niteliği taşır ve asıl işverene ait işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçileri çalıştırır¹⁹⁶. Bu nedenle genel olarak işveren kavramına ilişkin tüm hususlar alt işveren için de geçerlidir. Alt işveren asıl işveren adına ve hesabına değil, kendi adına ve hesabına faaliyette bulunur¹⁹⁷. Alt işverenin işçileri ücret ve diğer haklarını alt işverenden alırlar ve alt işverene tabi olarak iş görme borçlarını yerine getirirler. Alt işverenin işçilerini çalıştırdığı işyeri bölümü, bu işçiler için ayrı bir işyeri niteliği taşır¹⁹⁸.

Alt işveren ile asıl işveren arasında kurulan ilişki için önemli olan kanunda belirtilen türde bir işin üstlenilmesi olup, bu ilişki için anılan nitelikte bir işin hangi sözleşme ile üstlenilmiş oluşu önem arz etmez¹⁹⁹. Buna göre asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişki istisna, nakliye, kira, taşıma vb. sözleşmelerinden kaynaklanabilir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için ilk koşul; asıl işverene ait bir işyerinin bulunması, asıl işverenin bu işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını koruması ve işin bütünüün yapılmasını başka bir işverene devretmemiş bulunmasıdır²⁰⁰. Buna göre işin tamamının bir başka işverene bırakıldığı hallerde asıl işveren alt işveren ilişkisi mevcut olmaz.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için ikinci koşul; alt işveren tarafından yerine getirilecek işin, asıl işverene ait işyerinde yapılmasıdır. Ancak bu unsur dar yorumlanmamalı, işin niteliğine bakılmalıdır. Zira, bir termik elektrik santraline kömür taşınması işinde olduğu

¹⁹⁶ Süzek, **a.g.e.**, s.136.

¹⁹⁷ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.136.

¹⁹⁸ Süzek, **a.g.e.**, s.136.

¹⁹⁹ Canbolat, **a.g.e.**, s.40.

²⁰⁰ Fevzi Şahlanan, “Türk İş Hukukunda Alt İşveren”, **İş Hukuku Dergisi**, cilt 2, 1992, s.327, (Alt İşveren), Münir Ekonomi, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, **Tekstil İşveren**, Eylül 1991, s.7, (Alt İşveren), Canbolat, **a.g.e.**, s.20.

gibi alt işveren tarafından yerine getirilecek bazı işler asıl işverenin işyeri dışında ifa edilebilir²⁰¹.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için üçüncü koşul; alt işverenin bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırmasıdır. Şayet, alt işveren aynı işçilerini aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde aldığı işlerde çalıştırıyorsa, asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmayacaktır²⁰².

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin ortaya çıkabilmesi için dördüncü koşul; alt işveren tarafından yerine getirilecek işin, asıl işverenin işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yemek, temizlik, personel taşıma, yükleme boşaltma, güvenlik gibi yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olmasıdır. Bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünde iş alınması halinde asıl işveren alt işveren ilişkisi doğacağından, örneğin, tekstil üretiminin yapıldığı bir fabrikada yapılan işle ilgisi olmayan bir ek inşaat yapımı veya bina onarımı işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün değildir²⁰³.

Asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alınması ve alt işverenin işçilerinin sadece bu işte çalıştırılması halinde de asıl işveren alt işveren ilişkisi doğacaktır. Ancak asıl işlere ilişkin bu koşulun nasıl yorumlanması gerektiği konusunda öğretide iki farklı görüş bulunmaktadır. Öğretideki birinci görüş;²⁰⁴ “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” ölçütünün bölünebilir nitelikte olduğu, bu hususun bir bütün olarak yorumlanmaması gerektiği, maddede her iki kavram arasında yer alan “ile”

²⁰¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.142.

²⁰² Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.142.

²⁰³ Ali Güzel, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/1, s.43.

²⁰⁴ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.56, Süzek, **a.g.e.**, s.140, Çelik, **a.g.e.**, s.47, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.67.

sözcüğünün “veya” olarak yorumlanması gerektiği şeklindedir. Öğretideki ikinci görüş ise;²⁰⁵ “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” ölçütünün bir bütün olduğu, tek bir kavramı ifade ettiği, bölünmesinin mümkün olmadığı, maddede her iki kavram arasında yer alan “ile” sözcüğünün “ve” olarak yorumlanması gerektiği şeklindedir. Bu görüşe göre, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için söz konusu işin hem işletmenin ve işin gereği olması, hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması zorunludur²⁰⁶.

Kanımızca İş K. md. 2/6’da yer alan “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş” ölçütü bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Zira, asıl işverenin, asıl işi sadece “işletmenin ve işin gereği” veya “teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” de bölüp alt işverene verebileceği yönündeki görüş madde hükmü ile uyumlu değildir. Öte yandan, işletmenin ve işin gereklerinin, örneğin maliyet, rekabet edebilirlik veya kalite gibi sadece işletmenin ve işin gerekleri de asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulabilmesi için yeterli değildir. Bununla birlikte 4857 sayılı İş K. ile getirilen düzenleme ile, 1475 sayılı İş K.’nin yürürlükte olduğu dönemdeki hiçbir işletme ve uzmanlık gereği olmadığı halde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulması önlenmeye çalışılmış olduğundan, birinci görüşün kabul edilmesi yasanın amacına da ters düşmektedir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde; asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı İş K.’nundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İş K. md. 2/6). Burada sözü edilen sorumluluk müteselsil sorumluluk (BK. md. 50, 51) olup, asıl işverenin

²⁰⁵ Güzel, **a.g.m.**, s.48-49, Savaş Taşkent, “Alt İşveren”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, sayı 2, Nisan-Mayıs-Haziran, 2004/1, s.364-365, Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.43.

²⁰⁶ Süzek, **a.g.e.**, s.139.

müteselsil sorumluluğu alt işverenin işçilerinin o işyerinde çalıştığı süreyle sınırlıdır²⁰⁷.

Alt işveren kavramı başlı başına bir inceleme ve ayrı bir tez konusu oluşturacak nitelikte olduğundan, alt işveren kavramı tezimiz sınırları dahilinde incelenmiştir. Bu nedenle tezimizin bu bölümünde sadece alt işveren kavramı ve unsurlarına yer verilmiş olup, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulmasının sınırları ve bunlara aykırılığın yaptırımları incelenmemiştir.

B. İşyeri Devri İle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Karşılaştırılması

İşyerinin devri ile işin bir bölümünün alt işverene verilmesi birbirinden farklı kavramlardır. İşin bir bölümünün alt işverene verilmesinde, alt işveren tarafından asıl işverene ait işyerinden belli bir işin alınması diğer bir deyişle bir faaliyetin devri söz konusu olup, başka hiçbir unsur devredilmemektedir²⁰⁸.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinden farklı olarak işyerinin devrinde, işyerinin devredilen bölümünde çalışan işçiler sadece devralan işveren yararına çalışmaktadır²⁰⁹. Diğer bir deyişle işyerinin devrinde asıl işveren alt işveren ilişkisinde olduğu gibi iki işveren değil, işin yapımını üstlenen ve kendi adına işçi çalıştıran tek bir işveren vardır²¹⁰.

İşyerinin bir bölümünün devrine ilişkin düzenlemelerde asıl işverenin işçilerinin işçilik haklarının korunması esas alınmışken, asıl işveren alt

²⁰⁷ Çelik **a.g.e.**, s.48-49, Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.55, Süzek, **a.g.e.**, s.142.

²⁰⁸ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.183, Yenisey, **a.g.e.**, s.245.

²⁰⁹ Güzel, **a.g.m.**, s.58

²¹⁰ Talat Canbolat, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda “Alt İşveren” Kavramı”, **Kamu-İş**, cilt 2, 1992, s.221.

işveren ilişkisine dair düzenlemeler alt işverenin işçilerinin işçilik haklarına yöneliktir²¹¹.

İşyerinin bir bölümünün devrinde, devre temel teşkil eden işlem kira sözleşmesi gibi geçici süreli bir ilişki kuran bir işlem de olsa devirle birlikte işyerini devreden işveren sıfatını kaybettiğinden, asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır²¹².

İşyerinin bir bölümünün uzun süreli bir kira sözleşmesine dayalı olarak başkasına devredilmesi halinde alt işveren ve işyeri devri kavramlarının ayırt edilmesi güçleşmektedir²¹³. Bu konu iki şekilde ele alınabilir. İlk olarak, kira ilişkisinde işyerinde bulunan araçlar, makine, alet ve diğer işin yürütülmesi ile ilgili her türlü donanımın kiracıya devredilmesi halinde, kira ilişkisi boyunca işverenin, işyerinin o bölümüyle ilgili hiç bir tasarruf hakkı kalmadığından, kira ilişkisinin sona erdiği ve aradaki ilişkinin işyeri devri niteliğinde olduğu kabul edilebilir²¹⁴. Ancak bu durumun işyerinin devri olarak kabul edilebilmesi için kiraya verilen bölümde sadece kiracı olan işverenin kiraya veren işverenden aldığı ya da kendisinin işyerine getirdiği işçilerini çalıştırması gerekir²¹⁵. Şayet, kiraya veren işveren, kiralanan bölümde işçi çalıştırıyorsa, bu işveren tasarruf yetkisine haiz olacağından, işyerinin devri söz konusu olmayacaktır²¹⁶.

İkinci olarak; işyerinin bir bölümünün kiralınmasına karşılık kiraya verilen bölümde her iki işverenin de işçileri birlikte çalışıyorsa ve işyerinde mal veya hizmet üretimine yardımcı donanım üzerinde tasarruf yetkisi kiraya veren işverende ise, bu durumda asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olacaktır²¹⁷.

²¹¹ Yenisey, **a.g.e.**, s.244-245.

²¹² Güzel, **a.g.m.**, s.58

²¹³ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.183.

²¹⁴ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.184.

²¹⁵ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.184.

²¹⁶ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.184.

²¹⁷ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.184.

Asıl işveren alt işveren ilişkisi ile işyerinin devri arasında işverenlerin işçilerine karşı sorumlulukları açısından farklılık bulunmaktadır²¹⁸. İşyerinin devrinde, devreden işveren işçilere karşı devir anında doğmuş bulunan borçlardan iki yıl süreyle devralan işveren ile birlikte sorumlu iken, asıl işveren alt işveren ilişkisinde, asıl işveren, ilişkinin devam ettiği dönemde alt işverenin ödemekle yükümlü olduğu kanundan, iş sözleşmesinden, alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumludur (İş K. md. 2/1, md. 6/3).

Son olarak işyerinin bir bölümünün devri ile asıl işveren alt işveren ilişkinin bir arada bulunması durumunun incelenmesi konumuz açısından önem arz etmektedir. Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmede işin alt işveren tarafından yerine getirilmesi dışında, herhangi bir maddi, maddi olmayan unsur ile işgücünün devri söz konusu değilse, buradaki ilişki asıl işveren alt işveren ilişkisi olup, işyerinin bir bölümünün devri söz konusu olmayacaktır.²¹⁹ Buna karşılık alt işveren tarafından yerine getirilen işin ifası için makine veya alet edevat asıl işveren tarafından temin ediliyorsa, diğer bir deyişle maddi veya maddi olmayan unsurlar da devrediliyorsa, işyerinin bir bölümünün devri söz konusu olabilir²²⁰. Ancak maddi unsurların önemsiz olduğu hallerde devirden önce işin ifasında çalıştırılan işçiler aynı organizasyon sisteminde faaliyetlerine devam ediyorsa bu takdirde hem işyerinin bir bölümünün devri, hem de asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olabilir²²¹. Örneğin işin belirli süreli sözleşmelerle farklı alt işverenler tarafından yerine getirilmesine rağmen, işyerindeki malzemelerin asıl işveren tarafından temin edilip sabit kalması, işçilerin her seferinde yeni alt işveren tarafından işe alınarak istihdam edilmesi halinde işyerinin bir bölümünün devri ile asıl işveren alt işveren ilişkisinin bir arada gerçekleştiğini kabul etmek gerekir²²². İşyerinin bir bölümünün devri esnasında asıl işveren alt

²¹⁸ Murat Engin, “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren”, Ankara, 1996, s.157-158.

²¹⁹ Yenisey, **a.g.e.**, s.246.

²²⁰ Yenisey, **a.g.e.**, s.246.

²²¹ Yenisey, **a.g.e.**, s.246.

²²² Yenisey, **a.g.e.**, s.246-247.

işveren ilişkisinin bir arada gerçekleşmesi söz konusu ise işyerinin bir bölümünün devri nedeniyle asıl işverenin o işyerinin bir bölümünde çalıştırdığı işçilerinin iş sözleşmeleri aynı koşullarla bölümü devralan alt işveren ile devam edecek ve alt işverenin işçisi haline gelen işçiye karşı alt işveren ve asıl işveren birlikte sorumlu olacaktır²²³. Bu durumda 4857 sayılı İş K.'nın 2/6. maddesinde yer alan; “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz” hükmü uyarınca bir muvazaanın söz konusu olabileceği ileri sürülebilir. Ancak alt işveren, asıl işveren işçilerinin haklarında bir kısıtlama olmaksızın işçileri yanında çalıştırmaya devam ediyorsa bu durumda muvazaalı bir asıl işveren alt işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır²²⁴. Zira, bu durumda işyerinin bir bölümünün devri nedeniyle asıl işverenin işçileri alt işveren ile çalışmaya devam etse bile, sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte alt işverene geçeceğinden, kanuna uygun bir asıl işveren alt işveren ilişkisi mevcuttur²²⁵.

²²³ Yenisey, **a.g.e.**, s.248.

²²⁴ Yenisey, **a.g.e.**, s.248.

²²⁵ Yenisey, **a.g.e.**, s.249.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNİN DEVRİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

I. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDAN ÖNCEKİ DÖNEMDE HUKUKİ DURUM

4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önceki dönemde İş Kanununda işyerinin devrine ve iş sözleşmesinin bütünüyle devralan işverene geçmesini sağlayan özel bir düzenleme yer almıyordu. 1475 sayılı İş Kanununda işyerinin devrine ilişkin düzenlemeler 14. maddede yer alan işyerinin devir ve intikali halinde işçinin kıdeminin işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağı ile 53. maddede yer alan işyerinin devrinin bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretlerin yeni işveren tarafından ödeneceğinden ibaretti. 4857 sayılı İş Kanunundan önceki İş Kanunlarındaki mevcut olan hukuki boşluklar, İş Hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği ölçüde ve İş Hukukunun işçileri koruyucu özelliği göz önünde tutularak Borçlar Kanunundaki hükümlerle doldurulmakta idi²²⁶.

4857 sayılı İş Kanunundan önceki İş Kanunlarında olduğu gibi, Borçlar Kanununda da, işveren değişikliğini düzenleyen özel bir hüküm mevcut değildir²²⁷. Bununla birlikte, Borçlar Kanununun 179., 180., 320. ve 347. maddeleri hükümlerinde işveren değişikliği halinde iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeler aşağıda sırasıyla açıklanacaktır.

BK. md. 179'da işletmenin devrinin bağlı olduğu temel koşullar ile bu devre bağlanan hukuki sonuçları düzenlemiştir. BK. md. 179 uyarınca; bir malvarlığı veya işletmenin devri, yapılacak bir sözleşme ile bir malvarlığının

²²⁶ Güzel, **a.g.e.**, s. 252-253.

²²⁷ Seza Reisoğlu, **Hizmet Akdi**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1968, s.116.

veya işletmenin aktifinde yer alan hakların ve pasifinde yer alan borçların tümünün bir kişiden diğer bir kişiye devredilmesi hususunda tarafların anlaşması ve bu sözleşme uyarınca hakları ve borçları nakletmeleridir²²⁸.

Bir malvarlığının veya işletmenin devri yoluyla buna ilişkin borçların devralana geçmesi için iki şart vardır. Bunlardan ilki devreden ve devralan arasında yapılacak devir sözleşmesi, ikincisi ise bu devrin devralan tarafından alacaklılara ihbar edilmesi veya ilan edilmesidir. Şayet, bu iki işlemde biri geçersiz veya usulüne uygun değil ise, borcun nakli işlemi gerçekleşmez²²⁹.

BK. md. 179 hükümlerine göre, işyerinin devri satım, bağış gibi devir ve ferağı gerektiren, işyerinin aktifi ve pasifi ile devralana intikalini öngören devir sözleşmesi ile olur²³⁰. Devir sözleşmesinin, malvarlığı veya ticari işletmenin bütününe konu edinmiş olması gerekir²³¹. Ancak bir malvarlığının devri için tarafların anlaşması malvarlığındaki bütün hakların devir sözleşmesi ile intikalini sağlamaz²³². Zira, bir malvarlığı devredilirken; malvarlığı içinde yer alan menkullere ilişkin aynı haklarda zilyetliğin devri, gayri menkullere ilişkin aynı haklarda tapu siciline tescil ve alacaklarda temlik zorunludur²³³.

Bir malvarlığının veya ticari işletmenin devri borcunu doğuran sözleşme kural olarak şekle tabi değildir²³⁴. Ancak gayri menkullere ilişkin aynı hakların devri borcunun doğabilmesi için resmi şekle uyulması zorunludur²³⁵. Bunun gibi malvarlığının devri ölünceye kadar bakma alacağı

²²⁸ Kemal Oğuzman, Turgut Öz, **Borçlar Hukuku**, 5. baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2006, s.973.

²²⁹ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.975.

²³⁰ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.164.

²³¹ Kevork Acemoğlu, **Borçlar Kanununun 179. Maddesine Göre Malvarlığı Veya Ticari İşletmenin Devri**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1971, s.27.

²³² Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.973.

²³³ Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altıtop, **Borçlar Hukuku**, 7. baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1993, s.280-281, Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.973 .

²³⁴ Acemoğlu, **a.g.e.**, s.50-51.

²³⁵ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.973.

karşılığında yapılıyorsa, devir sözleşmesi miras mukavelesi şeklinde yapılmalıdır²³⁶. Yine devir sözleşmesi bir bağışlama teşkil ediyorsa yazılı şekilde yapılmadıkça geçerli olmayacaktır²³⁷.

BK. md. 179'un uygulanabilmesi için ikinci koşul devralan tarafından devir sözleşmesinin ilan edilmesi veya alacaklılara ihbar edilmesidir²³⁸. Bu şart gerçekleşinceye kadar malvarlığını devir sözleşmesi, malvarlığı veya ticari işletmeyi devralanın borçlarını etkilemeyecektir²³⁹. BK. md. 179'da devralana bir seçim hakkı tanınmıştır. Buna göre devralan malvarlığı veya işletmenin devrini ilan yoluyla yapabileceği gibi, bütün alacaklılara teker teker bildirilmek suretiyle de yapabilir²⁴⁰. İlan üzerine artık bu malvarlığı veya işletmeye ilişkin alacaklılar durumu öğrenmiş sayılacağından ve o tarihten itibaren bütün borçlar devralana geçmiş olacağından ilan daha avantajlıdır²⁴¹. Buna karşılık, malvarlığı veya işletmenin devrinin alacaklılara ihbar edilmesinin tercih edilmesi halinde; ihbarın her bir alacaklıya teker teker yapılması zorunlu olup; kendisine ihbarda bulunulan alacaklıların borçları nakledilmiş sayılacak, buna karşılık kendisine ihbarda bulunulmamış alacaklıların borçlarında ise nakil söz konusu olmayacaktır²⁴². Devralan ilan yolunu tercih etmişse, ilanı gazete vasıtasıyla yapmak zorundadır (BK. md. 179/1).

Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleriyle birlikte devralan kimse, bunu alacaklılara ihbar veya gazetelerde ilân ettiği tarihten itibaren onlara karşı malvarlığının veya işletmenin borçlarından sorumlu olur. Her ne kadar bildirim veya ilan üzerine borç devredilmişse de, devreden, devralan ile birlikte, 2 yıl süreyle müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır (BK. md. 179/1). Müteselsil sorumluluk, teselsülün kanundan doğduğu hallerde kamu

²³⁶ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.973, Acemoğlu, **a.g.e.**, s.51.

²³⁷ Acemoğlu, **a.g.e.**, s.51.

²³⁸ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.975, Güzel, **a.g.e.**, s. 272.

²³⁹ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.975.

²⁴⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.272.

²⁴¹ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.975-976.

²⁴² Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.976.

düzenine ilişkin olduğundan, aksine yapılacak sözleşmeler geçersizdir²⁴³. Devir sırasında muaccel olmuş borçlar için 2 yıllık süre, alacaklıya ulaşmak şartıyla ihbarın veya ilanının yapıldığı tarihte, muaccel olmamış borçlar için ise borçların muacceliyet tarihinde işlemeye başlayacaktır²⁴⁴.

Türk Hukukunda malvarlığı ve işletme devri cüzi intikal olarak düzenlenmiştir. BK. md. 179'da öngörülen koşulların gerçekleşmesi ile yasa gereği tüm borçlar, devralana geçeceğinden, devralan, devreden işçilere karşı borçlarından da sorumlu olacaktır²⁴⁵. Buna karşılık aktiflerin BK. md. 179 uyarınca devralana geçebilmesi için devir sözleşmesi yeterli olmayacağından, her aktif için ayrıca niteliğine uygun olarak tasarruf işleminin gerçekleşmesi gerekecektir²⁴⁶. İş Hukuku bakımından ise devreden işverenin işyerinde çalışan işçilere karşı iş sözleşmesinden doğan alacaklarını yeni işverene devretmesi gerekecektir²⁴⁷. O halde BK. md. 179'a göre işletmenin devri sözleşmesi, iş sözleşmelerinin bir bütün olarak kendiliğinden yeni işverene geçişi sonucunu doğurmamaktadır²⁴⁸. Bu nedenle işyerinin devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin, işyerini devralan işverene geçmesi için devralan işveren, devreden işveren ve işçinin anlaşmaları gereklidir²⁴⁹. Diğer bir deyişle, BK. md. 179 uyarınca, işyerinin devriyle birlikte devreden, işveren sıfatını kaybedecek; devralan, işveren sıfatını kazanacak, buna karşılık iş sözleşmeleri otomatik olarak yeni işverene geçmeyecektir.

Ancak bu durum çağdaş İş Hukukunun amaç ve ilkeleri ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden

²⁴³ Şahlanan, **a.g.m.**, s.19.

²⁴⁴ Oğuzman, Öz, **a.g.e.**, s.976, Güzel, **a.g.e.**, s.271.

²⁴⁵ Güzel, **a.g.e.**, s.277.

²⁴⁶ Acemoğlu, **a.g.e.**, s.68-69.

²⁴⁷ Güzel, **a.g.e.**, s.276.

²⁴⁸ Güzel, **a.g.e.**, s.276.

²⁴⁹ Güzel, **a.g.e.**, s. 278, Sarper Süzek, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, Savaş Yayınları, 1989, s.6 (Askı).

önceki dönemde Türk İş Hukukunda öğretide²⁵⁰ ve yerleşmiş mahkeme içtihatlarında²⁵¹ bireysel ve kollektif iş ilişkileri esas alınarak iş mevzuatında düzenlenen ve iş sözleşmesinin yeni işverenle devamını öngören hükümlerden hareketle ve kıyas yoluyla genel bir ilke olarak işyerinin devri ile birlikte devralan işverenin devir anında var olan iş sözleşmelerine otomatik olarak kanun gereği taraf olacağı, iş ilişkisinden doğan hak ve borçların yeni işverene intikal edeceği ve devreden işverenin devralan işveren ile birlikte devirden önceki işçilik hakları için devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile müteselsil sorumlu olacağı kuralı benimsenmişti²⁵².

Bu dönemde Yargıtay önceleri BK. md. 179 hükümlerine göre işyerinin devri halinde maddede yer alan birlikte sorumluluk esaslarının uygulanacağını benimsemiş²⁵³; ancak, daha sonraları işyerinin devrinde İş Kanununda yer alan düzenlemelere dayalı ilkeleri esas alarak iş sözleşmesinin yeni işverene otomatik olarak geçeceği sonucuna varan görüşüne uygun olarak devirden önce gerçekleşen haklardan sorumluluk açısından, yine İş Kanunu hükümlerine dayalı çözüm şeklini yerleşik bir içtihat haline getirmiştir²⁵⁴. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre; işyerinin devri halinde kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin düzenlendiği 1475 sayılı İş K. md. 14 uyarınca, işverenler değişse dahi aynı işyerinde iş ilişkisi devam ettiğinden, tüm hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak²⁵⁵; işyerini devreden ve devralan işverenin sorumlulukları söz

²⁵⁰ Esener, **a.g.e.**, s.107, Kemal Oğuzman, **Hizmet “İş” Akdinin Feshi**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1955, s.252 vd (Hizmet Akdi), Tunçomağ, **a.g.e.**, s.122, Demir, **a.g.e.**, s.74, Süzek, **Askı**, s.5 vd., Güzel, **a.g.e.**, s.280 vd.

²⁵¹ Y.9.HD., 30.09.2004, E.2004/5530, K.2004/21060, Y.9.HD., 21.04.2004, E.2003/18970, K.2004/9000, Y.9.HD., 22.04.2004, E.2003/20352, K.2004/9110, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 08.12.2007.

²⁵² Ekonomi, **a.g.m.**, s.328-329, Esener, **a.g.e.**, s.107, Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.180, Tunçomağ, **a.g.e.**, s.122, Güzel, **a.g.e.**, s.281 vd., Günay, **a.g.e.**, s.274.

²⁵³ Y4.HD. 3.4.1961, E.3748, K.2899; Y.9.HD., 30.05.1967, E.5189, K.5077; 22.12.1977, E.16314, K.17581, Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6. baskı, Ankara, Olgaç Matbaası, 1986, s. 160-163.

²⁵⁴ Ekonomi, **a.g.m.**, s.333.

²⁵⁵ Y.9.HD., 28.11.1994, E. 1994/12716, K.1994/16683, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 08.12.2007.

konusu olacak²⁵⁶; yine iş sözleşmesinin feshinde uyulacak bildirim süreleri²⁵⁷, yıllık ücretli izin hakkına dayanak olan hizmet süreleri yönünden devralan işveren, devreden işveren döneminde geçen süreleri de dikkate alacak;²⁵⁸ kapatılan işyerini devralan işveren aynı şartlarla işletmeye devam ederse, işten çıkarılan işçileri tekrar işe alacaktır²⁵⁹.

Borçlar Kanununda, işveren değişikliği halinde iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin diğer bir düzenlemeye 180. maddede yer verilmiştir. Bir işletmenin diğer bir işletmeyle aktif ve pasiflerinin karşılıklı olarak devralınması suretiyle birleşmesi veya işyerinin önceleri gerçek veya tüzel kişiye ait iken kollektif veya komandit ortaklığa dönüştürülmesi halinde BK. md. 180 hükümleri uygulanacaktır. BK. md. 180/1 uyarınca, bir işletmenin nevi değiştirmesi, iki işletmenin birleşmesi gibi sonuç doğurmaktadır²⁶⁰.

BK. md. 180'de bir işletmenin diğer bir işletmeyle birleşmesi veya tip değiştirmesi halinde BK. md. 179 hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir²⁶¹. Zira, iki ticari işletmenin birleşmesi, BK. md. 179'da düzenlenen malvarlığı veya işletme devirlerinin özel bir türüdür²⁶². Buna göre birleşen işletmelerin sahipleri birleşmeden önceki borçlarından dolayı yeni işletme ile birlikte iki yılı süre ile müteselsil olarak sorumlu olurlar²⁶³. Bunun sonucu olarak da, iki yıl süre ile birleşen işletmelerden her birinin alacaklıları, alacaklarını yeni işletme sahibinden alabilecekleri gibi, borçlu işletme sahibinin birleşmeye girmeyen mallarından da alabilirler²⁶⁴. İki yıllık süre

²⁵⁶ Y.9.HD., 2.2.1998, E. 1998/16939, K.1998/17134, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 08.12.2007.

²⁵⁷ Y.HGK., 25.11.1988, E. 1987/9-382, K.1987/874, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 08.12.2007.

²⁵⁸ Y.9.HD., 28.11.1994, E. 1994/12716, K.1994/16683, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 08.12.2007.

²⁵⁹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.333-334.

²⁶⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.272.

²⁶¹ Güzel, **a.g.e.**, s.271.

²⁶² Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop, **a.g.e.**, s.283.

²⁶³ Şahlanan, **a.g.m.**, s.19.

²⁶⁴ Güzel, **a.g.e.**, s.271.

geçtikten sonra ise yeni işletme sahibi, birleşen işletmelerin, birleşmeden önceki borçlarından tek başına sorumlu olur²⁶⁵.

Türk Ticaret Kanununda ticari şirketlerin birleşmesi halinde²⁶⁶ külli halefiyet ilkesi benimsendiğinden ve bunun sonucu olarak da, ortadan kalkan şirketlerin bütün hak ve borçları kalan veya yeni kurulan şirkete intikal edeceğinden, iş sözleşmeleri de kalan veya yeni kurulan şirketle devam edecektir²⁶⁷.

BK. md. 320'de iş sözleşmesinin özelliği göz önünde tutularak, işverenin iş sözleşmesinden doğan haklarının üçüncü bir kişiye devretmesinin ya sözleşmeye dayanacağı ya da halin icabından anlaşılacağı hallerde söz konusu olabileceği düzenlenmiştir²⁶⁸. Ancak BK. md. 320 hükmü işveren değişikliği halinde iş sözleşmesinin bir bütün olarak devrini mümkün kılacak mahiyette değildir.²⁶⁹ Zira, anılan kanun hükmü iş sözleşmesindeki bağımsız alacak ve borçların üçüncü bir kişiye geçirilmesi halinde uygulama alanı bulabilmekte, fakat iş sözleşmesinin bir bütün olarak devrine diğer bir deyişle, taraf değişikliğine olanak tanımamaktadır²⁷⁰.

İşçi ve işverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin devam edip etmeyeceğinin düzenlendiği BK. md. 347 uyarınca; işverenin ölümü halinde sözleşme kural olarak sona ermeyeceğinden, iş sözleşmesinin devamlılığı açısından, işverenin değişmesi önem arz etmez²⁷¹. Ancak, BK. md. 347'nin tüm işveren değişikliklerini kapsayacak bir biçimde uygulanması mümkün olmayacağından, İş Kanunundaki boşluklar anılan hükümle doldurulamayacaktır²⁷².

²⁶⁵ Tekinay, Akman, Burcuoğlu, Altop, **a.g.e.**, s.284.

²⁶⁶ Ticari şirketlerin birleşmesi halinde TTK md.146 vd. uygulanır.

²⁶⁷ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.167.

²⁶⁸ Güzel, **a.g.e.**, s.283, Reisoğlu, **a.g.e.**, s.117.

²⁶⁹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.165.

²⁷⁰ Güzel, **a.g.e.**, s. 283, Reisoğlu, **a.g.e.**, s.117.

²⁷¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.166.

²⁷² Güzel, **a.g.e.**, s.282.

Sonuç olarak 4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önceki dönemde işyerinin devrine ilişkin mevcut olan hukuki boşluklar, 4857 sayılı İş Kanunun 6. maddesinde yer alan düzenlemeyle giderilmiştir. İş K. md. 6 hükmünde işyerinin devrine ilişkin getirilen açık düzenleme ile BK. md. 179 ve 180'in İş Hukuku açısından uygulama alanı oldukça daralmıştır. BK. md. 179 ve 180, ancak 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde açık bir boşluk bulunması halinde veya 4857 sayılı İş Kanununun uygulanmayacağı iş ve iş ilişkilerinin düzenlendiği 4. maddede de belirtilen istisnai durumlarda uygulama alanı bulabilecektir²⁷³.

II. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN DÜZENLEMESİ

Türk İş Hukukunda işyerinin devrinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkilerine ilişkin ilk açık düzenleme Avrupa Birliği'nin konuyu düzenleyen 77/187 ve 2001/23 sayılı yönergelerine uygun olarak, 4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesinde "İşyerinin veya bir bölümünün devri" başlığı altında getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi ile getirilen düzenleme, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önceki dönemde öğretisi ve yerleşmiş mahkeme içtihatları ile kabul edilen genel ilkeye uygun niteliktedir.

İş K. md. 6'nın uygulanabilmesi için bir işyerinin bulunması, bu işyerinin tümü veya faaliyetine bağımsız bir biçimde devam edebilecek bir bölümünün başkasına devredilmesi ve işyerini devredecek işveren ile işyerini devralmak isteyen işveren arasında işyerinin veya bir bölümünün devrine yönelik bir hukuki işlemin yapılması zorunludur²⁷⁴.

²⁷³ Sevimli, **a.g.m.**, s.37.

²⁷⁴ Akyiğit, **a.g.e.** s.333.

A. İş Sözleşmesinin Yeni İşverenle Devam Etmesi

İşyerinin devrine yönelik devir işleminin tamamlanmasıyla birlikte işveren değişikliği gerçekleşir. İş K. md. 6/1 uyarınca, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birisine devredildiği takdirde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri başkaca bir işleme gerek kalmaksızın kanundan dolayı bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçer.

Devir tarihinde devreden işveren ile işçiler arasında mevcut olan iş sözleşmeleri kanun gereği devralan işverene geçeceğinden, devreden işveren ve devralan işverenin bu konuda ayrıca bir karar almalarına gerek yoktur²⁷⁵. Bununla birlikte devreden işveren ile devralan işverenin iş ilişkilerinin devralana geçmeyeceği veya işçilik haklarından sorumlu olmayacağına dair bir sözleşme yapmaları halinde, bu sözleşme kanun hükmü karşısında geçersiz olacağından hiç bir hüküm ve sonuç doğurmaz²⁷⁶. Devir sözleşmesinde yer alan iş ilişkisinin devralan işverene geçmeyeceğine ilişkin hükmün konu yönünden uygulanması mümkün olmadığından, söz konusu hüküm işçilere karşı geçersiz olacak, devreden ve devralan işverenler yönünden de bir sonuç doğurmayacaktır (BK. md. 19, 20). Türk İş Hukukunda, iş güvencesine ilişkin bir düzenlemenin bulunmadığı dönemde, iş sözleşmesinin devralan işveren ile devamını engellemek mümkündü. Devreden işveren, iş sözleşmesini devirden önce feshettiği takdirde, iş ilişkisi işyerinin devrinden önce sona erdiğinden, devralan işveren iş sözleşmesinin tarafı olmamaktaydı. Buna karşılık, Türk İş Hukukuna, 4773 sayılı yasa ile değişik 1475 sayılı İş Kanununun 13/D maddesi ile iş güvencesi sisteminin getirilmesiyle, işçinin iş güvencesi kapsamında olması şartıyla, devreden işverenin devir tarihinden önce iş sözleşmesini haklı veya geçerli bir neden olmaksızın feshetmek suretiyle iş ilişkisinin devralan işveren ile devamının

²⁷⁵ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.188.

²⁷⁶ Çankaya, Çil **a.g.e.**, s.188.

engellenmesi mümkün değildir²⁷⁷. Dolayısıyla geçerli veya haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesi feshedilen işçinin, mahkemece işe iadesine karar verilmesi halinde, kanun gereği işe iadeye ilişkin mahkeme kararı devralan işvereni de bağlayacaktır. Devreden işveren ile devralan işverenin, devreden işçilik haklarından sorumlu olmayacağına dair bir sözleşme yapmaları halinde ise, bu sözleşme devreden işveren ile devralan işveren arasında geçerli olacak; ancak, işçiye karşı bir sonuç doğurmayacaktır. İşçi, işçilik hakları için ister devralan işveren isterse de devreden işverene başvuracaktır. Şayet, işçi işçilik hakları için devralan işverene başvurursa, devreden işveren işçilik haklarını işçiye ödemek zorundadır. Zira, devreden işveren ile devralan işveren işçiye karşı işçilik haklarından müteselsilen sorumludur. Ancak, devralan işveren, işçiye ödemiş olduğu işçilik hakları için devreden işverene karşı rücu hakkına sahiptir.

Türk İş Hukukunda işyerinin devrini işçilere bildirme zorunluluğu yoktur. Ancak ihtiyari olarak işyerinin devrinin işçilere bildirilmesinde sakınca bulunmamaktadır. Her ne kadar, İş Kanunundaki düzenleme Avrupa Birliği Yönergelerine uyum sağlasa da, kanımızca kanun hükmünün devreden ve devralan işveren tarafından işçilere ve sendika temsilcilerine devirle ilgili bilgi verme yükümlülüğünü içermemesi eksiklik teşkil etmektedir²⁷⁸.

İşyerinin devrinde o işyerinde çalışan işçilerin rızası aranmaz ve iş sözleşmesinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçmesi konusunda işçinin iradesinin ortaya çıkması gerekmez²⁷⁹. Yine, işveren işyerinin devrini, varsa işyeri sendika temsilciliğiyle müzakere etmek zorunda değildir²⁸⁰.

²⁷⁷ Buna karşılık işçi iş güvencesi kapsamında değilse, devreden işverenin devir tarihinden önce iş sözleşmesini feshederek iş ilişkisinin devralan işveren ile devamına engel olabilir.

²⁷⁸ Çelik, **a.g.e.** s.59.

²⁷⁹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.181.

²⁸⁰ Akyiğit, **a.g.e.** s.333-334.

Devirle birlikte işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri sona ermez, devralan işveren devir konusu işyerindeki işçilerin iş sözleşmesinin tarafı haline gelir, devreden ise devirle birlikte o işçilere karşı iş sözleşmesinin tarafı işveren sıfatını yitirir²⁸¹.

Devralan işverenin iş sözleşmesine taraf olması, iş sözleşmesinin devir tarihinde yürürlükte bulunmasına bağlı olup, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli, tam veya kısmi süreli yahut deneme süreli olması bir önem arz etmez²⁸². Yine işçinin çağrı üzerine çalışması veya geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işverene ait işyerinde iş görme edimini ifa etmesi bir fark yaratmaz²⁸³. Bunun gibi devir tarihinde yürürlükte olmak şartıyla mevsim veya kampanya işinde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri de, sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olsun, devirle birlikte devralan işverene geçer²⁸⁴.

İş sözleşmeleri devir tarihinden önce yapılmak şartıyla işyerinin devriyle birlikte devralan işverene geçeceğinden, işyerinin devir tarihinin tespiti önem arz eder. Devir tarihi kural olarak devreden ve devralan arasında devretme anı olarak belirlenen tarihtir²⁸⁵. Taraflarca böyle bir tarih belirlenmemişse, hukuki işlemin meydana geldiği tarihte, işyerinin devri gerçekleşir²⁸⁶. Şayet, devir birden fazla hukuki işleme dayanıyorsa son işlemin tamamlandığı veya işyerinin esaslı unsurlarının devralana geçtiği an devir tarihi olarak kabul edilir²⁸⁷. Ancak taraflarca belirlenen yahut hukuki işlemin meydana geldiği tarihten önce veya sonra fiilen devir yapılmışsa, devir tarihi olarak devreden rızası ile devralanın işyerinde yönetim yetkisini fiilen kullandığı tarih esas alınacaktır²⁸⁸.

²⁸¹ Akyiğit, **a.g.e.** s.334, Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s.164.

²⁸² Ekonomi, **a.g.m.** s.354, Güzel, **a.g.e.**, s.323 vd, Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s.167.

²⁸³ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.191.

²⁸⁴ Ekonomi, **a.g.m.** s.354.

²⁸⁵ Ekonomi, **a.g.m.** s.350'dan naklen, Wollenschlager/ Pollert, **a.g.e.**, s.560.

²⁸⁶ Ekonomi, **a.g.m.**, s.350.

²⁸⁷ Ekonomi, **a.g.m.**, s.350.

²⁸⁸ Ekonomi, **a.g.m.**, s.350.

İş Hukukunda iş sözleşmesinin ve yine toplu iş sözleşmesinin geçersizliği iş ilişkilerinin niteliği ve işçinin korunması ilkesinin bir gereği olarak, başlangıçtan itibaren değil, ileri sürüldüğü tarihten itibaren sonuçlarını doğurur²⁸⁹. Bu nedenle iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren geçersiz olsa veya daha sonra iptal edilse dahi, işyerini devralan işveren, işyerinin yönetiminin fiilen kendisine geçmesi şartıyla, devir anında mevcut olan iş sözleşmelerinin tarafı olacaktır²⁹⁰.

İş sözleşmesinin askıda bulunduğu dönemde, işçi iş görme, işveren de ücret ödeme borcunu geçici bir süre yerine getiremez. Ancak askı süresinde taraflar arasında iş sözleşmesi devam ettiğinden, işçi ve işveren iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatını kaybetmez. Askı süresinin sona ermesiyle birlikte, iş sözleşmesinin bütün hükümleri, tekrar yürürlüğe girecektir. Bu nedenle iş sözleşmesinin askıda bulunduğu sırada işyerinin devredilmesi halinde askı süresi sonunda mevcut iş sözleşmeleri, devralan işverenle devam edecektir²⁹¹. Devralan işveren askı süresinin bitiminde, iş sözleşmesi askıda olan işçiyi işe başlatmakla yükümlü olup, şayet devralan işveren işçiyi işe başlatmazsa, iş sözleşmesi devralan işveren tarafından feshedilmiş sayılır²⁹².

B. İşyerinin Devrinin Bireysel İş Sözleşmesi İle İşçilerin Hak ve Borçlarına Etkisi

İşyerinin devriyle birlikte devralan işveren, devredilen işyerindeki işçilerin iş sözleşmelerinin tarafı olur; iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçları üstlenir. Buna göre, işyerinin devri halinde devralan işveren ücret ödeme, işçiyi gözetme, eşit davranma borcunu yerine getirecek, işçiden işin

²⁸⁹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.348, Seza Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986, s.94-95, Ekonomi, **a.g.e.**, s.147.

²⁹⁰ Ekonomi, **a.g.m.**, s.349'dan naklen Brox-Rüthers, **a.g.e.**, s.162.

²⁹¹ Güzel, **a.g.e.**, s.337, Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s.167.

²⁹² Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s.167.

ifasını, emir ve talimatlara uymasını, itaat ve sadakat borcuna uygun davranmasını talep hakkına sahip olacaktır. Ayrıca devralan işveren kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkı gibi işçinin çalışma süresine bağlanan hakları da sağlamakla yükümlüdür²⁹³.

Devredilen işyerinde çalışan işçi ile devreden işveren arasında rekabet yasağı sözleşmesi yapılmışsa, işçi devralan işverene karşı da rekabet yasağına uymak zorundadır²⁹⁴. Zira, rekabet yasağı sözleşmesinin konusu işverenin kişiliğine değil, onun işine, işyerine, işletmesine yöneliktir²⁹⁵. Dolayısıyla işyerinin devriyle birlikte ekonomik bir nitelik taşıyan rekabet yasağı sözleşmesi de devredilmiş olur²⁹⁶.

Devreden işverenin birden çok işyeri varsa ve sadece sözleşme sonrası rekabet yasağı kararlaştırılan işyeri devredilmişse; işçi devredilmeyen işyerlerinden dolayı önceki işverene ve devredilen işyerinden dolayı devralan işverene karşı rekabet yapmamakla yükümlüdür²⁹⁷.

İşyerini devreden işveren, devrettiği işyeriyle aynı konuda yeni bir işyeri kurarsa, eski işçisi ile yapmış olduğu rekabet yasağı sözleşmesi yeni işyeri için geçerli değildir²⁹⁸. Bu durumda devreden işverenin, işçisinin kendisine karşı rekabet etmeme yasağını içeren bir sözleşme yapması mümkündür²⁹⁹. Ancak devreden işverenin yeni işyeri ile ilgili yapacağı rekabet yasağı sözleşmesinin aşırı şartlar taşıması halinde, bu sözleşme hakim müdahalesiyle geçersiz sayılabilir³⁰⁰. Her ne kadar teorik olarak işyerini devreden işveren aynı konuda kuracağı işyerine ilişkin, eski işçisiyle rekabet yasağı sözleşmesi yapabilirse de, uygulamada eski işçisinin

²⁹³ Güzel, **a.g.e.**, s.343.

²⁹⁴ Ekonomi, **a.g.m.**, s.358.

²⁹⁵ Akyiğit, **a.g.e.**, s.340.

²⁹⁶ Fatih Uşan, **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2003, s.273.

²⁹⁷ Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s.169.

²⁹⁸ Uşan, **a.g.e.**, s.273.

²⁹⁹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.340, Uşan, **a.g.e.**, s.273.

³⁰⁰ Uşan, **a.g.e.**, s.274.

devreden işveren ile rekabet yasağı sözleşmesi imzalaması için hiç bir sebep bulunmamaktadır. Zira, devreden işveren eski işçisine rekabet yasağı sözleşmesini imzalamasını teklif ettiğinde devreden işveren ile devredilen işyerinde çalışan işçi arasında hiç bir hukuki ilişki kalmadığından, işçi rekabet yasağı sözleşmesini imzalamayı kabul etmeyecektir.

İşyerinin devri, rekabet yasağı içeren iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşmişse ve iş sözleşmesi sona ererken rekabet yasağı sözleşmesi de sona ermişse, rekabet yasağı devreden ve devralan işveren için söz konusu olmayacaktır³⁰¹. Buna karşılık, iş sözleşmesinin sona ermesine rağmen rekabet yasağı sözleşmesi varlığını sürdürüyorsa ve işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra işyeri bir başka işverene devredilmişse, iş sözleşmesi devirden önce sona erdiği için, rekabet yasağı sözleşmesi devralan işverene geçmeyecektir³⁰². Devralan işverenin başka bir işletme amacına yönelmesi veya faaliyet alanını değiştirmesi halinde, rekabet yasağı sözleşmesi sona ermelidir³⁰³. Bu durumda işçi ile devralan işverenin yeni işletmenin amacına veya faaliyet alanına göre yeniden rekabet yasağı sözleşmesi imzalanması gerekir³⁰⁴.

İşyerinin devri sonucunda devralan işveren iş sözleşmesi ile bağlı olduğundan, devralan işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmama borcu altındadır³⁰⁵. Zira, devreden işverenin uymakla yükümlü olduğu iş sözleşmesi hükümleri devralan işveren için de geçerlidir³⁰⁶. Şayet, devralan işveren devraldığı işyerindeki işçilerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak isterse, devralan işverenin bu isteğini devraldığı işyerindeki işçilere yazılı olarak bildirmesi gerekir. Devralan işveren, çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği işçilere yazılı olarak bildirmez veya işçiler altı

³⁰¹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.340.

³⁰² Akyiğit, **a.g.e.**, s.340.

³⁰³ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.191, Uşan, **a.g.e.**, s.274.

³⁰⁴ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.191.

³⁰⁵ Murat Şen, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2005, s. 142.

³⁰⁶ Güzel, **a.g.e.**, s.352.

iş günü içinde değişikliği kabul etmezlerse, devralınan işyerindeki çalışma koşullarına göre daha az elverişli olan, çalışma koşulları işçiler için bağlayıcı değildir. İşçi yazılı bildirimden itibaren altı iş günü içinde, devralan işverenin değişiklik önerisini kabul ederse, iş ilişkisi yeni koşullarla devam eder. Buna karşılık işçiler devralan işverenin değişiklik önerisini kabul etmezlerse, devralan işveren değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda işçiler feshin geçersizliğini ileri sürerek, iş güvencesi hükümleri uyarınca dava açabilir (İş K. md. 22).

Devralan işverenin taraf olduğu iş sözleşmesine; iş sözleşmesinin parçası haline gelen toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin hükmü ve eki niteliğinde olan personel yönetmeliği, iç yönetmelik, işverence yürürlüğe konulan talimatlar ve işyeri uygulaması da dahildir³⁰⁷. İşçi ile devreden işveren arasında yapılmış olan iş sözleşmesinden doğan tüm yükümlülükler devralan işverene geçeceğinden, örneğin, iş sözleşmesinde öngörülen ikramiye ödeme, ücret artışı yapma gibi yükümlülükler ile cezai şart ödemeye dair hükümler, işyerinin devrinden sonra da iş sözleşmesinin tarafları için bağlayıcı olacaktır³⁰⁸. Devreden işverence işçiye verilmiş olan disiplin cezaları, uyarılar ve işçinin devamsızlık tutanakları geçerliliğini korur. Keza, işçinin devreden işverene vermiş olduğu zarardan dolayı ücretinden yapılan kesintiler devralan işverenin hakları içinde yer alır³⁰⁹.

Devreden işveren ile işçiler arasında mevcut olan haklı fesih nedenleri işyerinin devri halinde geçerliliğini koruyacağından, fesih devralan işverence işçilere karşı veya işçiler tarafından devralan işverene karşı ileri sürülebilir. Nitekim işyerinin devri, İş K. md. 26'da düzenlenen haklı nedenle fesih için öngörülen haklı fesih nedeninin öğrenilmesinden itibaren işleyecek olan 6

³⁰⁷ Ekonomi, **a.g.m.**, s.358-359, Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s.167.

³⁰⁸ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.188.

³⁰⁹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.189.

işgünlük hak düşürücü süreyi etkilemez. İş K. md. 26'da düzenlenen 6 işgünlük hak düşürücü süre devreden işverenin haklı fesih nedenini öğrenmesiyle işlemeye başlar ve bu süre işlerken işyeri devredilirse; devralan işveren feshe konu olayı daha sonradan öğrense dahi devralan işverene fesih için yeni bir süre verilmez³¹⁰.

Devredilen işyerinde işçi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta ise, işyerinin devrinden sonra devralan işveren sözleşme süresi sonuna kadar işçiyi çalıştırmakla yükümlüdür³¹¹. Şayet, devralan işveren haklı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesini süresinin bitiminde önce feshederse, bakiye süre için ücret ödemekle yükümlü olacaktır³¹². Devreden işveren ile işçi arasında belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi halinde cezai şart ödenmesine dair bir sözleşme veya buna ilişkin iş sözleşmesinde bir hüküm varsa, cezai şart işçi aleyhine ve tek taraflı olmamak şartıyla geçerlidir³¹³. Devralan işveren cezai şart ödenmesine dair sözleşme hükmünün kendisini bağlamayacağını ileri süremez³¹⁴. Ancak devralan işveren ile işçi arasında devirden sonra yeni bir iş sözleşmesinin imzalanması durumunda, taraflar imzalanan yeni iş sözleşmesinin hükümlerini yerine getirecek; şayet, bu yeni iş sözleşmesinde cezai şart öngörülmemişse, taraflar için uygulanacak bir cezai şart bulunmayacaktır³¹⁵.

Devreden işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinde; işçiye verilen eğitim karşılığında işçinin belirli bir süre çalışması ve işçi tarafından haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesinin belirlenen süreden önce feshedilmesi halinde eğitim giderlerinin geri ödenmesi şartı mevcut ise, iş sözleşmesindeki bu hüküm işyerinin devrinden sonra da işçi için bağlayıcıdır³¹⁶. İşyerinin

³¹⁰ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.189.

³¹¹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.189, Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s.167.

³¹² Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, 1998, s. 177 vd., Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.189.

³¹³ Alpagut, **a.g.e.**, s.193 vd..

³¹⁴ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.189-190.

³¹⁵ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.190.

³¹⁶ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.190.

devriyle birlikte devralan işveren, devreden işverenin hak ve yetkilerini iktisap ettiğinden, eğitim masrafları devreden işveren tarafından yapılmış olsa dahi, işçi sözleşmede belirlenen süre çalışmazsa, eğitim giderlerini devralan işverene karşı ödemekle yükümlü olacaktır³¹⁷.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür (İş K. md. 6/2). Bu yükümlülük devir tarihindeki iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçmesine ilişkin İş K.'nın 6. maddesinin 1. fıkrası hükmünün bir gereğidir³¹⁸. Buna göre yıllık ücretli izin hakkının, iş güvencesinden yararlanabilmek için öngörülen sürenin, ihbar ve kıdem tazminatının hesabında; işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihten, devralan işverenin yanında söz konusu hakları elde ettiği tarihe kadar olan sürenin toplamı da dahil olmak üzere, işçinin işyerinde yaptığı toplam çalışma süresi dikkate alınacaktır .

Aynı işyerinin birden fazla devredilmesi halinde de, işçinin iş sözleşmesi hiç bir kesintiye uğramaksızın devralan işverene geçeceğinden işçinin çalışma süresi bir bütün olarak hesaplanacaktır. Zira, işyerini her devralan işveren, iş sözleşmesi devam eden işçilerin sözleşmelerini mevcut çalışma süreleri ile birlikte devralmaktadır³¹⁹.

Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işveren ile devralan işveren birlikte sorumludur, ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile sınırlıdır (İş K. md.6/3). İş K.'nda getirilen bu düzenleme ile işyerinin devri halinde devreden işveren ile devralan işveren, belirli bir süre birlikte sorumlu tutularak, işçinin devir tarihinden önce doğmuş olan

³¹⁷ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.190.

³¹⁸ Çelik, **a.g.e.**, s.60.

³¹⁹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.338.

alacakları güvence altına alınmıştır³²⁰. Her iki işverenin birlikte sorumluluğu BK. md. 50 ve 51 kapsamında müşterek ve müteselsil sorumluluk olarak kabul edilmelidir³²¹.

Devralan işveren devir anında var olan ve iş ilişkileri devam eden işçilerin iş sözleşmelerine taraf olacağından, devralan işverenin devirden önce feshedilmiş veya sona ermiş iş sözleşmelerine taraf olması ve borç ve sorumluluk altına girmesi söz konusu olmaz³²². Yine, iş sözleşmeleri işyerinin devrinden önce sona ermiş olan ve devirden sonra tekrar işe alınan işçiler için de devralan işverenin, devreden işveren nezdinde geçirilen süreler bakımından bir sorumluluğu olmayacaktır³²³.

Devralan işverenin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için, işyerinin işçileriyle birlikte devredilmiş olması gerekir. İşçi çalıştırmayan bir işyeri İş Hukuku anlamında işyeri niteliği taşımayacağından, işyerinin devri söz konusu olmayacak, bu yerin devri taşınır veya taşınmaz devri olarak kabul edilecektir³²⁴.

İş K. md. 6/3'de öngörülen iki yıl ibaresi, devir işleminin gerçekleştiği tarihten itibaren geçecek iki yılı ifade etmekte olup, 1 Ocak'ta başlayıp 31 Aralık'ta sona eren takvim yılı veya çalışan günlerden oluşan iş yılı anlamında değildir³²⁵.

Devreden işverenin 2 yıl süreyle sorumluluğunun sözleşme ile daha aşağı bir süreye çekilmesi söz konusu değildir; ancak, bu sürenin sözleşmeyle arttırılması mümkün ve geçerlidir³²⁶. Zira, İş Hukukunun özelliği

³²⁰ Süzek, **a.g.e.**, 169.

³²¹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.169, Çelik, **a.g.e.**, s.60.

³²² Ekonomi, **a.g.m.**, s.331.

³²³ Ömer Ekmekçi, "26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine" **Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası'na Düzenlenen Semineri Yayını, İstanbul, 2002, s.83.

³²⁴ Köseoğlu, **a.g.e.**, s.63-64.

³²⁵ Akyiğit, **a.g.e.**, s.335.

³²⁶ Akyiğit, **a.g.e.**, s.336.

gereği İş Mevzuatında yer alan hükümlerden işçiyi korumaya yönelik olanlar, sözleşme ile işçi aleyhine değiştirilememekte, buna karşılık sözleşme ile işçi lehine düzenlemeler getirilebilmektedir³²⁷.

İş K. md. 6/3 uyarınca, devreden işverenin iki yıl süreyle sorumluluğu işçilerin devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken muaccel işçilik hakları ile sınırlıdır. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesi devir sırasında mevcut ve devirle birlikte devralana geçen ancak artık devralan işverenle devam eden, işçilerin devirden önce oluşan ve devir esnasında ödenmesi gereken ücret, ikramiye, fazla çalışma ücreti gibi işçilik haklarından devreden işveren devralan işveren ile iki yıl süreyle birlikte sorumludur³²⁸. Yine, devirden önce hak kazanılan ancak devreden işveren tarafından işçiye verilmeyen yıllık ücretli izinlerin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir. Ancak devreden işveren devirle birlikte işveren sıfatını kaybettiğinden, işçiye yıllık ücretli izni fiilen ve hukuken kullandırılamaz³²⁹. Yıllık izni veya buna ilişkin ücreti devralan işveren vermekle yükümlüdür³³⁰. Şayet, işçiye devralan işveren tarafından yıllık ücretli izni kullandırılmazsa, işçi iki yıllık sorumluluk süresi içinde devralan veya devreden işverenden yıllık izin ücretini talep edebilecektir³³¹.

Devreden işveren ile işçi arasındaki belirsiz süreli iş sözleşmesi bildirim sürelerine uyularak işçi veya işveren tarafından feshedilmiş ve işyerinin devri bildirim süresi içinde gerçekleşmişse, henüz iş sözleşmesi sona ermediğinden, iş sözleşmesi devralan işverene geçer³³². Buna göre işçiye yeni iş bulması için gerekli olan yeni iş arama izni devralan işverence verilecektir (İş K. md. 27/1). Şayet, devralan işveren işçiye yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırır o süreye ilişkin ücreti işçiye ödemekle yükümlü olacaktır (İş K. md. 27/2). Bildirim süresi içinde çalıştırma

³²⁷ Ekonomi, **a.g.e.**, s.14.

³²⁸ Akyiğit, **a.g.e.**, s.336

³²⁹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.337.

³³⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.358.

³³¹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.337.

³³² Ekonomi, **a.g.m.**, s.352, Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.189, Kılıçoğlu, Şenocak, **a.g.e.**, s.167.

yükümlülüğü devralan işverende olacağından, bildirim süresinin kullandırılmamasından veya yeni iş arama izninin verilmemesinden yahut buna ilişkin ücretin ödenmemesinden devreden işverenin bir sorumluluğu bulunmamaktadır³³³. Zira, işyerini devreden işveren devir tarihinden sonra gerçekleşen ihbar tazminatı ve ücret alacaklarından devralan işveren ile birlikte sorumlu değildir³³⁴.

Bu düzenlemeler karşısında işyerinin devri halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken muaccel borçlardan devreden devralanla birlikte 2 yıl süreyle sorumluluğu tüzel kişiliğin birleşmesi, katılma veya nev'i değiştirmesi ile sona ermesi halinde uygulanmayacaktır (İş K. md. 6/4). Zira, bu durumda birleşme sonucu ortaya çıkan veya katılan yahut öncekinden farklı türdeki yeni tüzel kişiliğin sorumluluğu söz konusu olacaktır³³⁵. Bu hallerde yukarıda açıklanan BK. md. 179-180 hükümleri uygulanacaktır.

C. İşyerinin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi

İşyerinin veya bir bölümünün devrinde iş sözleşmesinin yeni işverenle devam etmesi, böylece iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması sonucunda işçinin korunması amacıyla İş Kanununda iş sözleşmesinin feshine karşı koruyucu düzenlemeler getirilmiştir³³⁶. İşyerinin veya bir bölümünün devrinin tarafların fesih hakkına etkisi 4857 sayılı İş Kanunun 6. maddesinin 5. fıkrası ile düzenlenmiştir. Bu fıkra göre; “Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş

³³³ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.189.

³³⁴ Çelik, **a.g.e.**, s.61.

³³⁵ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.169.

³³⁶ Ekonomi, **a.g.m.**, s.355.

organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır”.

Avrupa Birliği Yönergelerine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunun 6. maddesinin 5. fıkrası ile getirilen düzenlemeyle işyerinin devrinin işçi veya işveren açısından iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı bir neden oluşturmayaacağı yolundaki mevcut uygulama yasa hükmü halinde getirilmiştir. Söz konusu kanun hükmüyle işçinin keyfi olarak işten çıkarılması önlenmiş ve haklı fesih nedenleri ortaya çıkmadığı sürece işçiye işine devam edebilme hakkı sağlanmıştır³³⁷.

İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde mevcut iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devreden işverenden devralan işverene geçerek varlığını koruduğundan, işyerinin devri işçi açısından sözleşmenin feshi için haklı bir neden teşkil etmez ve devreden veya devralan işveren sırf devirden dolayı iş sözleşmesini feshedemezler. Zira, işyerinin veya bir bölümünün devri işverenin ve işçi açısından haklı nedenle fesih nedenlerinin düzenlendiği İş K.’nın 24. ve 25. maddelerinde sayılmamıştır. Şayet, taraflar bu nedene dayanarak iş sözleşmesini derhal feshederlerse, haksız feshin sonuçları doğar.

Buna karşılık, İş K.’nın 6. maddesinin 5. fıkrasında işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden dolayı derhal fesih haklarının saklı olduğu açıkça düzenlenmiştir. Devreden işveren ve devralan işveren ile işçi açısından sözleşmeyi derhal fesih hakkı veren haklı nedenlerden biri nedeniyle iş sözleşmesinin feshi, fesih hakkının kötüye kullanılması teşkil etmez³³⁸. Örneğin, işçinin ücreti ödenmemişse (İş K. md. 24/II/e) veya işçi sadakat borcuna aykırı davranmışsa (İş K. md. 25/II/e) tarafların haklı nedenle fesih

³³⁷ Güzel, **a.g.e.**, s.387.

³³⁸ Sarper Sütsek, **İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Ankara, Kazancı Hukuk Yayınları, 1976, s.111 vd. (Fesih).

hakkı doğar³³⁹. Yine örneğin, devirden bir gün önce işçinin devralan işverene küfretmesi (İş K. md. 25/II/b) veya devralanın devirden önce işçiye sarkıntılıktaki bulunması (İş K. md. 24/II/b) gibi olaylar gerçekleşmişse, tarafların haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır³⁴⁰. Bunun gibi devirden önce doğmuş bir haklı nedene dayanarak devreden işverenin; devirden sonra yaşanacak bir haklı nedenden dolayı devralan işverenin; devir öncesi veya devir sonrası oluşan bir haklı nedene dayanarak işçinin sözleşmeyi fesih hakkı mevcuttur³⁴¹. Ancak, devirden önce ortaya çıkan ve devreden davranışlarından kaynaklanan bir haklı fesih nedeninin, işyerinin devrinden sonra yasal fesih süresi içinde devralan işverene karşı ileri sürülüp sürülmeyeceği somut olaya göre değerlendirilmelidir³⁴². Örneğin, devreden işveren devirden 2 gün önce işçiye cinsel tacizde bulunmuş ve sonra işyerini işçinin hiç tanımadığı birisine devretmiş ise, işyerini devralan işveren ile işçi arasında iş ilişkisinin devamını etkileyecek derecede çekilmez hale getiren bir durum mevcut olmadığından³⁴³, işçinin, devralan işverene karşı haklı fesih nedenini ileri süremeyeceği kanısındayız³⁴⁴.

Nitekim işyerinin devri başlı başına değişiklik feshine yol açabilecek, işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak değerlendirilemez³⁴⁵. Ancak, işyerinin devrinden sonra örneğin, vasıflı bir işçi, bu niteliği taşımayan bir işe verilmişse, bu durum devralan işveren ile devam eden iş sözleşmesinde, çalışma koşullarında işçi aleyhine tek taraflı esaslı değişiklik olarak nitelendirileceğinden, İş K. md. 22’de düzenlenen değişiklik feshinin sonuçları ortaya çıkar³⁴⁶.

³³⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.170-171.

³⁴⁰ Akyiğit, **a.g.e.**, s.339.

³⁴¹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.339.

³⁴² Akyiğit, **a.g.e.**, s.339.

³⁴³ Emine Tuncay Kaplan, “İşyerinin ve İşletmenin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi”, **Kamu- İş**, cilt 3, sayı 1, Temmuz, 1991, s.19.

³⁴⁴ Akyiğit, **a.g.e.** s.339.

³⁴⁵ Süzek, **a.g.e.**, s.171.

³⁴⁶ Süzek, **a.g.e.**, s.171.

İşyerinin devri işçi açısından haklı bir neden oluşturmamakla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi; İş K. md. 17 uyarınca süreli fesih bildiriminde bulunarak, iş sözleşmesini feshedebilir; ancak, bu durumda fesih haksız fesih olacağından, işçi, işverenden hiç bir hak talep edemez³⁴⁷. Şayet, taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirli süreli ise ve işyerinin devri nedeniyle sözleşme işçi tarafından süresinden önce feshedilirse, işçi tarafından iş sözleşmesinin feshi yine haksız fesih olacaktır. Bu durumda, İş K.'nda belirli süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshi halinde uygulanacak herhangi bir hüküm bulunmadığından, BK. md. 345 hükümleri uygulanacak ve işçi BK. md. 345 uyarınca tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. İşçinin haksız feshi işyerinin devir tarihinden sonra gerçekleştiğinden, tazminata hak kazanacak işveren devralan işveren olacaktır.

Buna karşılık, belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından sözleşme süresinin sonundan önce feshedilirse, söz konusu fesih işverenin işi kabulde temerrüdü niteliğinde olacağından, BK. md. 325 uyarınca, işçi, sözleşmede kararlaştırılan süre sonuna kadar olan ücreti isteyebilecektir³⁴⁸. Ancak, işçi iş görme edimini yerine getirmediği halde sözleşme süresi sonuna kadar doğacak ücret alacağını talep edebileceğinden, işçinin iş görmemesi nedeniyle tasarruf edeceği masrafların söz konusu tazminattan indirilmesi gerekir³⁴⁹. Ayrıca işçi ücretini talep ettiği sözleşme süresinde başka bir işte çalışmış ise, bu işten elde ettiği kazancın ve yine başka bir işte çalışma imkanı varken bu işi reddetmek suretiyle, kazanmaktan kasten kaçındığı bir kazanç varsa, bu muhtemel kazancın tazminattan mahsubu gerekir. Şayet, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bu alacağı devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gerekiyorsa, devreden işveren ile devralan işveren devirden itibaren iki yılı süreyle birlikte sorumlu olacağından, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi, işyerinin devrinden önce feshedilmişse, devreden ve devralan işveren, işçiye

³⁴⁷ Süzek, **a.g.e.**, s.171.

³⁴⁸ Manfred Rehbindler, Münir Ekonomi, **Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 1979, s.114, Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 161.

³⁴⁹ Oğuzman, **Hizmet Akdi**, s.273 vd.

karşı iki yıl süreyle müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaklardır (İş K. md. 6/3).

İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde iş sözleşmesinin bildirimli olarak feshi, devreden ve devralan işveren açısından geçerli neden oluşturmaz (İş K. md. 18). İş sözleşmesinin feshi için geçerli neden, haklı neden derecesine ulaşmayan ancak sözleşmenin işverence feshini mazur gösteren bir olgu olup, bu olgu işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanır³⁵⁰. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan hallere ekonomik ve teknolojik sebepler yahut iş organizasyonu değişikliği örnek olarak gösterilebilir³⁵¹.

İş K.'nın 6. maddesinin 5. fıkrasında; devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı hallerde fesih haklarının saklı olduğu açıkça düzenlenmiş olduğundan, belirtilen geçerli nedenlerin bulunması halinde, devreden veya devralan işveren süreli fesih hakkını kullanabileceklerdir. Her ne kadar kanun hükmünde ekonomik ve teknolojik sebepler ibaresi kullanılmışsa da ekonomik ve teknolojik sebepler arasında yer alan “ve” kavramının “veya” olarak anlaşılması gerektiği kanısındayız³⁵². Buna göre bu nedenlerden birinin veya bir kaçının bulunması halinde devreden veya devralan işveren işçilere yasal haklarını ödemek kaydıyla işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilir³⁵³.

İş K.'nın 6. maddesinin 5. fıkrası uyarınca, devreden işverenin örneğin ekonomik bakımdan zor durumda olması veya devralınan işyerinde bir reorganizasyonun veya teknolojik değişikliklerin gerekli bulunması halinde devralan ve devreden işveren geçerli bir süreli fesih yapabilirler³⁵⁴. İşyerinin

³⁵⁰ Akyiğit, **a.g.e.**, s.339.

³⁵¹ Akyiğit, **a.g.e.**, s.339.

³⁵² Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.168.

³⁵³ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.193.

³⁵⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.171.

veya işyerinin bir bölümünün devri halinde devralan işveren işyerinde bazı yapısal değişikliklere giderek, devraldığı işyerini kendi işyerleri ile birleştirebilir, iş organizasyonunda değişiklik yaparak bazı işçileri işten çıkarmak zorunda kalabilir veya bir süre sonra iş daralması gibi ekonomik nedenlerle bazı işçilerinin ve devraldığı işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmesini feshedebilir³⁵⁵. Ancak bu durumda işveren iş güvencesi hükümleri uyarınca yasal zorunluluklara uymak, yapılan fesihleri geçerli bir nedene dayandırmak ve bunu ispat etmekle yükümlüdür³⁵⁶.

Buna karşılık, devreden ve devralan işveren İş K. md. 6/5’de belirtilen ekonomik veya teknolojik sebepler yahut iş organizasyonunu değişikliğinin gerekli kıldığı sebepler dışında işçinin iş sözleşmesini feshederse veya feshin geçerli nedene dayandığını ispat edemezse söz konusu fesih geçersiz sayılacak ve geçersiz feshin sonuçları doğacaktır.

İş K.’nun 6/5 maddesinde getirilen düzenlemede; iş güvencesi kapsamına giren işçiler ve iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler arasında işyerinin devri ve sonuçları bakımından bir ayırım yapılmamıştır³⁵⁷. Buna göre iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmeleri devir nedeniyle feshe karşı korunmuş olmaktadır³⁵⁸. Ancak bu durumda iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin devir nedeni ile iş sözleşmelerinin feshi halinde iş güvencesinden yararlanma hakkına sahip olup olmadıkları sorunu ortaya çıkmaktadır³⁵⁹. Konunun İş K.’nun 6/5 maddesinin mutlak emredici nitelikte bir hüküm olarak değerlendirilip değerlendirilmemesi bakımından incelenmesi gerekir.

³⁵⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.113.

³⁵⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.113.

³⁵⁷ Devrim Ulucan, “İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, s.66.

³⁵⁸ Ulucan, **a.g.m.**, s.66.

³⁵⁹ Ulucan, **a.g.m.**, s.66.

İş K.'nın 6/5 maddesi mutlak emredici nitelikte bir hüküm olarak kabul edilmezse, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmeleri devir nedeniyle feshe karşı korunmuş olmayacaktır³⁶⁰.

Buna karşılık, İş K.'nın 6/5 maddesini mutlak emredici nitelikte bir hüküm olarak kabul edilirse; emredici bir hükme aykırı bir hukuki işlem geçersiz sayılacağından, gerek iş güvencesi kapsamında olan, gerekse iş güvencesi kapsamı dışında olan işçiler arasında bir fark olmaksızın bu tür fesih işlemi geçersiz sayılacaktır³⁶¹. Bu durumda İş Kanunun 6. maddesi ile, yasanın iş güvencesi hükümlerinden ayrı olarak sadece devir konusunda iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler için iş güvencesi sağlanmış olacaktır³⁶².

Ancak iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmeleri devreden ve devralan tarafından feshedilirse ve devreden ile devralan işveren tarafından iş sözleşmesinin ekonomik, teknolojik veya organizasyon değişikliğinin gerekli kıldığı nedenlerle feshedildiği ispat edilemezse; işçiler iş güvencesi kapsamında olmadıkları için işe iade davası açamayacaklardır. Buna göre şayet işçi 6 aydan az bir süre çalışmışsa sadece ihbar tazminatı alabilecektir³⁶³.

Bu durum İş K. md. 6'de düzenlenen fesih yasağının amacına ters düşeceğinden; iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçileri iş sözleşmeleri sadece devir nedeniyle feshedilmiş ve maddede öngörülen geçerli nedenler ispat edilememişse, işverenin sadece devir nedeniyle yaptığı feshin İş K. md. 17 uyarınca fesih hakkının kötüye kullanılarak yapılan fesih olarak

³⁶⁰ Ulucan, **a.g.m.**, s.73.

³⁶¹ Ulucan, **a.g.m.**, s.73.

³⁶² Ulucan, **a.g.m.**, s.73.

³⁶³ Ulucan, **a.g.m.**, s.73.

değerlendirilerek, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödemesi gerekecektir³⁶⁴.

D. İşyerinin Devrinin Kıdem Tazminatına Etkisi

4857 sayılı İş K.'nun yürürlüğe girmesiyle kıdem tazminatının işveren tarafından ödenmesi sistemi terkedilmiş ve İş K. geçici madde 6'da kıdem tazminatına ilişkin bir fon kurulması öngörülmüştür. İş K. geçici madde 6'da öngörülen kıdem tazminatı fonunun kurulmasıyla, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün fona devredilmesi amaçlanmıştır³⁶⁵. Ancak, kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun henüz yürürlüğe girmediği için, 4857 sayılı İş K.'nun 120. maddesi ve geçici 6. maddesi uyarınca 1475 sayılı İş K.'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi halen yürürlükte.

1475 sayılı İş K.'nun 14. maddesinin 2. fıkrasına göre; “İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Bu Kanunun neşrinden evvel itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiye çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur”.

Söz konusu kanun hükmü uyarınca, işyerinin devri halinde, işçinin kıdemi, devreden ve devralan işveren yanındaki hizmet süresinin toplamı üzerinden hesaplanacaktır. Nitekim İş K.'nun 6. maddesinin 2. fıkrasında

³⁶⁴ Ulucan, **a.g.m.**, s.73-74.

³⁶⁵ Gürhan Sefa Doğrul, “Bireysel İş Hukuku İlişkilerinden Doğan Ücret ve Tazminat Alacaklarında Faiz Uygulamaları”, Ankara, 2004, s.66.

işyerini veya bir bölümünü devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olduğu açıkça düzenlenmiştir. Buna göre işçinin kıdeminin hesabında, işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.

1475 sayılı İş K. md. 14/2 hükmünün ön şartı iş sözleşmesinin devralan işveren ile devam etmesi ve daha sonrada kıdem tazminatına hak kazandıracak bir nedenle sona ermiş olmasıdır.³⁶⁶ İşyerinin devrinden önce veya devir sırasında iş sözleşmesi sona erdirilmişse, kıdem süresi yönünden hizmetlerin birleştirilmesi ve devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu söz konusu olmayacaktır³⁶⁷. İşyerinin devrinden önce iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş ve işyerini devralan işveren tarafından işçi tekrar işe alınmışsa, kanuna karşı hile söz konusu olmadıkça, kıdem tazminatının hesabında devreden işverene bağlı olarak geçirilen süre birleştirilmez³⁶⁸. Bu durumda, şayet iş sözleşmesi 1475 sayılı İş K. md 14’de belirtilen nedenlerle sona ermişse; işçi, devreden işveren nezdinde çalıştığı hizmet süresi için devreden işverenden, devralan işveren nezdinde çalıştığı hizmet süresi için de devralan işverenden ayrı ayrı kıdem tazminatı talep edebilir³⁶⁹.

İşyerinin devri halinde, işçinin devreden ve devralan işveren yanındaki hizmet sürelerinin toplamı üzerinden hesap edilecek kıdem tazminatından devreden işverenin mi yoksa devralan işverenin mi sorumlu olacağı, 1475 sayılı İş K.’nın 1927 sayılı Kanunla değişik 14. maddesinin 2. fıkrasında, işyerinin devrinin 1927 sayılı yasanın yürürlük tarihi olan 12.07.1975 tarihinden önce veya sonra gerçekleşmesine göre ayrı düzenlenmiştir³⁷⁰.

³⁶⁶ Reisoğlu, “Devir”, s.1284, Süzek, **a.g.e.**, s.578, Şahlanan, **a.g.m.**, s.19.

³⁶⁷ Süzek, **a.g.e.**, s.578, Şahlanan, **a.g.m.**, s.19.

³⁶⁸ Süzek, **a.g.e.**, s.578.

³⁶⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.578, Y.9.HD., 08.02.1999, E. 1999/1119, K.1999/1654, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 03.02.2008.

³⁷⁰ Safa Reisoğlu, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Tütis Yayınları, 1976, s.76 (Kıdem Tazminatı), Güzel, **a.g.e.**, s. 437.

İşyeri 1927 sayılı Kanunun resmi gazetede yayınlandığı tarih olan 12.07.1975 tarihinden önce devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse, devir sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmamak kaydıyla işlemiş kıdem tazminatlarından devralan işveren sorumludur. Bunun sonucu olarak devralan işveren, işyerinin devrinden önceki ve sonraki hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatından sorumlu olacaktır³⁷¹.

Ancak, tarafların devir sözleşmesi ile devir tarihinden önceki kıdem tazminatından devreden işverenin sorumlu olacağını kararlaştırılması mümkündür. Bu takdirde, devralanın sorumluluğu işyerini devraldığı dönemdeki hizmet karşılığı ile sınırlı olacaktır³⁷². Şayet, taraflar devir tarihinden önceki kıdem tazminatından devreden işverenin sorumlu olacağı konusunda anlaşmışlarsa; işçinin kıdem tazminatı, işyerindeki hizmet sürelerinin toplamı üzerinden, son ücreti esas alınarak ödeneceğinden, devreden işverenin kendi dönemine ilişkin sorumluluğu devir tarihinde işçinin aldığı ücret ile sınırlıdır³⁷³.

Devir sözleşmesinde yer alacak olan devralan işverenin devir tarihinden önceki hizmet sürelerinden sorumlu olmayacağına dair hükmün işçinin muvafakatine bağlanması gerekmektedir³⁷⁴. Zira, aksi takdirde işçi devir sözleşmesindeki hükümden haberdar olamayacak ve ileride devreden işverene ulaşamaması nedeniyle mağdur duruma düşebilecektir³⁷⁵. Buna karşılık işçi devir sözleşmesi hükmünden haberdar olursa, bu hüküm işçiye karşı ileri sürülebilecek; aksi halde, hüküm ancak tarafları bağlayacağından, işçi kıdem tazminatının tamamını devralan işverenden isteyebilecek, devralan işverende devir sözleşmesi hükmü uyarınca devirden önceki süreye

³⁷¹ Burhan Özdemir, “İşyeri Devrine Bağlı İşveren Değişikliğinin Kıdem Tazminatı Hakkı Açısından Sonuçları ve Konuya İlişkin Yargı Kararları”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 16, sayı 1-2, 1998, s.255-256, Ercan Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1999, s.696 (Kıdem Tazminatı), Reisoğlu, **Kıdem Tazminatı**, s.77, Güzel, **a.g.e.**, s. 438-439.

³⁷² Özdemir, **a.g.m.**, s. 256.

³⁷³ Reisoğlu, **Kıdem Tazminatı**, s.78.

³⁷⁴ Oğuzman, **Hizmet Akdi**, s.253.

³⁷⁵ Oğuzman, **Hizmet Akdi**, s.253.

ilişkin kısım için devreden işverene rücu edebilecektir³⁷⁶. Ancak bu düzenleme yukarda da belirttiğimiz üzere 1927 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 12.07.1975 tarihinden önceki ilişkiler için söz konusudur. 1475 sayılı İş K.'nun 14/2. maddesi 1927 sayılı Kanun ile değiştirildiğinden ve 4857 sayılı İş K.'nun 120. maddesi ve geçici 6. maddesi uyarınca 1475 sayılı İş K.'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan; 12.07.1975 tarihinden sonraki iş ilişkilerinde; devir sözleşmesinde yer alacak olan devralan işverenin devir tarihinden önceki hizmet sürelerinden sorumlu olmayacağına dair hükmün işçinin muvafakatine bağlanması gerektiği kuralı geçerli olmayacaktır.

Tarafların aralarında sorumluluğa ilişkin yapacakları anlaşma, devirden önceki kıdem tazminatına ilişkin olup, devralan işveren dönemindeki hizmet nedeniyle doğan kıdem tazminatına ilişkin böyle bir anlaşma yapılarak, sorumluluk devreden işverene verilemez³⁷⁷. Zira, işyerinin devrinden sonraki hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatından, işçiye karşı devralan işveren sorumludur. Devir sözleşmesine işyerinin devrinden sonra doğacak kıdem tazminatından devreden işverenin sorumlu olacağına dair bir hüküm konulsa dahi, bu hüküm devralan işverenin devirden sonraki döneme ilişkin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz³⁷⁸. Buna göre devralan işveren kendi dönemindeki çalışma süresi bakımından işçinin kıdem tazminatı hakkının doğmadığını ileri süremez³⁷⁹. Şayet, söz konusu hükme dayanarak devreden işveren işçinin kendi nezdinde çalıştığı hizmet süresine göre kıdem tazminatı adı altında bir ödeme yapmışsa, ödenen miktarın ancak mahsubu söz konusu olabilir³⁸⁰.

İşyerinin devri 1927 sayılı Kanunun resmi gazetede yayınlandığı tarih olan 12.07.1975 tarihinden sonra gerçekleşmişse, devirden önce işlemiş

³⁷⁶ Oğuzman, **Hizmet Akdi**, s. 253.

³⁷⁷ Özdemir, **a.g.m.**, s.256.

³⁷⁸ Reisoğlu, **Kıdem Tazminatı**, s.77, dn.102.

³⁷⁹ Mollamahmutoğlu, **a.g.e**, s.644.

³⁸⁰ Y.9.HD., 23.01.1990, E. 1990/136, K.1990/3881, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 03.02.2008.

kıdem tazminatlarından devreden ve devralan işveren sorumludur. İşyerinin devri halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işverenin sorumluluğuna ilişkin kanun hükmü ile işçinin devirden önceki devreden işveren nezdindeki hizmetlerinin güvence altına alınması ve devreden işverenin sorumluluğunun sınırlandırılması amaçlanmıştır³⁸¹. Ancak, devreden ve devralan işverenin sorumluluğunun miktarı açısından; genel teselsül hükümlerinden ayrılmış ve her iki işverenin sorumlulukları konusunda bir ayırım yapılmıştır³⁸². Buna göre, devreden işverenin bu sorumluluğu işçinin kendi yanında çalıştığı süreyle ve devir esnasında aldığı ücretle sınırlı olacaktır (1475 sayılı İş K. md. 14/2). Diğer bir deyişle, işyerini devralan işveren, işçiye karşı işçinin önceki ve kendi dönemindeki hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son ücretine göre hesap edilecek kıdem tazminatından sorumlu olduğu halde, devreden işverenin sorumluluğu işçiyi çalıştırdığı süreyle ve devir tarihinde işçinin aldığı ücret ile sınırlıdır³⁸³. Buna göre devralan işveren tüm çalışma süresi ve son ücreti üzerinden kıdem tazminatını ödedikten sonra, işçinin devir tarihine kadarki çalışma süresi ve devir anındaki ücreti için, devreden işverene rücu edebilecektir³⁸⁴. Yargıtay içtihatları uyarınca³⁸⁵, 1475 sayılı İş K. md. 14 karşısında müteselsil sorumluluk söz konusu olmadığından, işyerini devreden işveren, devralan işveren ile birlikte kıdem tazminatının tamamından sorumlu değildir³⁸⁶.

1475 sayılı İş K.'nun 14/11. maddesinde kıdem tazminatını zamanında ödemeyen işverenlere uygulanacak faize ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir. Söz konusu kanun hükmünde, işverene karşı kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davaların sonunda hakimin, gecikme için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedeceği düzenlenmiştir. Kıdem tazminatının ödenmesi gereken zaman kanunda tayin edilmiş olup, kıdem tazminatının

³⁸¹ Çelik, **a.g.e.**, s.306.

³⁸² Şahlanan, **a.g.m.**, s.19.

³⁸³ Reisoğlu, **Kıdem Tazminatı**, s.77.

³⁸⁴ Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.225, Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.224, Şahlanan, **a.g.m.**, s.20.

³⁸⁵ Y.9.HD., 27.01.1994, E. 1993/12002, K.1994/779, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 13.02.2008.

³⁸⁶ Çelik, **a.g.e.**, s. 306, Süzek, **a.g.e.**, s. 579, Karş. Güzel, **a.g.e.**, s.441 vd..

ödenme zamanı, İş K. md. 32/5 uyarınca iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir³⁸⁷. Kıdem tazminatı alacağının ödeme zamanı kanunda tayin edilmiş olduğundan ve söz konusu kanun hükmü iş sözleşmesinin bir parçası teşkil ettiğinden, BK. md. 101/2 uyarınca kıdem tazminatının borçlusu işveren, sözleşmenin sona erdiği gün temerrüde düşecektir³⁸⁸. Diğer bir deyişle, kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği anda doğup, muaccel olacağından, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işveren, ihtar söz konusu olmaksızın temerrüde düşecek ve faiz iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır³⁸⁹. Buna göre devreden ve devralan işveren işçiye ödemekle yükümlü oldukları dönemlere ilişkin kıdem tazminatını iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren mevduata uygulanacak en yüksek faizi ile birlikte ödeyeceklerdir.

Buna karşılık, devralan işveren, işçinin kendi ve devreden işveren nezdindeki tüm çalışma süresini öder ve devir tarihine kadar ki çalışma süresi ile devir anındaki ücret için devreden işverene rücu ederse, devreden işverenin temerrüde düşmesi için devralan işverenin ihtarda bulunması gerekir (BK. md. 101/1). Devralan işverenin ihtarı ile temerrüde düşen devreden işveren, söz konusu tutarı devralan işverene temerrüt tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte ödeyecektir.

4857 sayılı İş K.'nun 6. maddesinin 3. fıkrasında; devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin iki yıl süreyle birlikte sorumlu olduğu açıkça düzenlenmiştir. Ancak 1475 sayılı İş K. md. 14/2'de devreden sorumluluğu bir süre ile sınırlanmadığından, devreden işverenin sorumluluğunu 2 yıl süreyle sınırlayan İş K. md. 6/3 hükmü kıdem tazminatı dışındaki alacaklar için söz konusu olacaktır³⁹⁰.

³⁸⁷ Doğrul, **a.g.e**, s.71.

³⁸⁸ Doğrul, **a.g.e**, s.72.

³⁸⁹ Doğrul, **a.g.e**, s.71, .Mollamahmutoğlu, **a.g.e**, s.659, Süzek, **a.g.e**, s.589.

³⁹⁰ Fevzi Şahlanan, **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları**, Ankara, Türk-İş Yayını, Ankara, s.75, Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.192.

İşçinin çalıştığı işyerinin birden fazla devredilmesi halinde de, işçinin tüm hizmet süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir. İşveren, işyerini bir işverenden devralmış ve daha sonra başka bir işverene devretmişse, iş sözleşmesini sona erdiren son işveren olmadığından, 1475 sayılı İş K. md. 14/2'de belirtilen devreden işveren konumunda olacaktır³⁹¹. Buna göre son işveren tüm süreden, devreden işverenlerin her biri de kendi çalıştırdıkları süre ile kıdem tazminatından sorumlu olacaktır³⁹².

İşyerinin devri sonucunda devralan işverenin kıdem tazminatından sorumlu olabilmesi için, işyerinin, hem devreden işveren ve hem de devirden sonra devralan işveren döneminde İş K. kapsamında olması zorunludur³⁹³. Şayet, işyerinin devrinden önce işyeri İş K. kapsamında değilse veya devirle birlikte İş K. kapsamından çıkmışsa devralan işveren kıdem tazminatından sorumlu olmayacaktır³⁹⁴. Buna karşılık işyeri devirle birlikte İş K. kapsamına girmişse, işçinin sadece İş K. kapsamındaki hizmet süresi kıdemini oluşturacağından, doğacak kıdem tazminatından sadece devralan işveren sorumlu olacaktır³⁹⁵.

E. İşyerinin Devrinin İşe İadeye Etkisi

4857 sayılı İş K'nun 18 vd. maddeleri ile iş güvencesine ilişkin özel düzenlemeler getirilmiştir. İşçinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan bir işyerinde çalışıyor olması, bu işyerindeki kıdemini en az altı ay olması, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliğinde bir eleman olmaması

³⁹¹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.194.

³⁹² Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.195.

³⁹³ Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.697-698.

³⁹⁴ Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.698.

³⁹⁵ Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.698.

gerekmektedir (İş K. md. 18). İş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İş K. md. 18/1).

İşyerinin devri başlı başına fesih için geçerli sebep oluşturmaz. Ancak İş K. md. 6/5'de, ekonomik veya teknolojik sebepler yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı hallerde devreden ve devralan işverenin fesih haklarının saklı olduğu açıkça düzenlendiğinden, devralan işverenin işyerini yeniden yapılandırması ve bu yapılandırmada işgücü fazlasının ortaya çıkması halinde feshin son çare olması ilkesinin de gözetilerek bir kısım işçilerin iş sözleşmesinin feshetmesi mümkündür³⁹⁶.

İş K. md. 20 uyarınca, belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir veya toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık bir ay içinde özel hakeme götürülebilir (İş K. md. 20/1). İş sözleşmesinin feshi bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde işçi işe iade davası açmış veya uyuşmazlık özel hakeme götürülmüşse ve yargılama devam ederken işveren işyerini bir başka işverene devretmişse, dava süresince iş sözleşmesi askıda kabul edileceğinden, askıda olan iş sözleşmesi devralan işverene geçecektir. İşe iade davası sonunda feshin geçersiz olduğu tespit edilirse, geçersiz fesih iş sözleşmesi üzerinde hiç bir hüküm ve sonuç doğurmayacağından, iş ilişkisinin taraflar arasında baştan itibaren aynen devam ettiği kabul edilecektir³⁹⁷. İş sözleşmesinin fesih kararının geçersizliğinin kesinleşmesi ile birlikte, işçi işe iade için kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 işgünü

³⁹⁶ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.197.

³⁹⁷ Süzek, **a.g.e.**, s.481.

içinde devralan işverene başvuracaktır³⁹⁸. Şayet, işçi 10 işgünü içinde devralan işverene başvurmazsa, devreden işverence yapılmış olan fesih geçerli fesih sayılacak ve devralan işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacaktır (İş K. md. 21/5). İşçinin devreden işverene başvurmaması geçerli feshin sonuçlarını doğurduğundan, işçi şartları varsa sadece ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçinin hak kazanacağı söz konusu alacaklar devir tarihinden önce doğmuş olduğundan, İş K. md. 6/3 uyarınca devralan işveren, devreden işveren ile bu işçi alacaklarından birlikte sorumlu olacaktır³⁹⁹.

İşçinin iş sözleşmesi işyerinin devrinden sonra devralan işveren tarafından feshedilmişse işçinin işe iade davasını devralan işverene karşı açması gerekir⁴⁰⁰. Zira, iş sözleşmesi devralan işveren tarafından feshedilmişse, devreden işverenin feshin geçersizliğinin sonuçlarından sorumlu tutulması söz konusu olmaz⁴⁰¹

İşçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılan işe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin devredilmesi halinde husumetin kime yöneltileceğinin incelenmesi konumuz açısından önem arz eder. İşe iade davasının açıldığı tarihte işyerinin devri söz konusu olmadığından, işe iade davasının devreden işverene karşı açılacağı konusunda herhangi bir görüş ayrılığı yoktur. Ancak, işe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin devredilmesi halinde davanın devralan işverene karşı da yöneltilip yönetilmeyeceği tartışma konusu oluşturur. Birinci görüş olarak; feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı fesih tarihine göre çözümlenmesi gerektiğinden ve husumet iş sözleşmesini fesheden devreden işverene yöneltildiğinden, davanın devreden işverene karşı görülmeye devam edilmesi

³⁹⁸ Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.481 (İş Güvencesi), Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.197-198.

³⁹⁹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.198.

⁴⁰⁰ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.198.

⁴⁰¹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.198.

gerektiği ileri sürülebilir⁴⁰². Bu görüşe göre, iş sözleşmesini fesheden devreden işveren olduğundan, davada feshin geçerli nedenle yapıldığı savunmasını ve ispatını yapacak olanın devreden işveren olacağı savunulabilir⁴⁰³. Ancak bu durumda devreden işveren hakkında kurulan tespit niteliğinde olan işe iade kararının, devralan işveren tarafından nasıl uygulanacağı sorun teşkil eder. Yargılama sonunda iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespit edilmesi halinde; işyerinin devriyle birlikte devralan işveren, işyerini devir tarihinde devam eden iş sözleşmeleri ile birlikte devralmış olduğundan, işe iade davasının tarafı olmamasına rağmen, işçiyi işe iade ile yükümlü olacaktır⁴⁰⁴. Devralan işveren işçinin kendisine başvurması halinde işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa, fesih bu tarihte devralan işveren tarafından yapılmış olacak ve devralan işveren feshin sonucu olarak iş güvencesi tazminatı, kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalışmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer ücretler ile feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatını ödeyecektir⁴⁰⁵. Zira iş güvencesi tazminatı feshin geçersizliğinin değil, işverenin işçiyi başlatmamasının sonucudur⁴⁰⁶. Ancak bu durumda hiç tarafı olmadığı bir mahkeme kararını uygulamakla yükümlü olan devralan işverenin, devreden işverenin geçerli bir nedene dayanmadan iş sözleşmesini feshetmesi sonucunda ödemekle yükümlü olduğu işçi alacakları için devreden işverene karşı rücu hakkı mevcuttur⁴⁰⁷.

İşe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin devredilmesi halinde davanın devralan işverene karşı da yöneltilip yönetilmeyeceği konusunda ikinci görüş olarak; davanın devralan işverene karşı yöneltilmesi, devreden işverene karşı açılmış olan davanın husumet yönünden reddi ve hükmün devralan işveren hakkında kurulması gerektiği ileri sürülebilir⁴⁰⁸.

⁴⁰² Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.198.

⁴⁰³ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.198.

⁴⁰⁴ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.198.

⁴⁰⁵ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.198-199.

⁴⁰⁶ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.200.

⁴⁰⁷ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.199.

⁴⁰⁸ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.199.

Ancak bu görüşün kabul edilmesi halinde, davanın açıldığı sırada henüz işyerinin devri gerçekleşmemiş olacağından, devralan işverenin taraf sıfatını kazanması sorun teşkil edecektir. Zira, dava devam ederken, taraflardan birinin müddeabihi bir başkasına temlik etmesi halinin düzenlendiği HUMK. md. 186'nın burada uygulama alanı bulunmaz. Zira, HUMK. md. 186 uyarınca, dava devam ederken davalının müddeabihi bir başkasına devretmesi halinde; davacı, davaya temellük eden üçüncü kişiye karşı devam edilmesini isteyebilir veya davasını müddeabihi temlik etmiş olan davalıya karşı tazminat davasına çevirebilir⁴⁰⁹. Ancak işyerinin devri, dava konusunun devri niteliğinde olmadığından söz konusu hüküm işe iade davası açısından uygulanamaz. Kaldı ki, işe iade davalarında temel amaç işçinin işe geri dönmesinin sağlanması olduğundan, işçinin davasını tazminat davasına çevirmesi de mümkün değildir⁴¹⁰. Öte yandan, HUMK. md. 186'nın uygulanarak davacının davaya temellük edene karşı devam etmesi halinde, işçinin bir aylık işe iade davası açma süresini geçirmesi söz konusu olacak ve dolayısıyla işçi aleyhine sonuçlar doğabilecektir⁴¹¹.

İşe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin devredilmesi halinde, davanın devralan işverene ihbar edilmesi üçüncü görüş olarak ileri sürülebilir⁴¹². İşe iade davasının devralan işverene ihbar edilmesiyle, yargılama sonunda iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespit edilmesiyle, devralan işverenin işçiye işe başlatmaması halinde yükümlülük altına girebileceğinden haberdar olacak ve buna bağlı bir ödeme yapması halinde devreden işverene ödediği miktarı rücu edebilecektir⁴¹³.

Kanımızca, işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılan işe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin devredilmesi halinde birinci görüş olan davanın devreden işveren aleyhine görülmeye devam edilmesi ve

⁴⁰⁹ Baki Kuru **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, IV.cilt, 6. baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001, s.3825.

⁴¹⁰ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.199.

⁴¹¹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.199-200.

⁴¹² Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.200.

⁴¹³ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.200.

mahkemece iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçinin işe iade için devralan işveren başvurusunu, şayet, devralan işveren işçiyi işe başlatmazsa; iş güvencesi tazminatından ve kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalışmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer ücretler ile feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatından sorumlu olacağını ve devralan işverenin söz konusu işçi alacakları için devreden işverene rücu hakkının bulunduğunu kabul etmek gerekir. Bununla birlikte işe iade davası devralan işverene ihbar edilmelidir. Ancak, ihbar, geçersiz feshin sonuçlarının doğması için zorunlu olmamalıdır.

Devralan işveren kendisine başvuran işçiyi işe başlatırsa iş sözleşmesi feshedilmemiş gibi aynen devam edecektir⁴¹⁴. Ancak, devralan işveren yine işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer ücreti işçiye ödemekle yükümlü olacaktır (İş K. md. 21). Bu durumda da, devralan işverenin yine işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer ücreti için devreden işverene rücu hakkı bulunmaktadır. Devralan işverenin işçiyi işe başlatması halinde, işçiye peşin olarak ödenen bildirim süresine ilişkin ücret ile kıdem tazminatının, işçiye ödenecek en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer ücretlerden mahsup edilmesi gerekecektir (İş K. md. 21/4).

Yargılama sonunda iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğu tespit edilmiş ve işçi kararın kendisine tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işverene işe iade için başvurusundan sonra işyeri devri gerçekleşmişse işçinin çalıştırılmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer ücreti devir tarihinde doğmuş bulunacağından, söz konusu tutardan İş K. md. 6/3 uyarınca devralan işveren, devreden işveren ile birlikte sorumlu olacaktır⁴¹⁵. Buna karşılık, işçinin işe başlatılmamasının sonucu olan

⁴¹⁴ Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay, Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, 2. baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006, s.297.

⁴¹⁵ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.200.

iş güvencesi tazminatı, işyerinin devir tarihinden sonra doğmuş olduğundan, söz konusu tutardan sadece devralan işveren sorumludur⁴¹⁶.

Devralan işverenin işçiye işe başlatmayacağını bildirmesinden veya bir aylık işe başlatma süresinin sonunda işyerinin devri gerçekleşmişse, devir tarihinde iş güvencesi tazminatı doğmuş ve iş güvencesi tazminatı devir tarihinde ödenmesi gereken borç kapsamında olacağından, İş K. md. 6/3 uyarınca devralan işveren devreden işveren ile birlikte sorumlu olacaktır⁴¹⁷.

F. İşyerinin Devrine Rağmen Yasa Hükümlerinin Uygulanmadığı Durum

İş K.'nın 6. maddesinin son fıkrasında işyerinin devrine ilişkin İş K'nun 6. maddesi hükümlerinin uygulanmayacağı durum düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme uyarınca iflas nedeniyle malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde işyeri veya bir bölümünün devrine ilişkin İş K'nun 6. maddesi hükümleri uygulanmayacaktır. Buna göre İş K. md. 6 hükümleri uygulanmayacağından, iş sözleşmeleri devralana geçmeyecek ve dolayısıyla iflas eden işverenin borçlarından, devralan sorumlu olmayacaktır⁴¹⁸.

Buna karşılık, 1475 sayılı İş K.'nın 14/2 maddesinde devreden işverenin sorumluluğunun sınırı, devir tarihindeki ücret ve kendi çalıştırıldığı süre ile sınırlı olduğu açıkça belirtildiğinden, kıdem tazminatı açısından devreden ve devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır⁴¹⁹.

İşverenin iflası nedeniyle işyerinin tasfiyesi sonucunda işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde İş K. md. 6 hükümlerinin uygulanmama nedeni, iflas nedeni ile malvarlığının tasfiyesi sonucu iflas

⁴¹⁶ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.200.

⁴¹⁷ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.200.

⁴¹⁸ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.196.

⁴¹⁹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.196-197.

masasınca, tasfiye sırasında mevcut malvarlığından öncelikle işçi haklarının ödenmesi gerektiği ve iflas eden işverenin ödeme kabiliyeti bulunmamasıdır⁴²⁰. Öte yandan, söz konusu kanun hükmü iflas yoluyla işyerini devralan işverenin devir öncesindeki dönemde sorumluluğunu kaldırmak suretiyle, iflas eden şirketin tasfiyesini kolaylaştırma amacını taşımaktadır⁴²¹.

⁴²⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e.**, s.113.

⁴²¹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.196.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNİN DEVRİ İLE İLGİLİ DİĞER YASAL DÜZENLEMELERİN

DEĞERLENDİRİLMESİ

I. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU

854 sayılı Deniz İş Kanununda, işyerinin tanımı yapılmamış olmakla birlikte, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemiler, bu kanun bakımından işyeri olarak kabul edilir⁴²². Den. İş K.'nda geminin devri halinde iş sözleşmesinin sona ermeyeceğine ve gemide devir tarihinde var olan iş sözleşmelerinin otomatik olarak devralan işverene geçeceğine dair özel düzenlemelere yer verilmiştir⁴²³.

Den. İş K. md. 19'a göre; geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece mülkiyetin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi iş sözleşmesinin feshini gerektirmemektedir. Ancak bu hükmün uygulanabilmesi için, geminin el değiştirmesi halinde Türk Bayrağını taşıma hakkının yitirilmemiş olması gerekir⁴²⁴. Aksi halde, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer (Den. İş K. md. 14/4).

Den. İş K. md. 19 uyarınca, geminin yeni maliki olan devralan işveren, devir tarihindeki mevcut iş sözleşmelerinin otomatik olarak tarafı olacaktır⁴²⁵. Kanundaki mutlak emredici hükmün sonucu olarak, iş sözleşmesi bir bütün olarak devralan işverene geçeceğinden, devreden ve devralan işverenin iradeleri bir önem arz etmez ve taraflar aralarında yapacakları sözleşme ile

⁴²² Güzel, **a.g.e.**, s.73.

⁴²³ Şahlanan, **a.g.m.**, s.17, Ekonomi, **a.g.m.**, s.328.

⁴²⁴ Güzel, **a.g.e.**, s.304.

⁴²⁵ Güzel, **a.g.e.**, s.305.

hükmün aksini kararlaştıramazlar⁴²⁶. İş sözleşmesinin devralan işverene geçmesinin sonucu olarak gemi adamının ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin gibi kıdemine bağlı olan haklarında, devreden işverenin yanında işe başladığı tarihten, devralan işverenin yanında söz konusu hakları elde ettiği tarihe kadar olan sürenin toplamı da dahil olmak üzere, gemi adamının işyerinde yaptığı toplam çalışma süresi dikkate alınacaktır.

Den. İş K. md. 19'da, geminin devrinin iş sözleşmesinin feshini gerektirmediği açıkça düzenlenmiş olduğundan, gemi adamı, devreden veya devralan işveren, geminin başka şahsa geçmesi sonucu işveren değişikliğini neden göstererek, iş sözleşmesini feshedemezler⁴²⁷.

Den. İş K.'nda işyerinin devrine ilişkin diğer bir düzenlemeye 20. maddede yer verilmiştir. Den. İş K. md. 20/2 uyarınca, geminin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde gemi adamının kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmelerinin sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

Den. İş K.'nun 20. maddesinde, devreden ve devralan işverenin gemi adamının kıdem tazminatından sorumluluğuna ilişkin 1475 sayılı İş K'nun 14. maddesindeki düzenlemeye paralel bir düzenleme yer almaktadır. 12.07.1975 tarihinden itibaren geminin devri veya herhangi bir surette el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları gemi adamını çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki gemi adamının aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.07.1975 tarihinden önce işyeri devrolunmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından devralan işveren sorumludur (Den. İş K. md. 20/2,3). Ancak 1475 sayılı İş K.'nundan farklı olarak 854 sayılı Den. İş K.'na göre, gemi adamlarının kıdem tazminatına fesih

⁴²⁶ Güzel, **a.g.e.**, s.305.

⁴²⁷ Reisoğlu, "Devir", s.1285, Güzel, **a.g.e.**, s.305.

tarihinden itibaren mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranı değil, temerrüt tarihinden itibaren yasal faizin uygulanması gerekir⁴²⁸. Zira, Den. İş K.'nda kıdem tazminatı için özel bir faiz oranı öngörülmemiştir.

Den. İş K.'nda işyerinin devri halinde, gemi adamlarının kıdem tazminatı dışında, diğer işçilik haklarından işverenlerin sorumluluğuna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olduğundan ve 4857 sayılı İş K.'nun 6. maddesi gemi adamları yönünden uygulanamayacağından, diğer işçilik hakları bakımından, genel kanun niteliğinde olan BK. md. 179 uygulama alanı bulacaktır⁴²⁹. BK. md. 179 uyarınca, devreden işveren devralan işveren ile birlikte devirden önceki işçilik hakları için devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile müteselsilen sorumlu olacaktır. Kanımızca, BK. md. 179'un uygulama alanının geniş tutularak, mamelek devri dışında kalan işyerinin bir bölümünü teşkil eden işyerinin bir bölümünün devrinin de bu kapsamda değerlendirilmesi ancak üçüncü kişilere ihbar ve ilan hükmünün katı bir şekilde uygulanmaması gerekmektedir⁴³⁰.

II. 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU

İşyerinin bir başka işverene devredilmesi halinde işyeri sendika temsilcilerinin görevlerinin ve güvencesinin devam edip etmeyeceği konusunun incelenmesi konumuz açısından önem arz etmektedir. Sendikalar Kanunun 34. maddesinde işyeri sendika temsilcisinin atanması ve nitelikleri, 35. maddesinde görevleri ve 30. maddesinde güvenceleri düzenlenmiştir. Sen. K.'nun 4101 sayılı Kanunla değişik 34. maddesi uyarınca, işyeri sendika temsilcileri; toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika tarafından atanır ve onbeş gün içinde kimlikleri işverene bildirilir. Temsilcilerin sayısı işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenmekte olup, işyerinde

⁴²⁸ Y.9.HD., 27.05.2004, E.2004/642, K.2004/12694, Y.9.HD., 09.11.2005, E.2005/7238, K.2005/35449, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 13.03.2008.

⁴²⁹ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.186.

⁴³⁰ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.186-187.

çalışan işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeler arasından atanır. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir (Sen. K. md. 34/1). Bu sayıları aşan atamaların yapılması halinde, sınırın dışında kalanlar için temsilcilik sıfatı geçerli olmaz ve bunlar Sen. K. md. 30'da düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerinden yararlanamazlar⁴³¹.

Sendikalar Kanununa göre; işyeri sendika temsilcileri işyeri ile sınırlı kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikayetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler (Sen. K. md.35).

Sen. K.'nda işyeri sendika temsilcilerinin, sendikal görevleri nedeniyle işveren karşısında korunmaları amacıyla düzenlemelere yer verilmiş ve işyeri sendika temsilcisine istihdam teminatı sağlanmıştır⁴³². Buna göre, işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır (Sen. K. md. 30/1). Temsilcinin iş sözleşmesinin temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanununun 21/1 maddesi uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir (Sen. K. md. 30/1). İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır (Sen. K. md. 30/3).

⁴³¹ Çelik, **a.g.e.**, s.410.

⁴³² Aktay, Arıcı, Senyen/Kaplan **a.g.e.**, s.299.

İşyerinin bir başka işverene devredilmesi halinde işyerinde çalışan ve işçi durumunda olan temsilcinin iş sözleşmesi devralan işveren ile devam edecektir⁴³³. Zira, işyeri sendika temsilcisi de devredilen işyerinde çalışan bir işçidir. Öte yandan, TİSGLK. md. 8 uyarınca, işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğinden, sendika ile devralan işveren arasındaki değişiklik temsilcilerin görevini etkilemeyecek ve işyeri sendika temsilcisi kendisine tanınan güvencelerden yararlanmaya devam edecektir⁴³⁴. Sen. K. md. 34 uyarınca, işyeri sendika temsilcileri işyerindeki işçi sayılarına göre belirlendiğinden, işyerinin el değiştirmesinden, özellikle ticaret ortaklarının belirlenmesinden sonra işyerindeki işçi sayısında bir değişiklik olursa, işyeri temsilci sayısı da, işçi sayısındaki azalma ya da artmaya göre belirlenecektir⁴³⁵. Buna göre, işyerinin devrinden sonra, şayet işyerindeki işçi sayısının artması söz konusu olursa, bununla orantılı olarak yeni temsilci atanması; buna karşılık işçi sayısında bir azalma gerçekleşirse, temsilci sayısının azaltılması gerekecektir⁴³⁶.

III. 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNU

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 8. maddesinde; "...toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez." hükmüne yer verilerek, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde, işveren değişikliklerinin toplu iş sözleşmesine etkisi düzenlenmiştir. Söz konusu kanun hükmünde yer alan "işverenin değişmesi" ibaresi geniş anlam taşımakta, sadece toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinin bir başka işverene devrini değil, işverenin ölümü, işveren durumundaki ticaret şirketinin başkalarıyla birleşerek yeni bir

⁴³³ Güzel, **a.g.e.**, s.415.

⁴³⁴ Güzel, **a.g.e.**, s.415.

⁴³⁵ Güzel, **a.g.e.**, s.415.

⁴³⁶ Güzel, **a.g.e.**, s.415-416.

şirket oluşturması veya başka bir şirkete katılması yahut aynı işverene ait işyerlerinin birleştirilmesi durumunu da kapsamaktadır⁴³⁷.

TİSGLK. md. 8 hükmü ile Bireysel İş Hukuku ve Kollektif İş Hukuku arasında paralellik sağlanmış, işyerinin devri veya diğer bir nedenle el değiştirmesinin, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği, işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecekleri emredici hükümlerle düzenlenmiştir⁴³⁸. Bu hüküm uyarınca, işyerinin devri halinde işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi, devralan işveren ile devam edecek, toplu iş sözleşmesinde işçilere sağlanmış bütün haklar devralan işveren tarafından yerine getirilecek, işçilerin de devralan işverene karşı talep hakkı bulunacaktır⁴³⁹.

TİSGLK. md. 8 hükmünün amacı; toplu sözleşme ile sağlanan istikrarın, sosyal barışın ve kanun hükmü gibi işyerinde uygulanan sözleşme ile işçilere sağlanan hakların sürekliliğinin sağlanmasıdır⁴⁴⁰. Bu amaç iş sözleşmesinin devamlılığını zorunlu kılmaktadır⁴⁴¹. Zira toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının önkoşulu geçerli bir iş sözleşmesinin yürürlükte olmasıdır⁴⁴². Şayet, devreden işverenin taraf olduğu iş sözleşmesi sona ermişse, işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları söz konusu olmayacak, dolayısıyla da aynı konuları düzenleyen ve aynı amacı taşıyan iki yasa arasında uyumsuzluk söz konusu olacaktır⁴⁴³.

TİSGLK md. 8 hükmü, tek bir toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki tek bir işyerinin ya da grup toplu iş sözleşmesine tabi işyerlerinden birinin devri açısından isabetli ve sorunsuz bir düzenleme olmasına rağmen, işletme toplu iş sözleşmesinin söz konusu olduğu hallerde işletmeye bağlı işyerlerinin

⁴³⁷ Çelik, **a.g.e.**, s. 584-585, Tunçomağ, Centel, **a.g.e.**, s.410, Güzel, **a.g.e.**, s.410.

⁴³⁸ Ekonomi, **a.g.m.**, s.359, Güzel, **a.g.e.**, s.407.

⁴³⁹ Güzel, **a.g.e.**, s.411, Şahlanan, **a.g.m.**, s.20, Kaplan, **a.g.m.**, s.16.

⁴⁴⁰ Güzel, **a.g.e.**, s.306.

⁴⁴¹ Güzel, **a.g.e.**, s.307.

⁴⁴² Güzel, **a.g.e.**, s.307.

⁴⁴³ Güzel, **a.g.e.**, s.307.

birinin devrinde ve işyerinin bir bölümünün devrinde sorunlara yol açmaktadır⁴⁴⁴.

Bir işverene ait aynı işkolunda kurulu birden fazla işyeri için ve bu işyerlerini bir bütün kabul edilerek oluşturulan işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinin tümü başka bir işverene devredildiği takdirde, toplu iş sözleşmesinin sona ermeyip, uygulanmaya devam edeceği konusunda bir tartışma bulunmamaktadır⁴⁴⁵. Ancak, işletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinden biri başka bir işverene devredildiğinde, işletme sözleşmesinin devredilen işyeri için bağımsız bir sözleşme niteliği kazanarak işyeri devri ile devralan işvereni de bağlayıp bağlamayacağı tartışmalıdır⁴⁴⁶. TİSGLK. md. 8 hükmünün amacına uygun olarak işletme toplu iş sözleşmesi, devredilen işyerini de kapsayan bütünlük içinde ve süreçte olduğu için, işyeri, devirle bütünlük dışına çıkarak bağımsız bir toplu pazarlık ünitesi haline geldiği durumda da tabi olduğu sözleşmenin sona ermeyeceğinin ve uygulanmaya devam edileceğinin kabul edilmesi gerekir⁴⁴⁷.

Ancak işyerinin bir bölümünün devri halinde bu görüşün kıyasen dahi uygulanabileceği ileri sürülemeyecektir⁴⁴⁸. Zira, işyerinin bir bölümü, işyeri veya işletme gibi bağımsız bir toplu pazarlık ünitesi olmadığı ve devirden sonra hangi organizasyona göre işlevini sürdüreceği devralan işveren tarafından belirleneceği için, işyerinin bir bölümünün devrinin TİSGLK. md. 8 kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olmaz⁴⁴⁹. İşyerinin bir bölümünü devralan işveren, devraldığı bölümü bağımsız bir işyeri veya mevcut bir işyerinin bir bölümü olarak örgütleyebilir⁴⁵⁰. Kaldı ki, işyerinin bir bölümünün devri ile bundan yeni bir işyerinin oluşmasında, yeni işyerinin dahil olduğu

⁴⁴⁴ Şahlanan, **a.g.m.**, s.20, Ekonomi, **a.g.m.**, s.359.

⁴⁴⁵ Ekonomi, **a.g.m.**, s.359.

⁴⁴⁶ Şahlanan, **a.g.m.**, s.20, Ekonomi, **a.g.m.**, s.359.

⁴⁴⁷ Ekonomi, **a.g.m.**, s.359.

⁴⁴⁸ Ekonomi, **a.g.m.**, s.359.

⁴⁴⁹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.359.

⁴⁵⁰ Ekonomi, **a.g.m.**, s.359.

işkolu ile bölümün kapsamında bulunduğu işyerinin işkolu farklı olabilir⁴⁵¹. Örneğin, et ve süt-peynir üreten iki işyerinin satış bölümü, gıda işkoluna giren işyerlerinin kapsamında iken, işyerinin bir bölümünü devralan işveren bunları teknik amacı satış ve pazarlama olan bir işyeri olarak örgütlediğinde, bu işyeri gıda işkoluna değil, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda bir işyeri olacaktır⁴⁵². Söz konusu değişim, iş sözleşmeleri yeni işverene geçen işçiler yönünden, sendika üyeliklerinin sona ermesi sonucunu doğuracaktır⁴⁵³. Zira, daha önce gıda işkolunda kurulu işçi sendikasına üye iken, işveren değişikliği sonucu yeni işyeri, üye oldukları sendikanın faaliyet alanı dışında kaldığı için, üyelikleri de sona erecektir⁴⁵⁴. Yine gıda işkoluna giren işyeri için yapılan sözleşme, bölümün yeni örgütlenmesinde farklı bir işkoluna giren işyerinin toplu iş sözleşmesi gibi uygulanacaktır ki, bunun toplu iş sözleşmesi sistemiyle bağdaşması söz konusu olamaz⁴⁵⁵. Ayrıca işyerinin bir bölümünün devralınarak mevcut bir işyeri kapsamında örgütlenmesi planlandığında, o işyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde, bir işyerinde aynı zamanda aynı düzeyde ve türde ikinci bir sözleşmenin uygulanması sonucunu doğuracak bir durum söz konusu olacaktır⁴⁵⁶. Ancak bu durum 2822 sayılı Kanunun sistemine tamamen aykırı olduğundan kabul edilmesi mümkün değildir. Zira, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz (TİSGLK. md. 3/4).

Konumuz açısından incelenmesi gereken diğer bir husus da, işyeri devrinin toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasından önceki aşamalarda gerçekleşmesi halinde TİSGLK. md. 8 hükmünün uygulanıp uygulanmayacağıdır. Yetki belgesi almış ve toplu görüşme çağırısı yapılmış işyerinin bir başka işverene devredilmesi halinde de, TİSGLK. md. 8 hükmünün uygulanması gerektiği ve işyerini devreden işveren zamanında

⁴⁵¹ Ekonomi, **a.g.m.**, s.360.

⁴⁵² Ekonomi, **a.g.m.**, s.360.

⁴⁵³ Şahlanan, **a.g.m.**, s.21, Ekonomi, **a.g.m.**, s.360

⁴⁵⁴ Ekonomi, **a.g.m.**, s.360.

⁴⁵⁵ Ekonomi, **a.g.m.**, s.360.

⁴⁵⁶ Ekonomi, **a.g.m.**, s.360.

alınan toplu iş sözleşmesi yetkisinin devralan işvereni bağladığı, işçi sendikasının devralan işverene toplu görüşme için ayrıca çağrı yapmasının gerekmediği kabul edilmelidir⁴⁵⁷.

İşletme toplu iş sözleşmesi için alınmış bir yetki belgesinden sonra ve fakat toplu iş sözleşmesi bağitlanmadan önce, işverenin bu işletme yetkisine girecek nitelikte yeni bir işyerine sahip olması halinde; işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin kuralların kamu düzenine ilişkin olması kuralı gereği, yeni işyerinde çalışan işçi ve üye sayısını dikkate alan bir çoğunluk tespiti yapılarak yeniden yetki tespiti yapılmalıdır⁴⁵⁸. Ancak, bu durumun kötü niyetli işverenlerin kesinleşmiş yetkiyi ortadan kaldırmasına yol açabileceği, bu nedenle kesin yetkiye dayanarak sözleşme prosedürünün yürütülmesi gerektiği, sonradan işletmeye dahil bir işyerinin devralınmasında, bu işyerinin yeni toplu iş sözleşmesi döneminde dikkate alınması gerektiği ileri sürülebilir⁴⁵⁹.

Bir işyerinin grev ve lokavt uygulandığı sırada bir başka işverene devredilmesi halinde ise, grev ve lokavt uygulaması olan bir işyerinde iş sözleşmesi askıda olduğu için, grev ve lokavtın sona ermesi halinde, iş sözleşmeleri devralan işveren ile devam edecektir⁴⁶⁰.

IV. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU

5754 sayılı Kanununla değişik 5510 sayılı Kanunun 108. maddesi uyarınca, 5510 sayılı Kanunun “İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli” kenar başlıklı 11. maddesi ile “Devir, temlik, haciz ve Kurum

⁴⁵⁷ Çelik, **a.g.e.**, s. 585, Y.9.HD., 29.06.1990, E.1990/7495, K.1990/8051, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 28.04.2008, Yenisey, **a.g.e.**, s.350.

⁴⁵⁸ Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Acar Matbaacılık Yayıncılık Hizmetleri Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş., 1992, s.89.

⁴⁵⁹ Şahlanan, **a.g.e.**, s.89-90.

⁴⁶⁰ Şahlanan, **a.g.m.**, s.24.

alacaklarında zamanaşımı” kenar başlıklı 93. maddesi 01.10.2008 tarihinde, “Prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primler” kenar başlıklı 89. maddesi 01.07.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

5510 sayılı Kanunda işyerinin devri “İşyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli” kenar başlıklı 11. maddede düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinin 5 fıkrasına göre; işyerinin başka bir işverene devredilmesi halinde, yeni işveren işyerini devraldığı tarihi takip eden on gün içinde işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı’na vermekle yükümlüdür. Bu işlerde çalışan sigortalıların, sigorta hak ve yükümlülükleri devam eder.

5510 sayılı Kanunun 11/5. maddesinde, 506 sayılı Kanunda yer alan düzenlemeden farklı olarak devralan işverenin işyeri bildirgesini Kuruma verme yükümlülüğüne ilişkin bir süre öngörülmüş ve işyeri bildirgesinin verileceği yer Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı olarak düzenlenmiştir.

İşyerinin bir başka işverene devredilmesi ile birlikte, devreden işverenin hak ve yükümlülükleri devralan işverene geçeceğinden, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen devralan işveren, devreden işveren gibi sorumludur⁴⁶¹. Devralan işverenin bildirge verme yükümlülüğünün doğabilmesi için, işyerinin işler bir şekilde sigortalı ile birlikte devredilmiş olması gerekir⁴⁶². Zira, işyerinin devri halinde işyeri değil, sigortalının işvereni değişmektedir ve devralan işveren, devreden işverenin halefi olmaktadır⁴⁶³. Şayet, işyeri sigortalı ile birlikte devredilmemişse, o yer işyeri niteliğini yitirmiş olacağından, devralan işverenin bildirge verme yükümlülüğü ortadan

⁴⁶¹ Resul Aslanköylü **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, I. cilt, 2. baskı, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2004, s.327.

⁴⁶² A.Can Tuncay, Ömer Ekmekçi **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 11. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2005, s.235, Aslanköylü, **a.g.e.**, s.327.

⁴⁶³ Y.10.HD., 23.09.1997, E. 1997/5397, K.1997/6053, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 08.03.2008.

kalkar⁴⁶⁴. İşyerinde çalışan sigortalılardan bir kısmının iş sözleşmesi sona erdirildikten sonra işyeri devredilmişse, diğer bir deyişle, devralan işveren bir kısım sigortalılarla birlikte işyerini devralmışsa devralan işverenin bildirim yükümlülüğü vardır⁴⁶⁵. Yine, işveren işyerinde bir sigortalı dışında tüm sigortalılarını işten çıkardıktan sonra işyerini bir başka işverene devretmiş olsa dahi, devralan işveren işyeri bildirgesi vermek zorundadır. Devralan işveren, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmedeği takdirde cezai ve hukuki sorumluluğu doğacaktır⁴⁶⁶.

İşyerinin devredilmesi halinde, devreden işverenin Kuruma olan prim, gecikme zammı ve faiz borçlarından sorumluluğu 5510 sayılı Kanunun “Prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primler” kenar başlıklı 89. maddesinde düzenlenmiştir. 5754 sayılı Kanunla değişik 5510 sayılı Kanunun 89 maddesinin 1. fıkrasına göre; sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınırsa, eski işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı’na olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usûl ve esasları belirlemeye Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı yetkilidir. İşyerinin devrinin satış, kira, hibe, cebri icra yoluyla gerçekleşmesi fark etmez⁴⁶⁷.

5754 sayılı Kanunla değişik 5510 sayılı Kanunun 89/1. maddesinde de, 506 sayılı Kanunun 82/1. maddesinde olduğu gibi, devreden ve devralan işverenin hangi borçlardan sorumlu olacakları sınırlı ve sayılı şekilde belirtilmiştir.

⁴⁶⁴ Aslanköylü, **a.g.e.**, s.327.

⁴⁶⁵ Aslanköylü, **a.g.e.**, s.328.

⁴⁶⁶ Aslanköylü, **a.g.e.**, s.328.

⁴⁶⁷ Tuncay, Ekmekçi, **a.g.e.**, s. 187, Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1783.

SSGSSK. md. 89/1'de, devreden ve devralan işverenin hangi borçlardan sorumlu oldukları sayılı ve sınırlı bir biçimde gösterilmiş olduğundan, müştereken ve müteselsilen sorumluluk örneğinin para cezası için geçerli değildir⁴⁶⁸. Diğer bir deyişle, devralan işverenin, devreden işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarını ödeme yükümlülüğü dışında, yerine getirmekle yükümlü olduğu hususlar bakımından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işverenin, devreden işveren ile birlikte sorumlu tutulmasının amacı, devreden işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarının ödenmesini güvence altına almak, işyeri ile birlikte devredilen sigortalıların sosyal sigorta haklarını korumak ve Kuruma karşı olan yükümlülüklerinden kurtulmalarını önlemektir⁴⁶⁹. SSGSSK. md. 89 uyarınca devreden işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından devralan işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu olması için, yine işyerinin işler durumda sigortalıları ile birlikte devredilmiş olması gerekir⁴⁷⁰. İşyerinin işler bir durumda sigortalıları ile birlikte devredilmiş olması, SSGSSK. md. 89'un ön koşulunu teşkil ettiğinden, bu durum işyerinin devri halinde sigortalıların iş sözleşmelerinin otomatik olarak devralan işverene geçeceğini göstermektedir⁴⁷¹.

506 sayılı Kanunda, devreden ve devralan işverenin sorumluluk sürelerine ilişkin özel bir düzenleme getirilmemiştir. Bu nedenle devreden işverenin Kuruma olan sigorta primi, gecikme zammı ve faiz borçlarından dolayı devralan işveren ile birlikte müteselsil sorumluluğun süresi için, sigorta priminden doğan alacaklar için uygulanacak zamanaşımı süresi esas alınmıştır.

⁴⁶⁸ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1785.

⁴⁶⁹ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1782.

⁴⁷⁰ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1783.

⁴⁷¹ Güzel, **a.g.e.**, s.308.

24.06.2004 tarihli 5198 sayılı Kanunla SSK. md. 80'de yapılan değişiklik öncesinde, prim ve diğer alacakların tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanacağı düzenlenmiştir. "Tahsil Zamanaşımı" kenar başlıklı 6183 sayılı Kanunun 102. maddesine göre, amme alacağı, vadesinin rastladığı takvim yılını izleyen takvim yılı başından itibaren 5 yıl içinde tahsil edilmezse zamanaşımına uğrar. Bu hüküm uyarınca Kurumun prim alacağında da zamanaşımı süresi 5 yıl olarak kabul edilmekteydi. Ancak, 24.06.2004 tarihli 5198 sayılı Kanunla SSK. md. 80/5'de yapılan değişiklikle amme alacağının tabi olduğu zamanaşımı süresini belirleyen 6183 sayılı Kanununun 102. maddesinin Kurum alacakları açısından uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır⁴⁷². SSK. md. 80/5 hükmünde değişiklik yapan 5198 sayılı Kanunda, 6183 sayılı Kanunun 102. maddesinin Kurumun süresinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde uygulanmayacağı düzenlenmiş olduğundan, Sosyal Sigortalar Kurumunun sigorta primlerinden doğan alacakları genel hükümlere göre 10 yıllık zamanaşımına tabidir (BK md. 125, 128). Buna göre, devreden işverenin Kuruma olan sigorta primi, gecikme zammı ve faiz borçlarından dolayı devralan işveren ile birlikte müteselsil sorumluluğun süresi, Kurum alacağının muacceliyet tarihinden itibaren 10 yıl olarak kabul edilmekteydi.

Buna karşılık 5754 sayılı Kanunla değişik 5510 sayılı Kanunun 93. maddesinin 2. fıkrasında; 506 sayılı Kanundan farklı olarak Kurumun prim ve diğer alacaklarına ilişkin zamanaşımına dair açık bir düzenleme getirilmiştir. Bu durumda, Kurum alacakları için Borçlar Kanununun zamanaşımına ilişkin genel kuralları uygulanmayacak; bunun yerine özel düzenleme niteliğinde olan 5510 sayılı Kanunun zamanaşımına ilişkin kuralları uygulanacaktır.

5754 sayılı Kanunla değişik 5510 sayılı Kanunun 93. maddesinin 2. fıkrasına göre, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından

⁴⁷² Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 11. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2008, s.263.

başlayarak on yıllık zamanaşımına tâbidir. 5510 sayılı Kanununda getirilen düzenlemede, 506 sayılı Kanuna göre uygulanan zamanaşımı süresinde bir değişiklik yapılmamıştır. Zira, 506 sayılı Kanunun 80/5. maddesine ve 5510 sayılı Kanunun 93/2. maddesine göre Kurum alacakları için zamanaşımı süresi 10 yıldır. Buna karşılık, 506 sayılı Kanuna göre, zamanaşımının başlangıç tarihi Kurum alacağının muacceliyet tarihi iken, 5510 sayılı Kanuna göre zamanaşımının başlangıç tarihi Kurum alacağının muacceliyet tarihini takip eden takvim yılının ilk günüdür.

Buna göre, 506 sayılı Kanununa göre devreden ve devralan işverenin sorumluluğu Kurum alacağının muacceliyet tarihinden itibaren 10 yıl iken, 5510 sayılı Kanuna göre devreden ve devralan işverenin sorumluluğu Kurum alacağının muacceliyet tarihini takip eden takvim yılı başından itibaren 10 yıl olacaktır.

İşyerinin birden fazla devredilmesi halinde müteselsil sorumluluk sadece devreden ve devralan işverenle sınırlıdır. Diğer bir deyişle, işyerinin birden fazla devredilmesi halinde ilk devralan, devraldığı işverenin prim borcundan sorumlu olduğu halde, ikinci devralan işveren, işyerinin ilk sahibinin prim borçlarından sorumlu değildir⁴⁷³. Zira, işyerinin birden çok kez devredilmesi halinde, işyerini en son devralan işverenin kendisinden önceki tüm devredenlerin borçlarından dolayı müteselsilen sorumlu tutulması halinde iş hayatı çekilmez hal alır ve bu durum SSGSSK. md. 89'un amacı ile bağdaşmaz⁴⁷⁴. Ancak, prim borçlarından kurtulmak ve üçüncü kişileri yanıltmak amacıyla yapılan hileli ve muvazaalı devirler için müteselsil sorumluluğun devreden ve devralan işverenle sınırlı olacağı kuralı uygulanmaz⁴⁷⁵.

⁴⁷³ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1785.

⁴⁷⁴ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1785.

⁴⁷⁵ Tuncay, Ekmekçi, **a.g.e.**, s. 187, Y.10.HD., 13.4.1993, E. 1992/11117, K.1993/3693, (Erişim) <http://www.kazanci.com>, 10.03.2008.

İşyerinin devri sözleşmesi geçersiz ise, devralan işveren sadece kendi döneminde gerçekleşen prim borçlarından sorumlu olup, devreden işverenin borçlarından sorumluluğu bulunmamaktadır⁴⁷⁶. Zira, SSGSSK. md. 89'un kenar başlığında yer alan "prim borçlarına halef olma" ibaresi, yasaya ve hukuka uygun halefiyeti amaçladığından, devir sözleşmesinin geçersizliği nedeniyle, devralan işverenin işverenlik sıfatına her zaman son verilebilir⁴⁷⁷.

SSGSSK. md. 89/1 uyarınca, devreden işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından dolayı devralan işveren ile müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması nedeniyle, Kurum her iki işveren aleyhine veya işverenlerden biri aleyhine takip yapabilir. Ancak, prim tahakkuk ve takip belgesinde sadece birisinin adı yazılı ise diğeri hakkında aynı belgeye dayanılarak takip yapılamaz. Bu durumda diğeri işveren hakkında ayrıca prim tahakkuk ve takip belgesi hazırlanıp ödeme emri gönderilmesi gerekir⁴⁷⁸.

İcra takibi devralan işveren aleyhine başlatılmış ve devralan işveren, işyerini devralmadığını dolayısıyla da, icra takibinin kendisi aleyhine başlatılamayacağını iddia etmişse, öğretideki bir görüşe göre, Kurumun bu iddianın aksini devir sözleşmesi ile kanıtlaması gerekmektedir⁴⁷⁹. Ancak uygulamada SSGSSK. md. 89 ile getirilen sorumluluktan kurtulmak amacıyla muvazaalı olarak, gerçekte işyeri devredilmiş olmasına rağmen, devreden ve devralan işveren yazılı bir devir sözleşmesi yapmayabilir. Bu durumda Kurumun işyerinin devrini devir sözleşmesi ile kanıtlaması sorun teşkil eder. Bu nedenle devreden işveren ile devralan işveren arasında işyerinin devrine ilişkin yazılı bir devir sözleşmesi olmasa dahi, işyerinin devredildiğini gösteren başka yazılı delil mevcutsa ve bu delillerden işyerinin devredildiği

⁴⁷⁶ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1785.

⁴⁷⁷ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1785.

⁴⁷⁸ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1787.

⁴⁷⁹ Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, 6. baskı, Ankara, Olgaç Matbaası, 1985, s.556.

açıkça anlaşılıyorsa işyerinin devri gerçekleşmiş sayılmalıdır⁴⁸⁰. Şayet, işyerinin devredildiğine dair hiç bir kayıt veya belge yoksa, devralan işverenin iddiasının doğru olup olmadığı, tanıkla ispat edilmelidir⁴⁸¹.

Devralan işveren Kuruma ödediği prim borcu ve fer'ileri için devreden işverene rücu edebilir⁴⁸². Ancak, devir sözleşmesinde devreden işverenin prim borcundan ve fer'ilerinin devralan işveren tarafından Kuruma ödeneceği kararlaştırılmışsa, devralan işverenin rücu hakkı bulunmamaktadır⁴⁸³.

Devreden işverenin müştereken ve müteselsilen sorumluluğu sadece kendi işverenlik dönemi ile sınırlı olup, işyerinin devrinden sonra sigortalıları çalıştıran devralan işveren olduğundan, devir tarihinden sonraki prim borçlarından ve fer'ilerinden devreden işveren sorumlu değildir⁴⁸⁴.

V. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNU

Gazeteciler ile işverenleri arasındaki ilişkiler 5953 sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” ile düzenlenmiş olup, bu kanun uygulamada kısaca “Basın İş Kanunu” olarak adlandırılmaktadır. Basın İş Kanunu hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlar ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi dışında kalanlarla bunların işverenleri hakkında uygulanır (Bas. İş K. md.1). Buna göre söz konusu faaliyetlerin yürütüldüğü işyerlerinde sadece gazeteci sayılan fikir işçileri hakkında Basın İş Kanunu uygulanacak; gazeteciler dışındaki fikir işçileri ile bedenen çalışanların iş ilişkileri İş Kanununa tabi olacaktır⁴⁸⁵.

⁴⁸⁰ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1787.

⁴⁸¹ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1787.

⁴⁸² Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1786.

⁴⁸³ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1786.

⁴⁸⁴ Aslanköylü, **a.g.e.**, II. cilt, s.1786.

⁴⁸⁵ Ekonomi, **a.g.m.**, s.355.

Basın İş Kanununda işyerinin tanımı yapılmamış olmakla birlikte, Türkiye’de yayınlanan gazete, mevkute, haber veya fotoğraf ajansı işyeri olarak kabul edilir. Öte yandan, 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun 38. maddesinde, radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların 5953 sayılı Kanuna tabi olduğu açıkça düzenlenmiş olduğundan ve haberle ilgili birimlerde çalışan fikir ve sanat işçileri de gazeteci olarak kabul edileceğinden radyo ve televizyon kuruluşlarını da, bu açıdan Bas. İş K. kapsamında işyeri olarak kabul etmek gerekir.

5953 sayılı Kanunda işyerinin devri ve işyerinin devrinin iş sözleşmeleri ile işçilik haklarına etkisine ilişkin özel bir düzenleme yer almamaktadır. 4857 sayılı Kanunun 116. maddesi ile 5953 sayılı Bas. İş K.’nın 6. maddesinin son fıkrasında, gazeteciler yönünden kıyasen uygulanabilecek maddeler arasında işyerinin veya bir bölümünün devrinin düzenlendiği 6. maddeye yer verilmemiş olduğundan, 4857 sayılı İş Kanunun 6. maddesinde yer alan düzenlemeler basın çalışanları açısından uygulanamaz⁴⁸⁶. 4857 sayılı İş Kanununun kıyas yoluyla gazetecilere uygulanacak hükümleri iş güvencesine ilişkin 18, 19, 20 ve 21. maddeleri ile ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin 29. madde hükümleri ile sınırlıdır (Bas. İş K. md. 6/son).

Bas. İş K.’da işyerinin devrine ilişkin tek düzenlemeye “Bildirilmesi Gereken Hususlar” kenar başlıklı 3. maddede yer verilmiştir. Söz konusu madde ile Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkuteleri, haber ve fotoğraf ajansları işyerlerini kuran, devralan veya kapatanlarla, iştilal alanlarını değiştirenlerin, işlem veya olay tarihinden itibaren bir ay içinde yazılı olarak bizzat veya taahhütlü mektupla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Bölge Müdürlüklerine bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir⁴⁸⁷.

⁴⁸⁶ Çankaya, Çil, a.g.e., s.187.

⁴⁸⁷ Seracettin Göktaş, Şahin Çil, **Basın İş Kanunu**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2003, s.24.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 20. maddesinin aksine, Basın İş Kanununda kıdem tazminatının işyerinin devri halinde nasıl hesaplanacağı ve sorumluluğun nasıl belirleneceğine dair bir düzenleme mevcut değildir. İşyerinin devrinden sonra, kesintisiz bir şekilde çalışmaya devam eden bir gazetecinin kıdem hakları bakımından, 1475 sayılı İş K.'nun 14. maddesi uygulanamaz ve devreden ile devralan işverenin sorumluluğu söz konusu hükme göre belirlenemez⁴⁸⁸. Zira, Basın İş Kanununda boşluk bulunan hallerde gazetecilerin işverenle ilişkilerine, bu ilişkilerin niteliğine aykırı düşmediği takdirde İş Kanunu değil, Borçlar Kanunu uygulanacaktır⁴⁸⁹.

Gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için meslekte en az 5 yıl çalışmış olmaları gerekir (Bas. İş K. md. 6/1). Gazetecinin kıdemini belirlenmesinde Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğündeki nezdinde tutulan ve Bas. İş K. md. 9 gereğince işverenin verdiği beyannamedeki bilgilerin işlendiği sicildeki kayıtlar esas alınır⁴⁹⁰. Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğündeki sicilde, aksini gösteren bir kayıtların mevcut olmaması halinde, gazetecinin kıdemini devam ettiği kabul edilir⁴⁹¹. Gazetecinin kıdemi aynı veya farklı işverenler nezdinde çalıştığı sürelerle bakılmaksızın gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihine göre hesaplanır (Bas. İş K. md. 6/2)⁴⁹². Buna karşılık gazeteci bir defa kıdem tazminatı almışsa, gazetecinin kıdemi yeni işe girişinden itibaren hesaplanacaktır (Bas. İş K. md. 6/8). Ancak bunun aksine gazeteci ile işveren arasında sözleşme yapılarak daha önce kıdem tazminatı almış olan gazetecinin sonraki çalışmasındaki kıdemini de mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı kararlaştırılabilir⁴⁹³. Zira, Basın İş Kanununda yer alan

⁴⁸⁸ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.187.

⁴⁸⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.185, Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.194.

⁴⁹⁰ Müjdat Şakar, "Gazeteci İle İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", **Prof.Dr.Halid Kemal Elbir'e Armağan**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 1996, s.494., Göktaş, Çil, **a.g.e.**, s.51.

⁴⁹¹ A.Can Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul, Evrim Yayınevi, 1989, s.84.

⁴⁹² Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.891.

⁴⁹³ Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.891.

kıdem tazminatına ilişkin hükümler, Deniz İş Kanunu ve İş Kanununun aksine nisbi emredici niteliktedir ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatı koşulları ve hak kazanma biçimi ile ilgili işçi lehine düzenlemeler yapılabilir⁴⁹⁴ Nitekim uygulamada kıdem tazminatına hak kazanabilmek için aranan 5 yıllık süre, toplu iş sözleşmeleri ile 1 yıla indirilmekte ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi diğer basın işçileri ile gazeteciler arasında bu konuda eşitlik sağlanmaktadır⁴⁹⁵.

Bas. İş K.'nun 6. maddesinde yer alan düzenleme uyarınca, gazetecinin kıdemi bakımından, işyerinin devri de dahil olmak üzere, gazetecinin başka işyerlerinde ve farklı işverenler nezdinde geçen çalışmaları birlikte değerlendirilecek ve gazeteciye daha önce çalıştığı işyerlerinde kıdem tazminatı ödenmemişse, son işveren tarafından tüm meslek kıdemi için kıdem tazminatı ödeneceği kabul edilecektir⁴⁹⁶. Ancak son işverenin gazeteciye diğer işverenler nezdinde geçen dönem için kıdem tazminatı ödemesi durumunda, önceki işverenlere rücu hakkı bulunmamaktadır⁴⁹⁷. Zira, söz konusu düzenlemeyle kıdemli bir gazeteciye çalıştıran işverenin, gazetecinin kıdemi ile ilgili bazı yükümlülöklere katlanması amaçlanmıştır⁴⁹⁸.

Basın İş Kanununda gazetecinin kıdem tazminatının ödenme zamanına ilişkin düzenleme getirilmediğinden, faiz için işverenin temerrüde düşürölmesi şarttır⁴⁹⁹ (BK. md.101/2). İş Kanunun aksine Basın İş Kanununda kıdem tazminatı için özel bir faiz oranı öngörölmediğinden, kıdem tazminatına temerrüt tarihinden itibaren yasal faizin uygulanması gerekir⁵⁰⁰.

Gazetecinin kıdemi aynı gazetede ki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır (Bas. İş K. md. 21/1). Basın İş Kanununda

⁴⁹⁴ Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.891, Göktaş, Çil, **a.g.e.**, s.51.

⁴⁹⁵ Şakar, **a.g.m.**, s.494.

⁴⁹⁶ Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.187.

⁴⁹⁷ Göktaş, Çil, **a.g.e.**, s.53, Şakar, **a.g.m.**, s.497.

⁴⁹⁸ Göktaş, Çil, **a.g.e.**, s.53.

⁴⁹⁹ Göktaş, Çil, **a.g.e.**, s.58, Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.893.

⁵⁰⁰ Göktaş, Çil, **a.g.e.**, s.58, Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.893-894.

yıllık ücretli izin bakımından başka işverenlere ait işyerlerinde geçen sürelerle bakılmaksızın, basın iş sözleşmesinin devam etme süresi esas alındığından, aynı işyerinde ancak farklı işverenler nezdinde geçen süreler birlikte değerlendirilecektir⁵⁰¹.

İşveren, gazeteciye Bas. İş K. md. 21. uyarınca yıllık izni vermez veya izni vermiş olup da izin ücretini ödemezse, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretleri ödemediği gazetecinin izin süresine karşılık gelen ücretler toplamının üç katı kadar idari para cezası; ayrıca gazeteciye ödenmesi gereken ücret toplamını iki kat olarak ödemekle yükümlü olacaktır (Bas. İş K. md. 29). İşyerinin devri halinde, devreden işveren gazeteciye yıllık iznini kullandırmaz veya yıllık izin ücretinin ödemezse, devreden işverenin bu yükümlülüğü, devirle birlikte devralan işverene geçeceğinden, devralan işveren, gazetecinin izin süresine karşılık gelen ücretler toplamının üç katı tutarında idari para cezasından ve yıllık izin ücreti toplamının iki katını gazeteciye ödemekten sorumlu olacaktır⁵⁰².

⁵⁰¹ Müjdat Şakar, **Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2002, s. 92, Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.189-190.

⁵⁰² Çankaya, Çil, **a.g.e.**, s.188.

SONUÇ

İş Hukuku ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişikliklerden en fazla etkilenen hukuk dalı olduğundan, işverenler bu değişikliklere uyum sağlamak amacıyla işyerlerinin hukuki yapılarında çeşitli değişiklikler yaparak, işyerini veya bir bölümünü bir başka işverene devredebilirler. Zira işyerinin veya bir bölümünün bir başka işverene devredilmesinde, sözleşme ve girişim özgürlüğü gereği bir engel bulunmamaktadır.

İşyeri faaliyetleri varlığını koruduğu sürece işyerinin hukuki yapısında veya işverenin sıfatında ortaya çıkan değişiklikler iş ilişkisinin devamını etkilememelidir. Zira İş Hukukunun en önemli konu ve amaçlarından birisi iş ilişkisinin devamının korunması; iş güvencesinin sağlanmasıdır.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önceki dönemde işyerinin devri halinde iş sözleşmesinin devralan işveren ile devamını öngören bir hüküm bulunmamakla birlikte, mevcut hükümlerle iş sözleşmesinin devralan işveren ile devam edeceğine ilişkin genel bir ilke oluşturulmuştur. Söz konusu ilke, Avrupa Birliği 77/187 ve 2001/23 sayılı yönergeleri ile uyumlu hale getirilmiş ve “işyerinin veya bir bölümünün devri” kenar başlıklı 4857 sayılı İş Kanunun 6. maddesinde getirilen düzenlemeyle mutlak emredici hüküm olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda getirilen düzenleme ile; işyerinin veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak bir başka işverene devredilmesi halinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmesinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işveren ile devam edecektir. İşyerinin devri satım, trampa, hibe gibi çeşitli hukuki işlemlere dayanabilir. İşyerinin devriyle birlikte devralan işveren, devredilen işyerindeki işçilerin iş sözleşmelerinin tarafı olur; iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçları üstlenir.

İşyerini devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Buna göre yıllık ücretli izin hakkının, iş güvencesinden yararlanabilmek için öngörülen sürenin, ihbar ve kıdem tazminatının hesabında; işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihten, devralan işverenin yanında söz konusu hakları elde ettiği tarihe kadar olan sürenin toplamı da dahil olmak üzere, işçinin işyerinde yaptığı toplam çalışma süresi dikkate alınacaktır .

İşyerinin bir başka işverene devredilmesi halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur. Ancak bu sorumluluk devreden işveren yönünden devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile sınırlıdır. Buna göre işçinin böyle bir alacağı mevcut ise, bu alacağını devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle devreden işverenden isteyebilecek; buna karşılık, iki yıllık sürenin hitamında devirden önce doğmuş ve devir sırasında ödenmemiş alacakları sadece devralan işverenden talep edebilecektir.

İşveren tüzel kişi ise; tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona ermesi halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmayacaktır. Zira, tüzel kişi işverenin bir başka tüzel kişi işveren ile birleşmesi veya katılması yahut türünü değiştirmesi halinde, tüzel kişilik sona erecektir. Yine iflas nedeniyle malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde, tasfiye sırasında mevcut malvarlığından öncelikle işçi hakları ödeneceğinden ve iflas edenin ödeme kabiliyeti bulunmadığından devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğu bulunmamaktadır.

İşyerini devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemeyecek ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmayacaktır. İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde iş sözleşmesinin bildirimli olarak feshi, devreden ve

devralan işveren açısından geçerli neden oluşturmaz. Ancak; her iki işverenin de ekonomik ve teknolojik sebepler yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları bulunmaktadır.

İşyeri, 1927 sayılı Kanunun resmi gazetede yayınlandığı tarih olan 12.07.1975 tarihinden önce devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse, devir sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmamak kaydıyla işlemiş kıdem tazminatlarından devralan işveren sorumludur. Bunun sonucu olarak devralan işveren, işyerinin devrinden önceki ve sonraki hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatından sorumlu olacaktır. Buna karşılık, işyerinin devri 1927 sayılı Kanunun resmi gazetede yayın tarihi olan 12.07.1975 tarihinden sonra gerçekleşmişse, devirden önce işlemiş kıdem tazminatlarından devreden ve devralan işveren sorumludur. Ancak, devreden işverenin bu sorumluluğu işçinin kendi yanında çalıştığı süreyle ve devir esnasında aldığı ücretle sınırlıdır.

İşyerinin devrinden sonra işçinin iş sözleşmesi işyerini devralan işveren tarafından feshedilmişse, işçi işe iade davasını devralan işverene karşı açacaktır. İşçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılan işe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin devredilmesi halinde ise, davanın devreden işveren aleyhine görülmeye devam edilmesi ve mahkemece iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçinin işe iade için devralan işverene başvurması gerekir. Şayet, devralan işveren işçiye işe başlatmazsa, iş güvencesi tazminatından ve kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalışmadığı süreye ilişkin en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer ücretler ile feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatından sorumludur. Ancak devralan işverenin söz konusu işçi alacakları için devreden işverene rücu hakkı mevcuttur. Bununla birlikte işe iade davası devralan işverene ihbar edilmelidir. Ancak, ihbar, geçersiz feshin sonuçlarının doğması için zorunlu değildir.

Geminin mülkiyetinin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi iş sözleşmesinin feshini gerektirmemektedir. Ancak geminin el değiştirmesi halinde Türk Bayrağını taşıma hakkının yitirilmemiş olması gerekir. Aksi halde geminin devredilmesi halinde iş sözleşmesi sona erer. Geminin devredilmesiyle, geminin yeni maliki olan devralan işveren devir tarihinde var olan iş sözleşmelerinin tarafı olur. Gemi adamı, devreden veya devralan işveren, geminin başka şahsa geçmesi sonucu işveren değişikliğini neden göstererek, iş sözleşmesini feshedemezler. Gemi adamının kıdemi işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitlerinin sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

12.07.1975 tarihinden sonra gemi devredilmişse işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları gemi adamını çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki gemi adamının aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Buna karşılık, 12.07.1975 tarihinden önce işyeri devrolunmuşsa, devir sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından devralan işveren sorumludur. BK. md.179 uyarınca, gemi adamlarının kıdem tazminatı dışındaki devirden önceki diğer işçilik haklarından, devreden işveren devralan işveren ile birlikte devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile müteselsilen sorumludur.

İşyerinin bir başka işverene devredilmesi halinde işyerinde çalışan ve işçi durumunda olan temsilcinin iş sözleşmesi devralan işveren ile devam edecektir. İşverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğinden, sendika ile devralan işveren arasındaki değişiklik temsilcilerin görevini etkilemeyecek ve işyeri sendika temsilcisi kendisine tanınan güvencelerden yararlanmaya devam edecektir. İşyeri sendika temsilcileri işyerindeki işçi sayılarına göre belirlendiğinden, işyerinin el değiştirmesinden, özellikle ticaret ortaklarının belirlenmesinden sonra işyerindeki işçi sayısında bir değişiklik olursa, işyeri temsilci sayısı da, işçi sayısındaki azalma ya da artmaya göre belirlenecektir. Buna göre, işyerinin

devrinden sonra, şayet işyerindeki işçi sayısının artması söz konusu olursa, bununla orantılı olarak yeni temsilci atanması; buna karşılık işçi sayısında bir azalma gerçekleşirse, temsilci sayısının azaltılması gerekecektir.

İşyerinin devri halinde işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi, devralan işveren ile devam edecek, toplu iş sözleşmesinde işçilere sağlanmış bütün haklar devralan işveren tarafından yerine getirilecek, işçilerin de devralan işverene karşı talep hakkı bulunacaktır.

İşyerinin grev ve lokavt uygulandığı sırada bir başka işverene devredilmesi halinde, grev ve lokavt uygulaması olan bir işyerinde iş sözleşmesi askıda olduğu için, grev ve lokavtın sona ermesi halinde, iş sözleşmeleri devralan işveren ile devam edecektir.

5510 sayılı Kanun uyarınca işyerinin başka bir işverene devredilmesi halinde, yeni işveren işyerini devraldığı tarihi takip eden on gün içinde işyeri bildirgesini Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na vermekle yükümlüdür. Bu işlerde çalışan sigortalıların, sigorta hak ve yükümlülükleri devam eder. İşyerinin bir başka işverene devredilmesi ile birlikte, devreden işverenin hak ve yükümlülükleri devralan işverene geçeceğinden, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen devralan işveren, devreden işveren gibi sorumlu olacaktır.

Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınırsa, eski işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir.

Devreden işverenin, Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından dolayı devralan işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumluluğunun süresi Kurum alacağının muacceliyet tarihini takip eden takvim yılı başından itibaren 10 yıldır.

Devralan işveren Kuruma ödediği prim borcu ve fer'ileri için devreden işverene rücu edebilir . Ancak, devir sözleşmesinde devreden işverenin prim borcundan ve fer'ilerinin devralan işveren tarafından Kuruma ödeneceği kararlaştırılmışsa, devralan işverenin rücu hakkı bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş K.'nun işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin hükümleri basın çalışanları açısından uygulanmaz. Zira, 4857 sayılı İş K.'nun 116 maddesi ile 5953 sayılı Bas. İş K.'nun 6. maddesinin son fıkrasında, gazeteciler yönünden kıyasen uygulanabilecek maddeler arasında işyerinin veya bir bölümünün devrinin düzenlendiği 6. maddeye yer verilmemiştir.

Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkuteleri, haber ve fotoğraf ajansları işyerlerini kuran, devralan veya kapatanlarla, iştigal alanlarını değiştirenlerin, işlem veya olay tarihinden itibaren bir ay içinde yazılı olarak bizzat veya taahhütlü mektupla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Bölge Müdürlüklerine bildirimde bulunmakla yükümlüdür.

İşyerinin devri halinde, gazetecinin başka işyerlerinde ve farklı işverenler nezdinde geçen çalışmaları birlikte değerlendirilecek ve gazeteciye daha önce çalıştığı işyerlerinde kıdem tazminatı ödenmemişse, son işveren tarafından tüm meslek kıdemi için kıdem tazminatı ödenecektir. Devralan işverenin gazeteciye diğer işverenler nezdinde geçen dönem için kıdem tazminatı ödemesi durumunda, önceki işverenlere rücu hakkı bulunmamaktadır.

Devreden işveren gazeteciye yıllık iznini kullandırmaz veya yıllık izin ücretinin ödemezse, devreden işverenin bu yükümlülüğü, devirle birlikte devralan işverene geçeceğinden, devralan işveren, gazetecinin izin süresine karşılık gelen ücretler toplamının üç katı tutarında idari para cezası ile yıllık izin ücreti toplamının iki katını gazeteciye ödemekle yükümlüdür.

KAYNAKÇA

- ACEMOĞLU, Kevork; **Borçlar Kanununun 179. Maddesine Göre Malvarlığı Veya Ticari İşletmenin Devri**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1971.
- AKTAY, Nizamettin, ARICI, Kadir, SENYEN/KAPLAN, E. Tuncay; **İş Hukuku**, 2. baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2007.
- AKYİĞİT, Ercan; **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3. baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2008.
- AKYİĞİT, Ercan; **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1999 (Kıdem Tazminatı).
- ALPAGUT, Gülsevil; **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, 1998.
- ARKAN, Sabih; **Ticari İşletme Hukuku**, 7. baskı, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 2005.
- ASLANKÖYLÜ Resul; **Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu ve İlgili Kanunlar**, I. cilt, 2. baskı, Ankara, Yetkin Yayıncılık, 2004.
- AYDINLI, İbrahim; **Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları**, Ankara, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, 2001.
- AZRAK, Ali Ülkü; **Millileştirme ve İdare Hukuku**, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası Koll. Şti., 1976.
- CANBOLAT, Talat; **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1992.
- CANBOLAT, Talat; "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda "Alt İşveren" Kavramı", **Kamu-İş**, cilt 2, 1992, s.211-229.
- ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL Şahin; **İş Hukukunda Üçlü İlişkiler**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006.
- ÇANKAYA, Osman Güven, GÜNAY, Cevdet İlhan, GÖKTAŞ, Seracettin; **Türk İş Hukukunda İş İade Davaları**, 2. baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006.

- ÇELİK, Çelik; **İş Hukuku Dersleri**, 20. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2007.
- ÇENBERCİ, Mustafa **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, 6. baskı, Ankara, Olgaç Matbaası, 1985.
- ÇENBERCİ, Mustafa; **İş Kanunu Şerhi**, 6. baskı, Ankara, Olgaç Matbaası, 1986.
- DEMİR, Fevzi; **İş Güvencesi Hukuku**, 2. baskı, İzmir, Fakülteler Yayınevi, 1999.
- DOĞRUL, Gürhan Sefa; “Bireysel İş Hukuku İlişkilerinden Doğan Ücret ve Tazminat Alacaklarında Faiz Uygulamaları”, Ankara, 2004.
- EKMEKÇİ, Öner; “26 Haziran 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine” **Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikasıca Düzenlenen Semineri Yayını, İstanbul, 2002.
- EKONOMİ, Münir; “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, **Tekstil İşveren**, Eylül 1991, s.5-12 (Alt İşveren).
- EKONOMİ, Münir; “İşyerinin Bir bölümünün Devri (Kısmi Devir) Ve İş İlişkilerine Etkisi”, **Kamu- İş**, cilt 5, sayı 3, Nisan, 2000, s.325-361.
- EKONOMİ, Münir; **Ferdi İş Hukuku**, 1. cilt, 2. baskı, İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1980.
- ELBİR, Halid Kemal; “Asıl İşveren-Alt İşveren (Müteahhit-Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler”, **İş Hukuku Dergisi**, 1991, s.5-15.
- ENGİN, Murat; “Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren”, Ankara, 1996.
- ESENER, Turhan; **İş Hukuku**, 3. baskı, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978.
- EYRENCİ Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim; **Bireysel İş Hukuku**, 3. baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006.
- GÖKTAŞ, Seracettin, ÇİL, Şahin; **Basın İş Kanunu**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2003.
- GÜNAY, Cevdet İlhan; **İş Kanunu Şerhi**, 1. cilt, 2. baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006.

- GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza, CANİKLİOĞLU, Nurşen; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 11. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2008.
- GÜZEL, Ali; “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/1, s.31-65.
- GÜZEL, Ali; **İşverinin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1987.
- KAPLAN, Emine Tuncay; “İşyerinin ve İşletmenin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi”, **Kamu- İş**, cilt 3, sayı 1, Temmuz, 1991, s.13-20.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal; **İş Güvencesi Hukuku**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007 (İş Güvencesi).
- KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal; **İş Kanunu Şerhi**, I. cilt, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz; **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2004.
- KURU, Baki; **Hukuk Muhakemeleri Usulü**, IV.cilt, 6. baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; **İş Hukuku**, 2. baskı, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2005.
- NARMALIOĞLU, Ünal; **İş Hukuku**, Ankara, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye Yayınları, 1988.
- OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut; **Borçlar Hukuku**, 5. baskı İstanbul, Filiz Kitabevi, 2006.
- OĞUZMAN, Kemal; **Hizmet “İş” Akdinin Feshi**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1955 (Hizmet Akdi).
- OĞUZMAN, Kemal; **Miras Hukuku**, 6. baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1995.
- ÖZDEMİR, Burhan; “İşyeri Devrine Bağlı İşveren Değişikliğinin Kıdem Tazminatı Hakkı Açısından Sonuçları ve Konuya İlişkin Yargı Kararları”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 16, sayı 1-2, 1998, s.245-260.
- ÖZTAN, Bilge; **Medeni Hukuk Tüzel Kişilerinde Organ Kavramı ve Organın Fiillerinden Doğan Sorumluluk**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1970.

- PLAİSANT, Robert; “Hukuki Açıdan İşletme Kavramı”, çev. Akar Öcal, **Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi**, cilt 16, sayı 2, Haziran, 1980, s.354-361.
- POROY, Reha, TEKİNALP, Ünal, ÇAMOĞLU, Ersin; **Ortaklıklar ve Kooperatifler Hukuku**, 10. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2005.
- REHBİNDER, Manfred, EKONOMİ, Münir; **Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları**, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 1979.
- REİSOĞLU, Safa; **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Tütis Yayınları, 1976 (Kıdem Tazminatı).
- REİSOĞLU, Seza; “Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerinin Birlikte Çalışmasından Doğan Hukuki Sorunlar”, **TÜHİS**, cilt 12, sayı 3, Kasım 1990, s.3-8.
- REİSOĞLU, Seza; “İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan**, II. cilt, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2001, s.1282-1288 (Devir).
- REİSOĞLU, Seza; **Hizmet Akdi**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1968.
- REİSOĞLU, Seza; **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986.
- SEVİMLİ, Atahan; “İşyerinin Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi”, **Çelik-İş**, sayı 19, Nisan, 2006, s.34-44.
- SÜZEK, Sarper **İş Akdinin Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması**, Ankara, Kazancı Hukuk Yayınları, 1976 (Fesih).
- SÜZEK, Sarper; “İşyerinin Kurulması, Faaliyetinin Durdurulması ve Kapatılması”, **Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan**, II. cilt, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2001, s.1326-1349.
- SÜZEK, Sarper; **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, Savaş Yayınları, 1989 (Askı).
- SÜZEK, Sarper; **İş Hukuku**, 3. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2006.

- ŞAHLANAN, Fevzi; “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, **TÜHİS**, cilt 16, sayı 4-5, Kasım 2000-Şubat 2001, s.14-24.
- ŞAHLANAN, Fevzi; “Türk İş Hukukunda Alt İşveren”, **İş Hukuku Dergisi**, cilt 2, 1992, s.325-335 (Alt İşveren).
- ŞAHLANAN, Fevzi; **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları**, Ankara, Türk-İş Yayını, Ankara.
- ŞAHLANAN, Fevzi; **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Acar Matbaacılık Yayıncılık Hizmetleri Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş., 1992.
- ŞAKAR, Müjdat; “Gazeteci İle İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, **Prof.Dr.Halid Kemal Elbir’e Armağan**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1996, s.488-499.
- ŞAKAR, Müjdat; **Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2002.
- ŞEN, Murat; **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2005.
- TAŞKENT, Savaş; “Alt İşveren”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, sayı 2, Nisan-Mayıs-Haziran, 2004/1, s.363-366.
- TEKİNAY, Selahattin Sulhi, AKMAN, Sermet, BURCUOĞLU, Haluk, ALTOP, Atilla; **Borçlar Hukuku**, 7. baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1993.
- TUNCAY A. Can, EKMEKÇİ, Ömer; **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 11. baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2005.
- TUNCAY, A. Can; **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul, Evrim Yayınevi, 1989.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut; **İş Hukukunun Esasları**, 4.baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2005.
- TUNÇOMAĞ, Kenan; **İş Hukuku**, I. cilt, 3. baskı, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1984.
- ULUCAN, Devrim; “İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara 2006, s.65-83.

UŞAN, Fatih; **İş Hukukunda İş Sırrının Korunması (Sır Saklama ve Rekabet Yasağı)**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2003.

ÜNALÇIN, Pınar; “Avrupa Topluluğu’nda İşyerinin Devri (187/77 No.lu Direktif Çerçevesinde)”, **İş Hukuku Dergisi**, cilt 2, 1992, s.495-530.

YASAMAN, Hamdi; **Anonim Ortaklıkların Birleşmesi**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, 1987.

YENİSEY DOĞAN, Kübra; **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2007.

(Erişim) <http://www.kazanci.com>.

ÖZET

SAYIŞ Begüm, İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008.

Çağdaş İş Hukukunun en önemli konu ve amaçlarından birisi işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin varlığının korunması, diğer bir deyişle iş güvencesinin sağlanmasıdır. İş ilişkisinin varlığının korunması; iş güvencesinin sağlanması amacıyla iş mevzuatında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden birisi işyerinin veya bir bölümünün bir başka işverene devredilmesine ilişkindir.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önceki dönemde işyerinin devrine ve iş sözleşmelerinin bütünüyle devralan işverene geçmesini sağlayan özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, iş mevzuatında yer alan hükümler aracılığıyla, iş sözleşmesinin devralan işveren ile devam edeceğine ilişkin genel bir ilke oluşturulmuştur. Söz konusu ilke Avrupa Birliği 77/187 ve 2001/23 sayılı yönergeleri ile uyumlu hale getirilmiş ve “işyerinin veya bir bölümünün devri” kenar başlıklı 4857 sayılı İş Kanunun 6. maddesinde getirilen düzenlemeyle mutlak emredici hüküm olarak düzenlenmiştir.

“İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları” konulu bu çalışma, gerekli yerlerde Yargıtay içtihatlarına yer verilmek suretiyle dört bölüm olarak incelenmiştir.

Birinci bölümde, işveren, işyeri ve işletme kavramları ile işveren değişikliğine yol açan nedenler incelenmiştir.

İkinci bölümünde; işyerinin devri kavramı ve muhtevası, işyerinin devrine ilişkin Avrupa Birliği Yönergesi, işyerinin devir şekilleri ve işyerinin devrinin alt işveren kavramıyla ilişkisi incelenmiştir.

Üçüncü bölümünde, işyerinin devrine ilişkin 4857 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihinden önceki dönemdeki hukuki durum ele alındıktan sonra, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan düzenleme incelenmiştir. Bu bölümde iş sözleşmesinin yeni işverenle devam etmesi, işyerinin devrinin bireysel iş sözleşmesi ile işçilerin hak ve borçlarına etkisi, işyerinin devrinin tarafların fesih hakkına, kıdem tazminatına, işe iadeye etkisi ve işyerinin devrine rağmen yasa hükümlerinin uygulanamadığı durum ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır.

Dördüncü bölümünde işyerinin devri ile ilgili Deniz İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Basın İş Kanununda yer alan yasal düzenlemeler değerlendirilmiş, bu değerlendirmeler, ilgili yasalardaki işyerinin devrine ilişkin kanun maddeleri ile sınırlı kalmıştır.

Anahtar Sözcükler:

1. Devir
2. İşyeri
3. İşyeri Devri
4. İş Hukuku
5. Kısmi Devir

ABSTRACT

SAYIŞ Begüm, Transfer Of Business And Its Legal Results In The Labor Law, Master's Thesis, Ankara, 2008.

One of the most significant subjects and purposes of the contemporary labor law is to preserve the labor relation between the employee and the employer; in other words, to provide the employment security. Various legal arrangements have been made in labor law to preserve the existence of the labor relation and to provide the employment security. One of these legal arrangements is regarding the transfer of the business or a part thereof to another employer.

At the time period prior to the coming into force of the law no 4857, no special provision existed regarding the transfer of the business and the labor agreements to the transferee employer completely; nevertheless, with the help of the legal decisions of the labor legislation, a general principle regarding the continuation of the labor agreement with the transferee employer was constituted. The principle at issue was made compatible with the European Union directives no: 77/187 and 2001/23 and formulated as a plenary statutory provision with the arrangement of article no 6 of the Labor Law no 4857 with the heading "the transfer of the business or a part thereof".

This thesis, entitled "Transfer Of Business And Its Legal Results In The Labor Law" is divided into four chapters with the inclusion of the Supreme Court case laws.

In the first chapter, the concepts of the employer, the business and the enterprise and the causes resulting in the change of the employer are analyzed.

In the second chapter, the contents and the concept of transferring the business, the European Union Directives regarding the transfer of business, types of transfer of business and the relationship of the transfer of business with the sub employer is analyzed.

In the third chapter, the legal state prior to the Labor Law no 4857 related to the transfer of business is discussed, followed by an analysis of the formulation of the Labor Law no 4857. In this chapter, the continuation of the business agreement with the new employer and the effects of the transfer of business on the civil business agreement, the rights and the debts of the employees are analyzed in a detailed way.

In the fourth chapter, the legal arrangements in Maritime Labor Law, Trade Unions Act, Collective Labor Agreement, Strike and Lock-out Law, Social Security and General Health Insurance Law and Act Concerning Labor Management Relations In The Press are evaluated. These evaluations are restricted to the article numbers related to the transfer of business of the relevant laws.

Key Words:

1. Assignment
2. Business
3. Transfer of Business
4. Labor Law
5. Partial Assignment

