

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞYERİ DEVRİ HÜKÜM VE SONUÇLARI

HAZIRLAYAN

BUSE SIR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY KAPLAN

ANKARA - 2022

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 20/05/2022

Öğrencinin Adı, Soyadı: Buse SIR

Öğrencinin Numarası: 21810387

Anabilim Dalı: Özel Hukuk Anabilim Dalı

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Emine Tuncay

KAPLAN Tez Başlığı: İşyeri Devri Hüküm ve Sonuçları

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 94 sayfalık kısmına ilişkin, 20/05/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %17'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 10/06/2022

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad,

İmza: Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN

TEŞEKKÜR

Öncelikle tezimin hazırlama süreci içerisinde gerek yönlendirmeleriyle gerekse değerlendirmeleriyle tezimde büyük katkısı olan saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma hayatlarını rol model edindiğim hayatımı her daim aydınlatan en büyük şansım olan canım babam Bülent SIR'a ve annem Yeşim SIR'a, tezimi bitirmemde büyük desteği olan kardeşim Sefa Mert SIR'a sonsuz teşekkürler.



ÖZET

İş hayatında ekonomik şartların değişmesi ve buna bağlı olarak yaşanan krizler karşısında işyeri devirlerinin sayısı artmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nda işyeri devri sonucunda işçinin yalnızca kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili düzenlemeler mevcut olduğundan, işyeri devirlerinden kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin boşluklar, doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararları ile doldurulmaya çalışılmıştır.

İşyeri devirleri sonucu ortaya çıkan hak ihlallerini ve mevzuattaki boşluğu gidermek amacıyla işyeri devri hususu, ayrıntılı bir şekilde ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nda hüküm altına alınmıştır. Mevzuatımız işyeri devri kurumunda Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesini esas almıştır. Bununla birlikte 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devri" başlıklı 428. maddesi ile işyeri devri hususu Borçlar Hukuku açısından da işyeri devri değerlendirilmiştir.

Bu çalışmamızda, öncelikle işyeri devri hususunun anlaşılabilmesi adına bazı tanımların açıklamalarına yer verilmiş, işyeri devrine ilişkin hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelerden söz edilmiş; özellikle de İş Hukuku kapsamında işyeri devrinin hukuksal yapısı, geçerlilik şartları ve devir şekilleri üzerinde durulmuştur.

Bunun yanı sıra, işyeri devrinin iş sözleşmesine etkisi ile birlikte işyeri devrinin sonuçları olarak tarafların sorumlulukları, işçilik alacaklarına etkisi, tarafların fesih hakkı ve işyeri devrinin hangi hallerde muvazaalı olduğu ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Sistematik bir şekilde hazırlanan çalışmamızda tüm bunlara ek olarak, işyeri devrine benzer hukuki kavramlarla olan ilişkileri ve karşılaştırılması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Devri, İşyeri Devrinin Sonuçları

ABSTRACT

The number of workplace turnovers has increased in the face of the change in economic conditions in business life and the crises experienced accordingly. Since the Labor Law No. 4857 In order to eliminate the violations of rights and the gap in the legislation arising as a result of workplace transfers, the issue of workplace transfer was included in the Labor Law No. 1475 for the first time in detail.

Our legislation is based on the European Union's Directive 2001/23 in the workplace transfer institution. In addition to this, Article 428 of the Turkish Code of Obligations No. 6098 titled "Transfer of all or part of the workplace". With the article, the issue of workplace transfer has been evaluated in terms of the Law of Obligations.

In this study, first of all, explanations of some definitions are given in order to understand the issue of workplace transfer, and both national and international regulations regarding workplace transfer are mentioned; In particular, within the scope of Labor Law, the legal structure, validity conditions and forms of transfer of workplace transfer are emphasized.

In addition, the effects of the workplace transfer on the employment contract as well as the responsibilities of the parties as the results of the workplace transfer, its effect on the labor receivables, the right of termination of the parties and the situations in which the workplace transfer is collusive are discussed in detail.

In addition to all these, in our study, which was prepared in a systematic way, its relations and comparisons with legal concepts similar to workplace transfer were made.

Keywords: Workplace Transfer, Consequences of Workplace Transfer

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM	3
İŞYERİ TANIMI, KAPSAMI VE UNSURLARI	
1 İŞ KANUNU'NDA VE ÇEŞİTLİ KANUNLARDA YER ALAN İŞYERİ TANIMI	3
1.1 İşyerinin Sınırlarının Belirlenmesi	5
1.1.1 İşyerine Bağlı Yerler	5
1.1.2 Eklentiler	5
1.1.3 Araçlar	6
1.2 İşyerinin Unsurları	6
1.2.1 Maddi Unsurlar	7
1.2.2 Maddi Olmayan Unsurlar	7
1.2.3 İş Gücü	7
1.2.4 Teknik Amaç	8
1.2.5 Organizasyon	8
2 İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI	9

II. BÖLÜM **10**

**İŞYERİNİN DEVRİ KAVRAMI VE BUNA İLİŞKİN
YASAL DÜZENLEMELER**

1 GENEL OLARAK	10
2 İŞ HUKUKU AÇIŞINDAN İŞYERİ DEVRİ VE İŞYERİ DEVRİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER	11
2.1 İşyeri Devrinin Geçerlilik Şartları	13
2.1.1 Ekonomik Birliğin Devredilmesi	15
2.1.2 İşyerinin Hukuki Bir İşleme Dayalı olarak Devredilmesi	19
2.1.3 İşveren Tarafın Değişmesi	20
2.2 İşyeri Devrinin Şekilleri	21
2.2.1 İşyerinin Tamamının Devri	21
2.2.2 İşyerinin Bir Bölümünün Devri	21

III. BÖLÜM **23**

İŞYERİ DEVRİNE NEDEN OLAN HUKUKİ İŞLEMLER

1 GENEL OLARAK	23
1.1 İŞYERİNİN SATILMASI YOLU İLE DEVREDİLMESİ	24
1.2 İŞYERİNİN KİRALANMASI YOLU İLE DEVREDİLMESİ	25
1.3 TİCARİ İŞLETMELERİN BÖLÜNMESİ, BİRLEŞMESİ VE TÜR DEĞİŞTİRMESİ	26
1.4 İŞVERENİN ÖLÜMÜ HALİNDE İŞYERİNİN MİRASIN İNTİKALİ YOLUYLA DEVREDİLMESİ	28

IV. BÖLÜM **30**

İŞYERİ DEVRİNİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1 İŞYERİNİN DEVRİ VE ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ	30
2 İŞYERİNİN DEVRİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ İLİŞKİSİ	34
3 ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESAS DEĞİŞİKLİK İLE İŞYERİ DEVRİNİN İLİŞKİSİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HALİ	35

V. BÖLÜM 36

İŞYERİ DEVRİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

1 İŞYERİ DEVRİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ	36
1.1 Belirli Süreli İş Sözleşmelerine Etkisi	39
1.2 Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerine Etkisi	40
1.3 Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine Etkisi	41
1.4 Askıda Olan İş Sözleşmesine Etkisi	41
1.5 Deneme Süreli İş Sözleşmelerine Etkisi	42
1.6 Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi	43
2 İŞYERİ DEVRİNİN TARAFLARIN FESİH HAKKINA ETKİSİ	45
2.1 Tarafların Süreli Fesih Bildirimi ile İş Sözleşmesinin Sona Ermesi	46
2.2 İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Süreli Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi	48
2.3 İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Süreli Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi	49
2.4 İşyeri Devri Halinin İşe İadeye Etkisi	50
2.5 İş Sözleşmesinin Süresiz Fesih Bildirimi Yolu ile Sona Ermesi	51
2.6 İşyerinin Devri ve Çalışma Koşullarında Esas Değişiklik Sebebiyle İş Sözleşmesinin Fesih Hali	55
3 İŞYERİNİN DEVRİ HALİNDE İŞÇİ VE İŞVERENİN BORÇ VE SORUMLULUKLARI	57
3.1 İşyerini Devralan İşverenin ve İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğu	57

3.2	İşçinin Borcu ve Sorumluluğu	62
4	İŞYERİ DEVRİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARINA OLAN ETKİSİ	66
4.1	İşçinin Hizmet Süresinin Bütünlüğü	66
4.2	İşyeri Devrinin Kıdem Tazminatına Olan Etkisi	68
4.3	İşyeri Devrinin İhbar Tazminatına Olan Etkisi	73
4.4	İşyeri Devrinin Yıllık İzin Ücretine Olan Etkisi	74
4.5	İşyeri Devrinin Ücret Alacağına Olan Etkisi	76
4.6	İşyeri Devrinin Fazla Çalışma Ücretine Olan Etkisi	77
4.7	İşyeri Devrinin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Ücreti ve Hafta Tatili Ücretine Olan Etkisi	77
VI. BÖLÜM		78
İŞYERİNİN MUVAZAALI OLARAK DEVREDİLMESİ		
1	MUVAZAA KAVRAMININ TANIMI VE UNSURLARI	78
2	MUVAZAANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI	80
3	İŞYERİNİN MUVAZAALI OLARAK DEVREDİLMESİ	80
3.1	Muvazaalı Olarak Yapılan İşyeri Devrinin Hukuki Niteliği	81
3.2	Muvazaalı Olarak Yapılan İşyeri Devrinin İspat Külfeti	83
3.3	Muvazaalı Olarak Yapılan İşyeri Devrinin Tespitinde Aranılan Kriterler	83
4	MUVAZAALI OLARAK YAPILAN İŞYERİ DEVRİ SONUCUNDA İŞÇİLİK ALACAKLARININ DURUMU	89
SONUÇ		92
KAYNAKÇA		95

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
A.Ş.	: Anonim Şirket
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
ATAD	: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
AÜİİBD	: Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi
BAÇÇD	: Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
Bkz.	: bakınız
c.	: cümle
C.	: Cilt
E.	: Esas
eBK	: 818 sayılı Borçlar Kanunu
E.T.	: Erişim Tarihi
f.	: fıkra
H.D.	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İİK	: İcra ve İflas Kanunu
İİBFD	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
İÜHF	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
K.	: Karar
krş.	: karşılaştırınız
KVK	: Kurumlar Vergisi Kanunu
Legal İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
Ltd. Şti	: Limited Şirket
m.	: madde
M.	: Mükerrer
MÜ	: Marmara Üniversitesi
no.	: numara
parag.	: paragraf
R.G.	: Resmî Gazete
s.	: sayı
T.	: tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TMSF	: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu

TTK : Türk Ticaret Kanunu

TUPE : The Transfer of Undertakings (Protection of
Employment)

Regulations 2006

vd. : ve devamı

Y. : Yargıtay



GİRİŞ

Ekonomik ve teknolojik şartların değişerek işverenler arasındaki rekabetin sürekli olarak artmasından kaynaklı olarak işyerlerinin tamamının veya işyerinin bir bölümünün başka bir işverene devredilmesi hususu ortaya çıkmaktadır.

İş Hukuku'nun temel sjelerinden biri olan işçi ise, işyerlerinin devredilmesinden en çok etkilenen ve haklarının en çok korunması gereken taraf olarak karşımıza çıkar. İşçilerin iş güvencesini sağlamayı amaç edinen İş Hukuku, işyeri devri olgusunun gerçekteşmesi durumunda da işçinin her türlü hakkını korumayı sağlamaktadır.

Bu tez çalışmasında, işyerinin devri hüküm ve sonuçları ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Her ne kadar çalışmanın asıl inceleme konusu işyeri devrinin hüküm ve sonuçları olsa da bahse konu çalışmanın ilk bölümünde işyerinin unsurları ve işyerinin sınırları açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde hem İş Hukuku'nda hem de yasal düzenlemelerde işyeri devrinin nasıl ele alındığı incelenmekle birlikte, işyeri devrinin geçerlilik şartları ve işyeri devrinin hangi şekillerle meydana geldiğı ele alınmıştır.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde, uygulamada işyeri devri olgusu ile benzer kavramlar olan asıl-alt işverenlik ilişkisi ile iş sözleşmesinin devri kavramları beraber ele alınmış olup; bahse konu kavramlar ile işyeri devri hususu arasındaki farklar da ayrıntılı ve yerleşik yüksek mahkeme kararları ile birlikte incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde işyeri devrinin günümüzde en çok hangi hukuki işlemlerle gerçekteştiğı de dört başlık altında incelenmiştir.

Çalışmanın esaslı olarak incelenen ve ayrıntılı olarak elen alınan bölümü ise beşinci bölüm olan işyeri devrinin hukuki sonuçları olmuştur. İşyeri devrinin hukuki sonuçları da dört ana başlık altında incelenmiştir. Öncelikli olarak işyeri devrinin iş sözleşmelerine olan etkisi incelenmiş, ardından işçilik tarafların fesih ele alınmış, daha sonrasında ise işçilik

alacaklarına olan etkisi açıklanmış olup, en son olarak da işyeri devri hususuyla birlikte tarafların sorumlulukları incelenmiştir.

Çalışmanın son ve altıncı bölümünde, uygulamada sıklıkla karşılaştığımız bir durum olan işyerlerinin hangi hallerde muvazaalı devredildiği hususu incelenmiş olup, bu durumda işçilerin hak ve alacaklarının akıbeti yönünde bir inceleme yapılmıştır.



I. BÖLÜM

İŞYERİ TANIMI, KAPSAMI VE UNSURLARI

1. İŞ KANUNU'NDA VE ÇEŞİTLİ KANUNLARDA YER ALAN İŞYERİ TANIMI

25.08.1971 kabul tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nda işyeri tanımı dar bir şekilde açıklanmıştır. Kanun'un 1.maddesinin 1.fıkrası uyarınca işyeri, “işin yapıldığı yer” olarak tanımlanmıştır.

22.05.2003 kabul tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise işyeri mülga 1475 sayılı Kanunu'na daha geniş ve kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır.¹ İş Kanunu m.2/f.1 uyarınca işyeri, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmış; aynı maddenin ikinci fıkrasında “İşverenin 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 meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” hükmüne yer verilerek işyeri kavramı genişletilmiştir. Üçüncü fıkra da işyeri, eklentiler araçlar ve işyerine bağlı yerler ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak değerlendirilmiştir.²

İşyeri tanımı sadece İş Kanunu'nda tanımlanmayıp, çeşitli kanunlarda da işyeri tanımına yer verilmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.11 uyarınca işyeri, “sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.” şeklinde tanımlanmıştır.

¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (2008). *İş Hukuku* (3. Bası), Ankara: Turhan Kitabevi, s. 190

² TATAR, G., S. (2011). İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayını*, s. 6

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işyeri, “*Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu*” şeklinde ifade edilmiştir. Bu tanım İş Kanunu'ndaki işyeri tanımına paralellik göstermektedir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesinde işyeri, “...denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemiler” olarak ifade edilmiştir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda da işyeri tanımına yer verilmiş; “*Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.*” denilerek Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları işyeri olarak kabul edilmiştir.

Doktrinde, İş Kanunu'nda yapılan tanıma göre işyeri kavramını “bir yerin işyeri olarak kabul edilebilmesi işverenin her şeyden önce teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik olarak maddi olan ve olmayan unsurlar ile (örneğin bina, iş makineleri, alacak hakları ve müşteri ilişkileri gibi) işgücünün birlikte örgütlenmesi gerekir.” şeklinde açıklanmıştır.³

Günümüzde teknolojinin ve ekonominin gelişmesiyle işyeri kavramının yapısı da değişmiş; işçinin işveren tarafından sağlanan üretim malzemeleri ile iş sözleşmesine bağlı olarak kendi evinde üretim yapması durumunda işçinin kendi evi de işyeri olarak benimsenmiştir.⁴

³SENYEN KAPLAN, E., T. (2017) *Bireysel İş Hukuku* (8. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi, s. 44; ÇELİK, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri* (25. Bası), İstanbul: Beta Basım Yayın, s.57; CENTEL, T. (1994). *İş Hukuku* (2. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın, s.70; EKONOMİ, M. (1986). *İş Hukuku C.I. Ferdi İş Hukuku*, İstanbul., s.59

⁴EKONOMİ, M. (2006). İşyerinin Kapatılması. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, 30, s.414; MOLLAMAHMUTOĞLU, H. ve ASTARLI, M. (2012). *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi, s.222

1.1. İşyerinin Sınırlarının Belirlenmesi

İş Kanunu'ndaki işyeri tanımına göre işyeri sadece işin fiilen gerçekleştirildiği yerle sınırlı kalmayıp; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile birlikte iş organizasyonunun oluşturduğu bir bütün olarak ifade edilmiştir.

1.1.1. İşyerine Bağlı Yerler

İş Kanunu'nun 2.maddesinde işyerinin tanımı ile birlikte “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler” işyerine bağlı yer olarak ifade edilmiştir. Maddenin gerekçesinden de anlaşılabileceği üzere işyerine bağlı yerlerin işyeri olarak sayılabilmesi için; mal ve hizmet açısından aynı amaca bağlı olması (amaçta birlik) ve aynı yönetim altında (yönetimde birlik) örgütlenmesi şarttır.⁵ Bu iki unsurun aynı anda gerçekleşmesi gerekir; aksi takdirde ayrı iş yerleri söz konusu olur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi,⁶ işyerine bağlı yerler kavramını açıklarken iki kritere de yer vermiştir.

Önemle belirtmek gerekir ki yönetimde birliğin sağlanabilmesi için, aynı bina içinde veya birbirine yakın yerlerin bulunması gerekmez; asıl işyeri ile diğer yer arasında teknik yönden bağlılığın bulunması yeterlidir.⁷ Ancak bazı hallerde asıl işyeri ile diğer işlerin yapıldığı yer arasındaki uzaklık sebebiyle yönetim birliği sağlanamadığı takdirde; diğer yer bağımsız işyeri olarak kabul edilmektedir.⁸

1.1.2. Eklentiler

İş Kanunu'nda eklenti kavramının tanımı açıkça yer almasa da Kanunun ikinci maddesinin ikinci fıkrasına göre; “... dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma,

⁵ SENYEN KAPLAN, (2017), s.44

⁶ Y. 9. H.D. 2006/25225 E., K. 2007/14903 K., T. 14.05.2007; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, İşverenin 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 araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” (<https://legalbank.net/> Erişim Tarihi:02.10.2021)

⁷ ÇELİK, (2012)., s.59

⁸ SENYEN KAPLAN, (2017), s.44

muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler...” denilerek eklentilerin de işyeri sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Maddeden de anlaşılacağı üzere işyerinde eklenti olarak nitelendirilecek yerler tek tek sayılmadığından; bu yerlerin genişletilmesi mümkündür. Eklentilere garaj, boşaltma ve yükleme rampaları örnek gösterilebilir.

Aydınli⁹, eklenti kavramını “İşyerinde yapılan asıl iş veya yardımcı işlerle teknik ve iktisadi olarak doğrudan doğruya bir bağlantı içinde olmasa da işyerinin bir bütün oluşturması bakımından işyerinin müstemilatından sayılan yerlere işyerinin eklentisi denir.” şeklinde açıklamıştır.

1.1.3. Araçlar

İş Kanunu m.2 uyarınca araçlar da işyeri kapsamına dahil edilmektedir. Kanun koyucu işyerine bağlı yerler ile eklenti kavramlarını detaylıca açıklamış ancak araçlar tanımlamamış ve örneklendirmemiştir. İşverenin mülkiyetinde olup olduğuna bakılmaksızın işyerine ait ve işin görülmesi adına her türlü sabit veya hareketli makine, canlı veya cansız olan araçlar, servis aracı, dozer, kamyon veya at, inek vb. hayvanlardır.¹⁰ Buna ek olarak araçların işyerinin coğrafi sınırları içerisinde yer alıp almaması hususu bir önem arz etmemektedir.¹¹

1.2. İşyerinin Unsurları

Her ne kadar İş Kanunu’nun 2.maddesinde işyeri kavramının tanımı yapılmışsa da işyeri kavramının unsurlarına değinilmemiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 11.maddesinde işyeri kavramının maddi ve maddi olmayan unsurlarını kapsayan bir şekilde işyeri tanımı yapılmıştır. Hüküm aynen şu şekildedir; “İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek,

⁹AYDINLI, İ. (2001). Türk Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramı. *Demiryolları – İş Eğitim Yayınları.*, s.56-57

¹⁰SÜZEK, S. (2009). *İş Hukuku* (5. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın., s.178; TUNÇOMAĞ, K. ve CENTEL, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları* (5. Bası), İstanbul: Beta Yayıncılık., s.65; AKYİĞİT, E. (2016). *İş Hukuku* (11. Bası), Ankara: Seçkin Yayıncılık s. 58

¹¹DOĞAN YENİSEY, K. (2007). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul: Legal Yayıncılık, s.29

uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.” Maddedeki tanıma ek olarak, işyeri kavramının unsurları; maddi unsurlar, maddi olmayan unsurlar, teknik amaç, iş gücü ve organizasyon olup, bu unsurlar aşağıda detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

1.2.1. Maddi Unsurlar

İş Kanunu uyarınca işyeri kavramının maddi unsurları; arsa, bina, makine ve tezgâh, malzeme, hammadde, büro araçları gibi mal ve hizmet üretiminden kullanılan eşyalardır.¹² Buna ek olarak işyerinde üretilen malların pazarlanması amacıyla satış personellerinin kullandıkları otomobiller de işyerinin maddi unsurları içerisinde yer almaktadır.¹³ Ancak sadece maddi unsurların bulunması; işyeri kavramı için tek başına yeterli olmamaktadır.¹⁴

1.2.2. Maddi Olmayan Unsurlar

İş yerinin maddi olmayan unsurları soyut nitelikte olup, teknolojik gelişmeler ile çok daha önem kazanmıştır. Ticaret unvanı, müşteri çevresi, alacak hakkı, ticari sır, marka, teknik bilgi, patent, deneyim, buluşlar vb. değerler işyeri kavramının maddi olmayan unsurlarını oluşturur.¹⁵ Sayılan değerlerin işyerinin maddi olmayan unsurları olarak değerlendirilebilmesi için, işyerinin teknik amacını gerçekleştirmek için oluşturulan organizasyonun içerisinde yer alması gerekir.¹⁶

1.2.3. İş Gücü

İşyeri kavramının bir diğer unsuru ise işgücü olup; işyerinde işçi çalıştırılması zorunludur. İş Kanunu uyarınca bir yerin işyeri olarak nitelendirilmesi için, o yerde mutlaka

¹² ÇİÇEK, M. (2006). *İşyerinin Devri* (1.Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.19; DOĞAN YENİSEY, s.17; ÖZKARACA, E. (2008). *İşyerinin Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul: Beta Basım Yayın, s.9

¹³ EKONOMİ, (2006), s. 421

¹⁴ ATAY, Z., A. (2020). *Türk İş Hukukunda Muvazaalı İşyeri Devri* (1.Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.27

¹⁵ GÜNAY, C. İ. (2009). *İş Kanunu Şerhi*, Cilt I, 3. Bası, Ankara., s.137; SÜZEK, S. (2017). *İş Hukuku* (14.Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın., s.194

¹⁶ DOĞAN YENİSEY, s.17-18; CENTEL, (1994)., s.70; ÇİÇEK, s.19

işçinin bulunması gerekir ancak işçi sayısının bir öneminin olmadığını da belirtmekte fayda vardır.¹⁷

1.2.4. Teknik Organizasyon

İşyerinin maddi ve maddi olmayan unsurları tek başına yeterli olmayıp, bu unsurların işgücü ile birlikte işyerinin teknik amacı doğrultusunda örgütlenmeleri gerekir.¹⁸

1.2.5. Organizasyon

İş Kanunu'nun 2.maddesinde işyeri, *“İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”* şeklinde tanımlandığından, iş organizasyonunun işyeri kavramının önemli unsurlarından biri olduğu anlaşılmaktadır.

Çiçek'e göre¹⁹, *“İşverenin örgütlediği, çerçevesini çizip organize ettiği herhangi bir yer, iş organizasyonu içinde yer alıyorsa işyerinden sayılacaktır. Çünkü iş organizasyonu kavramı, işverenin fiilen yönetim hakkını yeterince kullanmasa da kurduğu organizasyon içinde yer alan tüm yerlerin işyerinden sayılmasını gerektirecek bir anlama sahiptir.”*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi²⁰ de iş organizasyonu kavramına yer vererek işyerlerinin belirli bir organizasyon içerisinde meydana getirildiğini ifade etmiştir.

¹⁷ ÖZKARACA, (2008)., s.9

¹⁸ GÜZEL, A. (1987). *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*. Kazancı Matbaacılık Sanayii., s.80; ÇELİK, N. (2009). *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 22. Bası), İstanbul: Beta Basım Yayın, s.58

¹⁹ ÇİÇEK, s.20

²⁰ Y. 9. H.D., 2020/5258 E., 2020/8386 K., 17.09.2020 T. *“6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fıkrasında işyeri kavramı yönünden 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin gerekçesinde, işyeri, teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal ve hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olarak belirtilmiştir. İşyerinin sınırlarının saptanmasında “işyerine bağlı yerler” ile “eklentiler” ve “araçların” bir birim kapsamında oldukları belirtildikten sonra özellikle bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda “amaçta birlik”, aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ile “yönetimde birlik”, aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda, bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, özellikle “iş organizasyonu” içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde “İşyeri, işyerine bağlı yerler,*

2. İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

İşyeri devri tanımına geçmeden önce, doktrinde çokça tartışılan ve karışıklığa neden olan işletme ve işyeri kavramlarının açıklanması ve karşılaştırılması gerekmektedir. İşletme kavramını, iktisadi bir amaç güderek aynı işverene ait olan bir veya daha fazla işyerinin örgütlenerek oluşturduğu üretim ünitesi” şeklinde tanımlamak mümkündür.²¹ Türk Ticaret Kanunu’nun 11.maddesinde ise ticari işletme; “*esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

Aydınlı ’ya göre²², “İşletme, üretim faktörlerinin emek (çalışan işçiler), sermaye (maddi olan veya maddi olmayan unsurlar), doğa (işin yapıldığı yer), müteşebbis (işveren) tarafından, planlı, tutarlı ve sistemli bir biçimde bir araya getirilerek, sürekli ve bağımsız olarak mal ve hizmet üretimine veya mübadelesine yönelen ve bu amaçlara ulaşabilmek için tek bir işyerinden veya birden çok işyerinden meydana gelen ekonomik ve sosyal bir organizasyondur.”

İşyeri ve işletme kavramlarının amaçları da birbirinden farklıdır. İşyerinin amacı mal ve hizmet üretimi (teknik amaç) iken, işletmenin amacı gelir elde etmektir (ekonomik amaç).²³ İşletme kavramı, işyerine kavramına kıyasla çok daha geniş olup; örnek vermek gerekirse bankanın şubeleri aynı işletmenin kapsamında bulunan bir fazla işyerine sahiptir.²⁴

Doktrinde kabul edilen görüş²⁵; işyeri kavramının iş hukuku kapsamında, işletme kavramının ise ticaret hukuku kapsamında olması iken farklı bir görüşe göre²⁶ her ne kadar iki kavramın amaçları birbirinden farklı olsa da bir noktada amaçların kesiştiği, ölçütlerin

eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü düzenlenmiştir.” (<https://legalbank.net>, E.T. 06.10.2021)

²¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, (2008). s.191; DOĞAN YENİSEY, s.32

²² AYDINLI, (2001)., s.17

²³ SENYEN KAPLAN. (2017)., s.53; SÜZEK. (2017)., s.198

²⁴ SÜZEK. (2017)., s. 197

²⁵ SÜZEK. (2017)., s.198; EYRENCİ, Ö., ve TAŞKENT, S., ve ULUCAN, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku* (8. Baskı), İstanbul, s.48; DEMİRCİOĞLU, M., ve CENTEL, T., (2016). *İş Hukuku* (19. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları., s.48

²⁶ DOĞAN YENİSEY, s.66

belirleyici olmaması sebebiyle iki kavram arasında net bir ayrım yapılamayacağı ileri sürülmüştür.

Kanaatimce, işletme kavramının gerçek amacı ekonomik amaç, işyerinin gerçek amacı ise teknik amaç olduğundan ve iki kavramın da uygulama alanları birbirinden farklı olduğundan; aynı kavram olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.

İşyeri ve işletme kavramları ile ilgili en çok ortaya çıkan sorun, aynı işverence birçok işyerinin bulunduğu hallerdir. Bu durumda işletmenin aynı iş kolundaki işyerlerinden oluşan bir işletmenin varlığı ve bahse konu işletmenin merkezi hususu önem arz etmektedir. Kısaca, birden çok işyerinin farklı amaçlar altında örgütlenmesi ve bu işyerlerinin birbirlerine örgütsel olarak bağlı olmamaları durumunda, tek bir işletmeden bahsedilemeyecektir.²⁷

II. BÖLÜM

İŞYERİNİN DEVRİ KAVRAMI VE BUNA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

1. GENEL OLARAK

Günümüzde ekonomik şartların sürekli olarak değişmesi, iş hayatında meydana gelen krizler sebebiyle işyeri devirlerinde artış meydana gelmiştir. İşçi ve işveren ilişkisinin korunması, iş akdinin haklı veya geçerli bir sebep olmadan sona erdirilememesi şeklinde ifade edilen iş güvencesi; iş hukukunun en temel amaçlarından biri olmakla birlikte iş güvencesi işçilerin çalıştıkları işyerlerinin el değiştirmesi veya işyerinin devredilmesiyle tehlikeye girmektedir.²⁸ Modern iş hukukunda, işyeri devri sebebiyle ortaya çıkan uyuşmazlıkların giderilmesi amacıyla iş devrinin koşullarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde de, işyeri devri kavramı, işyerinin devri ile ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemelerin neler olduğu, işyeri devrinin geçerlilik şartlarıyla birlikte işyeri devrinin hangi şekillerle gerçekleştiği ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

²⁷ AYDINLI, (2001)., s.19

²⁸ SÜZEK, S. (2014). İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, (İşyerinin Devri)., s. 311

2. İŞ HUKUKU AÇIŞINDAN İŞYERİ DEVRİ VE İŞYERİ DEVRİNE İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

1457 sayılı İş Kanunu döneminde, işyeri devri ve sonuçları ile ilgili hükümler hakkında İş Kanunu'nda yasal bir düzenleme bulunmadığından, ilgili uyumsuzluklara ilişkin boşluklar, doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararları ile giderilmeye çalışılmıştır. İşyerinin devredilmesiyle birlikte iş akdinin yeni işverenle devam edilmesi, işin sürekliliğinin sağlanabilmesi açısından mevzuat yetersiz kaldığından, işyeri devri düzenlemesi ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Kanun maddesinin 1.fıkrası aynen şu şekildedir; *“İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.”*. İlgili kanun maddesi, işyerinin veya bir bölümünün devredilmesi halinde, işçilerin iş ilişkileri ve haklarının korunduğu 77/187, 98/50 ve 2001/23 sayılı Avrupa Direktifleri esas alınarak düzenlenmiştir.²⁹ İleride detaylı olarak açıklanacağı üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesiyle getirilen düzenlemede işçinin devir ile ilgili itiraz hakkının olmadığını belirtmekte fayda vardır. İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333.maddesinin 1.fıkrası esas alınarak düzenlenen TTK m.178'de ise işyeri devri olgusuyla birlikte iş sözleşmelerinin devralan işverene intikal edebilmesi için işçinin bu husus ile ilgili bir itirazının olmaması gerektiğini de belirtmek gerekir.³⁰ Senyen Kaplan; *“İş sözleşmesinin, işçinin kişiliğine bağlı sözleşme özelliği nedeniyle işçi mesleğini, kendisinin seçmediği işverene karşı yerine getirmek zorunda bırakılmamalıdır. Bu nedenle işyerinin devrini sözlü veya yazılı olarak reddedebilmelidir”* görüşündedir.³¹

Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesinde, devreden işverenin devir tarihindeki mevcut iş ilişkisinde doğan tüm hak ve borçların devralan işverene geçmesi, devredilen işyerinde veya bir bölümünde hali hazırda çalışan işçilerin haklarının korunması, devreden ve devralan işverenin işçi temsilcilerini, işverenin danışma ve bilgi verme yükümlülüğü ele alınmıştır. ³² Ancak 2001/23 sayılı Yönergeyi esas alarak düzenlenen İş Kanunu'nun

²⁹ DOĞAN YENİSEY, s.174

³⁰ SENYEN KAPLAN, E., T. (2013). İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Organı m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 29, s.24 vd.

³¹ SENYEN KAPLAN, (2017)., s.47

³² BİRİNCİ UZUN, T. (2014). İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. (115), s.362

6.maddesinde devreden ve devralan işverenlerin temsilcileri, devir günü, devir sebepleri, bilgilendirme ve danışma yükümlülükleri hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.³³

Süzek’e³⁴ göre, “Bilim kurulu taslağında yer aldığı şekilde (m.113) işçi temsilciliği kurumunun İş Kanunu’nda düzenlenmesi, bunun sonucun işçileri bilgilendirme ve dayanışma yükümlülüklerinin yönergeye uygun olarak yerine getirilmesi uygun olacaktır.”

Avrupa Birliği’nin 2001/23 sayılı Yönergesi ile, işyerinin devrinin bir sonucu olarak işverenin değişmesi halinde, işçiler ile olan iş ilişkisinin devreden işveren döneminde belirlenen koşullar ile devralan işveren ile devamının sağlanması amaçlanmıştır.³⁵

Avrupa Birliği’ne üye devletler arasında ulusal mevzuat gereği farklılıklar bulunduğundan hukuki anlamda devir kavramı, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı kararlarıyla desteklenmektedir; buna ilişkin 2001/23 sayılı Yönergede hukuki anlamda devir kavramı ile ilgili geliştirilmiş kriterler mevcut olup bu kriterler “Spijkers” kriterleri olarak anılmaktadır.³⁶

Spijkers kararında değinilen kriterler uyarınca 2001/23 sayılı Yönergede işyeri devri, “asıl ya da yan faaliyet icrası için kaynakların organize edilmiş bir şekilde bir araya getirilmesi anlamında kimliğini koruyan bir ekonomik birliğin devridir.” şeklinde ifade edilmiştir.³⁷ Yönergedeki tanımdan hareketle işyerinin devri halinde, işveren sıfatının değişmesine rağmen işyerinin ekonomik birliğinin, niteliğinin ve kimliğinin korunması gerektiği anlaşılmaktadır.

2001/23 sayılı AB Direktifi esas alınarak düzenlenen İş Kanunu’nun 6.maddesinde hüküm altına alınan işyerinin veya bir bölümünün devri hususunda, işverenin de değişmesi gerektiği, akdi halde işyeri devrinden bahsedilemeyeceğini belirtmek gerekir. İşyeri devrine konu edilen ekonomik birliğin devralan işverene geçmesine ek olarak işyerinin kimliğinin korunması şartı da devir için zorunlu bir diğer koşuldur; böylelikle devreden işverence

³³ SÜZEK, (İşyerinin Devri), s. 312

³⁴ SÜZEK, (İşyerinin Devri), s. 312

³⁵ ÖZKARACA, (2008)., s.142

³⁶ BİRİNCİ UZUN, s.378

³⁷ GÜNER, S. (2015). 6102 sayılı Ticaret Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu Düzenlemeleri Işığında İşyeri Devri ve İş İlişkisine Etkisi. *Legal Hukuk Dergisi*. 13(155), s.115; ALPAGUT, G. (2010). *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı*, İstanbul: Beta Yayıncılık., s.30; BİRİNCİ UZUN, s.378

teknik amaç doğrultusunda organize edilen işyeri, devir tarihinden sonra da devamlılığını koruyacaktır.³⁸

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesi emredici hüküm niteliğinde olduğundan, işyeri devrinin sonuçlarını sözleşme hükümlerince kaldırılması veya değiştirilmesi halleri geçersiz olacaktır.³⁹

Kanunun 6.maddesi, işyeri devrinin kiralanması, satışı, trampa, şirketleştirme ve bağışlama gibi "hukuki bir işleme dayalı olarak" işyerinin veya bir bölümünün devralan işverene geçtiği bütün halleri kapsamakta iken; gerçek kişi işverenin ölümü halinde işyerinin miras hükümleri uyarınca mirasçılara geçerek sonuç doğurması hususunu kapsamamaktadır.⁴⁰ Ancak TBK m.441 uyarınca işverenin ölümü halinde, işyerinin veya bir bölümünün devri halinde hizmet ilişkisinin devrinde uygulanacak hükümlerin kıyasen uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.⁴¹

İş Kanunu'nun 6. Maddesindeki düzenleme uyarınca, her ne kadar işyeri veya bir bölümü devredilirken işveren tarafı değişse de iş sözleşmesindeki mevcut tüm hak ve borçlar devralan işverene geçeceğinden; işçinin mevcut yararının korunması amaçlanmıştır.⁴²

İş Kanunu m.6 ile birlikte işyeri devri ile ilgili 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 11. ve 89.maddesinde, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 178.maddesinde ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 38.maddesinde düzenlemeler bulunmaktadır.

2.1. İşyeri Devrinin Geçerlilik Şartları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesinin 1.fıkrası uyarınca iş ilişkisinin devralan işverenle devamlılığını sağlayacak şekilde işyerinin devri koşullarının belirlenmesi gerekmektedir. İşyeri; maddi ve maddi olmayan unsurlardan, işgücünden oluşan teknik bir amaç ile birlikte örgütlenmiş bir bütün olarak nitelendirilen işyerinin bu unsurların bir kısmının devredilmesi halinde işyeri devri hususunun bulunup bulunmadığının tespiti

³⁸ ALPAGUT, s.45

³⁹ KILIÇOĞLU, M., ve ŞENOCAK, K., (2008). *İş Kanunu Şerhi* (2.Baskı), Legal Yayıncılık., s.181

⁴⁰ KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.181

⁴¹ MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI, s.239

⁴² ÇİÇEK, s.33

gerekecektir. ⁴³ Anılan kanun maddesi gereği, işyeri devri hususunun üç şartı bulunmakla birlikte bu koşulların birlikte gerçekleşmemesi halinde, işyeri devrinden bahsedilemeyecektir; işyerinin ekonomik birliğinin(bütünlüğünün) devredilmesi, işyerinin hukuki işleme dayalı olarak devredilmesi, işveren tarafının değişmesidir. ⁴⁴

İş Kanunu'nun 6.maddesinde hüküm altına alınan işyerinin devri hususunda tüm işveren değişiklikleri hali ele alınmayıp sadece işyeri veya bir bölümünün hukuki işlemle bir başkasına devri hali ele alınmıştır. Madde hükmü gereği, işyeri devrinin koşulları; işyeri veya bir bölümünün varlığı, işyerinin veya bir bölümünün başka bir işverene devredilmesi ve işyeri devrinin hukuki bir işlemle gerçekleştirilmesi olarak anlaşılmaktadır. ⁴⁵

Günümüzde işverenlerin çoğu, işyeri devri halinde ortaya çıkan sorumluluklarını bertaraf etmek için muvazaalı işyeri devirleri gerçekleştirmekte ve işçileri mağdur etmektedir. ⁴⁶Yargıtay ise muvazaalı işyeri devri hususunun tespit edilmesi halinde de işyerinin devri hakkında düzenlenen hükümlerin uygulanacağını belirtmiştir. ⁴⁷

⁴³ SÜZEK, (İşyerinin Devri)., s. 313

⁴⁴ ÇİÇEK, s.39

⁴⁵ ALPAGUT, s.28

⁴⁶ ÇİÇEK, s.39

⁴⁷ Y. 22. H.D. 2012/16499 E., 2013/7025 K., 02.04.2013 T. “İşyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. Ancak, işyeri devrinin işverenler arasında muvazaalı biçimde gerçekleştirilmesi halinde işçinin bu durumu kabul etmek zorunda olduğundan söz edilemez. Muvazaa Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Somut olayda, davacı işçi işverenin kendisine ait şubeler acenteye çevirdiğini ve şube müdürleri ile muvazaalı şekilde acente sözleşmeleri imzaladığını, bu değişikliği kabul etmeyen işçileri de işten çıkarıldığını ileri sürmektedir. Dosya içerisinde mevcut Sosyal güvenlik kayıtlarının incelenmesinde, davacının 29.05.2003-18.03.2010 tarihleri arasında davalı şirket tarafından, 19.03.2010-31.03.2010 tarihleri arasında ise acente sahibi E. tarafından çalışma kaydının bildirildiği görülmektedir. İşyerinin 15.03.2010 tarihli sözleşme ile acenteye devredildiği savunulmuştur. 15.03.2010 tarihli bu sözleşmenin incelenmesinde, acentede kullanılacak tüm araçların davalı şirket tarafından temin edileceği, işyeri kira ise kira sözleşmesinin davalı şirket adına düzenleneceği ve kira bedelinin de davalı tarafça ödeneceği, daha önce davalı şirketin şubesi olan işyerinde mevcut araçların kullanımının acenteye devredileceği belirlenmiştir. Ayrıca acente tarafından verilecek hizmetlere ilişkin fiyatların davalı şirket tarafından tespit edileceği ve acentenin müşterilere verdiği hizmete ilişkin davalının denetim hakkının bulunduğu da sözleşme içeriği ile anlaşılmaktadır. Davacı ve davalı tanıklarının ortak anlatımlarından, işyerinin davalı işveren tarafından şube müdürü olarak çalışan işçilere acente ismi altında devredildiği, acenteye bağlı çalışmayı kabul etmeyen işçilerin işten çıkarılacağı beyan edildiği anlaşılmaktadır. Tüm dosya kapsamı bir arada değerlendirildiğinde, davalı şirket ile şube müdürleri arasında imzalanan acente sözleşmesinin muvazaalı olduğu, gerçekte şube müdürü olan çalışanlara acente sıfatı verilmek sureti ile davalı işverenin işyerinde ki faaliyetini sürdürdüğü ve bu değişikliği kabul etmeyen işçilerin işten çıkarıldığı sabittir. Davacı tanıkları, davacının muvazaalı işlemi kabul etmediğini ve fiilen acenteye bağlı olarak çalışmadığını beyan etmişlerdir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiği kabul edilmelidir. Davacının kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.” <https://legalbank.net>, E.T. 08.10.2021)

2.1.1. Ekonomik Birliğin Devredilmesi

İşyeri devrinin koşullarından biri olan ekonomik birliğin devri kavramı Türk Hukuku'na ilk olarak Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesi ile girmiş olup; bu yönergeye göre işyerinin veya bir bölümünün devrinden bahsedebilmek için ekonomik birliğin korunarak devredilmesi gerekmektedir.⁴⁸

Ekonomik birliğin korunarak devri koşulunun mevzuatımızda yer almaması, bu koşulun geçerli bir işyeri devri için aranmayacağını anlamına gelmemektedir. İşyeri devri kavramında, iş sözleşmelerinin devam ederek işçilerin devir tarihinden sonra da işlerini sürdüreceği bir işyeri aranacağından; ekonomik birliğin kimliğin korunarak devrilmesi hali işyeri devrinin temelini oluşturmaktadır.⁴⁹

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 13.12.2017 tarihli kararında hem AB yönergelerine hem de İş Kanunu'nun 6.maddesine göre ekonomik birliğin bu kimliği koruyacak bir şekilde devri söz konusu değilse, işyeri veya bir bölümünün devri halinde bahsedilemeyeceği belirtilmiştir.⁵⁰

Yargıtay, ekonomik birliğin kimliğin korunarak devrilip devredilmediğine ilişkin ölçütleri, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nca kabul edilen ölçütleri birebir esas alarak kararlarında değinmiştir.⁵¹

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korumasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir (Süzen, v. Zehnacker Krankenhauservice, Case 13/95, 1997, ECR I-1259.; Spijkers v.

⁴⁸ ÖZKARACA, (2008). s.21

⁴⁹ SÜZEK, (İşyerinin Devri), s. 314

⁵⁰ YHGK 2015/2887 E., 2017/1751 K., T. 13.12.2017, “Avrupa Birliği yönergelerinde ve Avrupa Adalet Divanı kararlarında, devrin konusunu oluşturacak iş yerini (bölümünü) ifade etmek üzere ekonomik birlik kavramına yer verilmiştir. Bu yönergelere göre hukuki sonuç doğuracak bir iş yeri (bölüm) devrinden söz edebilmek için, iş yerini (devredilecek bölümü) ifade eden ekonomik birliğin bu kimliğini koruyarak devredilmesi gerekir. Ekonomik birliğin devri söz konusu değilse, AB yönergelerine (ve İş Kanununun 6'ncı maddesine) göre iş yerinin veya iş yeri bölümünün devrinden söz edilemez.” (<https://legalbank.net>, E.T. 09.10.2021)

⁵¹ SÜZEK, (İşyerinin Devri), s. 314; DOĞAN YENİSEY, s.181-182; ÖZKARACA, (2008), s.21-22; KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.183 – 184; AYKAN, Ö., Y., (2006). Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması. *Legal İHSGHD*. 3(12), s.1263-1264

Benedik, Case 24/85, 1986, ECR 1119). Avrupa Adalet Divanı, maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde, ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri yoluyla da işyeri devrinin gerçekleşebileceğini kabul etmektedir (ATAD, 10.12.1998, 173/96, Hidalgo, para. 26, NZA 199, H.4, 189 vd.)⁵² şeklinde karar vermiştir.

Aynı şekilde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 06.04.2009 tarihli 2009/13501 Esas ve 2009/9655 Karar sayılı ilamında da⁵³, “Kimliğini muhafaza edecek şekilde bir ekonomik bütünlüğün devredilip devredilmediği, her somut devir olayında ayrı ayrı incelenmelidir. Bu değerlendirmede,

- a) İşyeri ya da işletmenin türü,
- b) İşletmenin maddi malvarlığını oluşturan bina ve menkul gibi araçların devredilip devredilmediği,
- c) Devir anındaki işletmenin gayri maddi varlığını oluşturan aktifin değeri,
- d) Personelin devralınıp alınmadığı,
- e) Müşteri çevresinin devredilip edilmediği, değişip değişmediği,
- f) Devirden önce ve sonra işyeri ya da işletmede icra edilen faaliyetin benzerlik gösterip göstermediği,
- g) Bu faaliyetlerin icra edilmesinde kesintinin süresi, gibi kriterler önem kazanır.” ölçütler belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen kriterlerin önemi; her somut olaya açısından faaliyetin niteliği, üretim ve işletme metodu uyarınca farklılık göstermektedir.⁵⁴

Önemle belirtmek gerekir ki; AB Yönergeleri ve İş Kanunu'nun 6. Maddesi kapsamında işyeri devrinin gerçekleşebilmesi için işyerinin tamamının devralan işverene geçmesi veya Yargıtay kararlarında belirtilen tüm kriterlerin gerçekleşmesi şart değildir.⁵⁵

⁵² Bkz. Y. 7. H.D. E. 2015/3917, K. 2015/5050, T. 19.03.2015 (legalbank.net, 08.10.2021)

⁵³ ÇİL, Ş. (2009). İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları:(9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları), Ankara: Turhan Kitabevi., s.116

⁵⁴ KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.184

⁵⁵ SÜZEK, (İşyerinin Devri), s. 315

İşyeri veya bir bölümünün devri için; işyerinin karakterize eden ölçütlerin devredilmesi yani ekonomik birliğin sağlanması yeterli olacaktır.⁵⁶

İşyerinin veya işletmenin niteliği, devri belirleyen kriterlerden biri olmasa da, işyerinin kimliğini kaybetmeden devredilmesi adına maddi ve maddi olmayan unsurların devri hususunun zorunlu olup olmadığı açısından önem teşkil etmektedir.⁵⁷ Buna ek olarak işyeri veya işletmenin bağlı olduğu sektör de, ekonomik birliğin temelinin belirlenmesinde önemli bir rol oynar.⁵⁸ Bazı sektörlerde maddi ve maddi olmayan unsurlar olmadan da ekonomik birliğin devamı sağlanabilirken, bazılarında ise bu unsurların varlığı ekonomik birliğin devamı için zorunludur.⁵⁹ Üretim sektöründe olan bir işyerinin devrilmesinde makine, bina, araç, hammadde gibi maddi unsurların devredilmesi, hizmet sektöründe olan işyerinin devredilmesinde ise marka, patent, know-how, ticari sır gibi maddi olmayan unsurlar önem teşkil etmektedir.⁶⁰ Örnek vermek gerekirse, bir mobilya üretimi yapılan fabrikanın devredilmesinde fabrika binası, araçlar, makineler gibi maddi unsurlar ön planda iken, avukatlık bürosu gibi hizmet sektöründe olan işyerinin devredilmesinde marka, patent, ticari sır gibi maddi olmayan unsurlar ön plandadır.

Hukukumuzda genel olarak işyerinin devri, işyerinin tamamının başka bir işverene devredilmesiyle gerçekleştiğinden, işyerinin türü devir işlemlerinde önemli olmamaktadır.⁶¹ Ancak İş Kanunu'nun 6.maddesinde işyerinin bir bölümünün devri hususu da hüküm altına alındığından işyerinin türü, geçerli bir devir için gereken ölçütlerin belirlenmesinde yardımcı olacaktır.⁶²

İşyerinin temelini oluşturan makine, bina, arazi, araç gibi maddi unsurların işyerindeki teknik amacın yerine getirilmesinde büyük rol oynasa da sadece maddi unsurların devredilmesi durumu İş Kanunu m.6 kapsamında işyerinin devri olarak kabul edilemeyeceği gibi; maddi unsurların devredilmemesi de işyeri devrinin gerçekleşmediği anlamına gelmemektedir.⁶³

⁵⁶EKONOMİ, M. (2000). İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi. *Prof. Dr. Turhan ESENER'e ARMAĞAN, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, Ankara.s.341; DOĞAN YENİSEY, s.182-183; ALPAGUT, s.35; KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.153

⁵⁷ TATAR, s. 34

⁵⁸ KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.185

⁵⁹ DOĞAN YENİSEY, s.182-183

⁶⁰ KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.185

⁶¹ ÖZKARACA, (2008)., s.23

⁶² DOĞAN YENİSEY, s.202

⁶³ DOĞAN YENİSEY, s.202; ÖZKARACA, (2008)., s.23

İşyerinin kimliğinin korunarak devredilip devredilmediğinin belirlenmesinde maddi unsurlar kadar maddi olmayan unsurlar da önem arz etmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere; sadece maddi unsurların varlığı bir yerin işyeri olarak nitelendirilmesinde yetersiz kalacağı gibi, sadece maddi olmayan unsurların devredilmesi hali de işyeri devri için yetersiz kalacaktır.⁶⁴ İstisnai olarak, sadece işyerinde teknik amacın yerine getirilmesi adına belirli bir şekilde örgütlenen maddi olmayan unsurların devri; işyerinin devri olarak nitelendirilebilir.⁶⁵

Ekonomik birliğin varlığının tespit edilmesinde bir diğer önemli ölçüt, işgücünün devridir. Burada dikkat edilmesi gereken konu, işyerindeki tüm işgücünün devredilmesi değil, işyerindeki çalışan işçilerin sayı ve uzmanlıkları açısından önemli bir kısmının devredilip devredilmediğidir.⁶⁶ Bir işyerinde işçi topluluğu organize edilmiş bir birlikten oluşuyorsa, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilmeden sadece işgücünün devrilmesi haliyle de işyerinin devredildiği düşünülebilir.⁶⁷ Bu konuda Yargıtay da kararlarında Adalet Divanı'nın kararlarını esas almıştır.⁶⁸ Örnek vermek gerekirse, danışmanlık, reklam ajansı, modaevi, bilgisayar yazılımı gibi faaliyetlerde vasıflı işgücü ön planda olduğundan; sadece işgücünün devredilmesi hali İş Kanunu'nun 6.maddesi uyarınca işyerinin devri kapsamında değerlendirilir.⁶⁹ Buna benzer, temizlik işlerinde de işgücü ön planda olup maddi unsurların devrinden ziyade işgücünün devredilmesi gerekmektedir.⁷⁰

Ekonomik birliğin kimliğini koruyarak devredilip devredilmediğinin tespitinde en önemli ölçüt; devredilen işyerindeki faaliyetlerin devralan işverence aynı veya benzer şekilde devam etmesidir.⁷¹ İşgücünün veya müşteri çevresinin ya da maddi ve maddi

⁶⁴ KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.190

⁶⁵ Y. 9. H.D. 2018/9238 E., 2018/19789 K., 06.11.2018 T., “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. Basın İş Kanununa tabi işyerleri bakımından, işyerinin belirleyici unsurlarından olan marka, logo ve yayın imtiyaz hakları gibi maddi olmayan unsurların devri de işyeri devri olarak değerlendirilmelidir (Yargıtay 9. HD., 19.1.2010 gün, 2009/42958 E., 2009/354 K).” (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, E.T. 12.10.2021)

⁶⁶ DOĞAN YENİSEY, s.187; KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.190

⁶⁷ ALPAGUT, s.35-36; KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.153-154,190; ÖZKARACA, (2008)., s.24,27

⁶⁸ Y. 9. H.D. 2011/19851 E., 2013/19900 K., 27.06.2013 T., “Avrupa Adalet Divanı, maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde, ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri yoluyla da işyeri devrinin gerçekleşebileceğini kabul etmektedir (ATAD, 10.12.1998, 173/96, Hidalgo, para. 26, NZA 199, H.4, 189 vd.)” (<https://legalbank.net>, 12.10.2021)

⁶⁹ SÜZEK, (İşyerinin Devri)., s. 316

⁷⁰ ALPAGUT, s.56

⁷¹ KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.190; DOĞAN YENİSEY, s.210; ATAY, s.55

olmayan unsurların tek başına işyeri devri sonucunu doğurabilmesi için; işyerindeki faaliyetin devir tarihinden sonra da devralan işveren tarafından aynı veya benzer nitelikte sürdürülmesi gerekir.⁷² Daha önce de belirttiğimiz üzere, işyerinin devri halinde ekonomik birliğin korunmasına ilişkin ölçütler Avrupa Adalet Divanı’nın “Spijkers” kararı ile belirlenmiş, bu karara göre; *“ilgili işletme veya işyerinin türü, işletmenin maddi varlığını oluşturan bina veya araçların, işgücünün, müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devrin gerçekleştiği tarihte işletmenin maddi olmayan unsurlarının değeri, devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerliği, işyerindeki faaliyet kesintiye uğramışsa bunun süresi”* kriterler belirtilmiştir.⁷³

2.1.2. İşyerinin Hukuki Bir İşleme Dayalı olarak Devredilmesi

İş Kanunu’nun 6.maddesinde hüküm altına alınan işyerinin tamamını veya bir bölümünün devri hukuki işlem koşuluna bağlanmış olup, bahse konu edilen hukuki işlemler; işyeri devrinin kanundan doğan sebepler veya külli halefiyet ile gerçekleşmesi halleri dışında ve işveren sıfatının değişmesine sebep olan tüm halleri kapsamaktadır.⁷⁴

Kanun maddesinin gerekçesinden anlaşılabileceği üzere, gerçek kişi işverenin ölümü durumunda işyerinin mirasçılara intikal etmesi hali dışında kalan tüm devirler işyerinin devri olarak kabul edilmiştir. Bahse konu edilen hukuki işlem yargı ya da yasama tarafından yapılan bir işlem olabileceği gibi idari bir işlem de olabilmektedir.⁷⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de borcu sebebiyle tasfiye süreci içerisinde olan işyerinin başka bir işverence işletilmeye devam edilmesi durumunda fiili devrin gerçekleştiğini, bu sebeple de İş Kanunu’nun 6.maddesi uyarınca işyeri devrinin şartlarının oluştuğuna kanaat getirmiştir.⁷⁶

⁷² TATAR, s. 35; DOĞAN YENİSEY, s.195

⁷³ ÇETİN, E. (2017). İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14(56), s. 1789

⁷⁴ ÇİÇEK, s.46; SÜZEK, (İşyerinin Devri), s. 317

⁷⁵ AYKAN, s.1260

⁷⁶ Y. 9. H.D., 2004/12137 E., 2005/1645 K., 27.01.2005 T., “Davacının çalıştığı işyerinin davalılardan Ö. Ltd. Şirketi ile S. Ltd.Şti.adi ortaklığı tarafından işletildiği sırada, noterde 15.2.2002 tarihinde düzenlenen belgelerde adi ortaklığın bozulduğu ve davacının çalıştığı Adi Ortaklığa ait inşaattaki hakların aynı tarihli ve 30965 yevmiye nolu noter belgesi ile 15.2.2002 tarihi itibarı ile S. Ltd.Şti.ne devredildiği yazılı bulunmaktadır. Mahkemece bu devir belgeleri gereği fiilen işyerinin S. Ltd.Şti.ne devredilip devredilmediği araştırılmamıştır. Bu husus saptanmalı işyerinin noter belgeleri gereği 15.2.2002 tarihinde S. Ltd.Şti.ne fiilen devredildiğinin saptanması halinde akdin feshedildiği 23.3.2002 tarihinde işyeri işverenin S. Ltd.Şti. olduğu kabul edilerek ihbar tazminatı ve izin ücreti alacaklarından son işveren olan S. Ltd.Şti.sorumlu tutulmalı, kıdem tazminatı ve ücret alacağından tüm çalışma dönemine göre S. Ltd.Şti.nin sorumlu olduğu Ö. Ltd.Şti.nin sorumluluğunun 15.2.2002 tarihinden önceki döneme ilişkin olduğu kabul edilmeli ve buna göre hüküm kurulmalıdır. Eksik

İşyeri devrinin geçerlilik şartı olan hukuki işlemin tarafları olan işverenlerin gerçek kişi veya kamu veya özel hukuk tüzel kişisi olması önem arz etmemektedir.⁷⁷ Ancak önemle belirtmek gerekir ki; işyeri devrine ilişkin hukuki işlemin devreden tarafın işveren sıfatına haiz bir kimse veya yetkili kılınan kimsenin olması gerekmektedir.⁷⁸

Tüm bunlara ek olarak işyeri devri için gerekli olan hukuki işlemin tek taraflı veya iki taraflı olması; veyahut bahse konu edilen işlemin ivazlı veya ivazsız olması önem arz etmemektedir.⁷⁹

İş Kanunu'nun 6. maddesinde değinilen "hukuki işlem", yazılı, sözlü veya zımni bir anlaşma ile gerçekleşebileceğinden; "hukuki işleme dayalı" kavramını geniş açıdan değerlendirmek gerekir.⁸⁰

2.1.3. İşveren Tarafın Değişmesi

İş Kanunu'nun 6.maddesinin 1.fıkrası ele alındığında; "işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde," ibaresinden işyeri devri için işveren değişikliğinin gerçekleşmesi gerektiği anlaşılmaktadır. İşveren değişikliğinin olmadığı durumlarda örneğin, bir ticari şirketin bazı hukuki işlemler sonucunda yeni tür şirket haline gelmesi halinde, şirketin tüzel kişiliğinde herhangi bir değişiklik olmayacağı için işyeri devrinden söz edilemeyecektir.⁸¹

Önemle belirtme gerekir ki; işyerini devralan işverenin devir tarihinden sonra devreden işvereni söz konusu işyerine yönetici olarak ataması, devreden işverenin devralan işverenin talimatlarına uygun hareket etmesi hali, İş Kanunu uyarınca işyeri devrinin geçerliliğine etki etmemektedir.⁸² Buradan da anlaşılabacağı üzere işyeri devrinin, diğer koşullarla birlikte devralan işverenin yönetim hakkına sahip olarak değişmesi ile gerçekleşmesi gerekmektedir.

inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, E.T. 12.10.2021)

⁷⁷ ÇİÇEK, s.46; ÖZKARACA, (2008)., s.42

⁷⁸ ÇİL, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara: Turhan Kitabevi., s.388

⁷⁹ ÇİÇEK, s.47; TATAR, s. 39

⁸⁰ Bkz. Y. 9. H.D., 2009/7084 E., 2011/6085 K., 04.03.2011 T.

⁸¹ GÜZEL, (1987)., s.48

⁸² KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.185

2.2. İşyeri Devrinin Şekilleri

2.2.1. İşyerinin Tamamının Devri

İşyerinin tamamının devrinden söz edebilmek için, devreden işverenin işyerine ait olan malvarlıklarının, maddi olan ve maddi olmayan unsurlarla birlikte işyerinin aktif ve pasif unsurlarıyla devralan işverene hukuki bir işlemle devrilmesi gerekmektedir.⁸³

Daha önce belirtildiği üzere, işyeri devrinin en önemli unsuru ekonomik birliği korunmasıdır. İşyerinin tamamen devredilmesi halinde de, işyerindeki yürütülen faaliyetlerin aynı veya benzer nitelikte olması, işyerindeki mevcut iş sözleşmelerinin devamlılığı önem arz ettiğinden, işyerinin niteliği, kimliği ve ekonomik bütünlüğünün korunması gerekmektedir.⁸⁴

2.2.2. İşyerinin Bir Bölümünün Devri

İş Kanunu'nun 6.maddesine belirtilen hükümler işyerinin bir bölümünün devri halinde de uygulama alanı bulmaktadır. Bahse konu edilen kanun hükmünün Bilim Komisyonu tarafından kabul edilen fakat Hükümet Tasarısında yer almayan gerekçe kısmında iş bölümü kavramı örneklendirilerek açıklanmıştır.⁸⁵ Çalışma hayatının gelişmesi ile birlikte işveren pazarlama bölümünü veya tekstil fabrikasında hali hazırda üretim yapan üç bölümden birini, bahse konu bölümde mevcut olan maddi unsurlar ve o bölümde çalışmakta olan işçilerle birlikte başkaca bir işverene devretmektedir.⁸⁶

İşyeri bölümü kavramı doktrinde, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesinde belirli bir fonksiyona sahip olmasına karşılık; bu bölümün mevcut işyerinden ayrılarak, işyerinden

⁸³ ÇETİN, s. 1804

⁸⁴ ÇİÇEK, s.31

⁸⁵ ÇİÇEK, s.50; TATAR, s. 40

⁸⁶ ÖZKARACA, (2008), s.17; ÇİÇEK, s.50

bağımsız bir şekilde faaliyetini sürdürebilen organizasyon birimi olarak açıklanmaktadır.⁸⁷ Her ne kadar işyerinin bir bölümünün mevcut işyerinden bağımsız ve coğrafi konum olarak ayrı düşünülse dahi, bahse konu edilen bölüm işyerinin bir parçası olduğundan, farklı bir işyeri olarak değerlendirilemez.⁸⁸

İş Kanunu'nun 6.maddesinde değinilen iş bölümü kavramından söz edilebilmesi için, işyerinin kısmi amacının sürekli bir biçimde gerçekleşmesi adına maddi ve manevi unsurları barındıran, örgütlenen bağımsız bir organizasyonun varlığı aranır.⁸⁹ Buna ek olarak işyeri bölümü, işyerinde teknik amacın yerine getirilmesinde veya mal ve hizmet üretimi için görülen yerin bir kısmı olabileceği gibi, tali işlerin görüldüğü bir bölüm de olabilir.⁹⁰

İşyerinin devredilmesinde, sadece işyerinde çalışan işçilerin bir kısmının başka bir işverene geçmesi hali İş Kanunu'nun 6.maddesi kapsamında geçerli bir devir iken; işyerinin bir bölümünün devrinde sadece işyerinde çalışan işçilerin bir kısmının veya işyerinin bir bölümündeki işçilerin başka bir işverene devredilmesi hali, devrin geçerlilik şartı olmayıp, sonucu olmaktadır.⁹¹

İşyerinin tamamının devrinde olduğu gibi işyerinin bir bölümünün devri halinde de işyerindeki teknik amacın bir kısmının süregelmesi için gereken maddi ve maddi olmayan unsurların da başka bir işverene geçmesi gerekmektedir.⁹²

⁸⁷ EKONOMİ, (2000), s.340; ÖZKARACA, (2008), s.17; GÜZEL, A., ve ÇATALKAYA UGAN, D. (2013). İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, s.167

⁸⁸ DOĞAN YENİSEY, s.241-242

⁸⁹ DOĞAN YENİSEY, s.241; ÇİÇEK, s.51

⁹⁰ ÖZKARACA, (2008), s.17; DOĞAN YENİSEY, s.241

⁹¹ EKONOMİ, (2000)., s.341; ÇİÇEK, s.51

⁹² TATAR, s. 41; ATAY, s.62; EKONOMİ, (2000)., s.344-345

III. BÖLÜM

İŞYERİ DEVRİNE NEDEN OLAN HUKUKİ İŞLEMLER

1. GENEL OLARAK

İş Kanunu m.6 uyarınca işyeri devrinin geçerli bir hukuki işleme dayalı olarak gerçekleşmesi gerektiğine değinmiştik. İşyeri devrinin külli halefiyet veya kanun hükümleri gereğince devir halleri hariç olmak üzere, işyerinin fiilen devrilmesine ve işveren değişikliğine neden olan işlemlerin tümü madde kapsamında “hukuki işlem” olarak değerlendirilse de bahse konu hukuki işlemlerle dayalı olarak gerçekleşen işyeri devirlerinin sonuçları birbirinden farklıdır.

Her ne kadar işyeri devrine ilişkin düzenlemede hukuki işlem ile ilgili bir sınır getirilmese de kanun koyucu hukuki işlem serbestisine “*Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.*” hükmü ile bazı istisnalar getirmiştir.⁹³

Daha önce izah edildiği üzere, işyeri devrine esas teşkil eden hukuki işlemin ivazlı veya ivazsız olması devrin geçerlilik halini etkilememektedir. Örnek vermek gerekirse, işverenin işyerini vasiyetname ile bir başkasına devretmesi hali ivazsız hukuki işleme dayanmaktadır.

İşyeri devri için gerekli olan hukuki işlemin yasama, yürütme veya yargı organlarıyla da yapılabileceğinden söz etmiştik. İşyeri devri özelleştirme, kamu mallarına el koyma ve devletleştirme halleri ile de gerçekleşebilmektedir.⁹⁴

İş Kanunu m.6/f.6 uyarınca, iflas sebebiyle malvarlığının tasfiye edilmesi sonucunda işyerinin veya bir bölümünün başkasına devredilmesi halinde, işyeri devri hükümlerinin uygulanmayacağı anlaşılmaktadır.⁹⁵

⁹³ ÇİÇEK, s.47

⁹⁴ ÇİÇEK, s.47

⁹⁵ ATAY, s.59

4857 sayılı İş Kanunu'nda işyeri devrine ilişkin hukuki işleme ilişkin şekil şartları ve nasıl gerçekleştiğine ilişkin hüküm yer almamaktadır. İşyeri devrine neden olan hukuki işlemlerden; işyerinin satılması, kiralanması, ticari işletmelerin bölünmesi birleşmesi ve tür değiştirmesi, işverenin ölümü halinde mirasın intikali halleri aşağıda detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

1.1. İŞYERİNİN SATILMASI YOLU İLE DEVREDİLMESİ

Uygulamada en çok karşılaşılan işyeri devri şekli, işyerinin satılması yolu ile başka bir işverene devredilmesidir; bu halde devre konu olan işyerinin mülkiyeti satın alan devralana geçer.⁹⁶

İşyerinin satılması ile işyeri devri kavramları birbirine benzer nitelikte de olsa, aynı hukuki işlem olarak nitelendirilmemektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi⁹⁷ bir kararında; sadece işyerinin maddi unsurlarının başka bir işverene geçmesi halini işyeri devri niteliğinde sayılmayacağı yönünde karar vermiştir. Yargıtay kararından da anlaşılacağı üzere, bir işyerinin devri için en önemli ölçüt işyerinin ekonomik birliğini koruyarak başka bir işverene geçmesidir.

⁹⁶ GÜZEL, (1987)., s.25; ÇİÇEK, s.81; ÖZKARACA, (2008)., s.51

⁹⁷ Y. 22. H.D., 2011/5329 e., 2011/8043 K., 22.12.2021 T., “Dosya içeriğine göre, Ankara ...’de bulunan çalışmakta olan davacının iş sözleşmesi müteveli heyetinin 29.09.2009 tarihli kararı ile hastanenin satılmasına karar verilmesi üzerine, kadro yetersizliği nedeniyle işletmenin diğer şubesinde değerlendirilme imkanı da bulunmadığından ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedilmiştir. Söz konusu müteveli heyeti kararları, komisyon raporu ve hastanenin satışına ilişkin 15.10.2009 tarihli sözleşme sunulmuştur. Buna göre, dökümü yapılan makine, tesis, cihazlar ve demirbaşları ile birlikte satılması, hastane işletme ruhsatının alıcıya devri düzenlenmiştir. Sözleşmenin 3-D maddesinde, hastane bünyesinde istihdam edilen personelden, alıcı tarafından istihdam edilmek istenen ek listede belirtilen personele ait kıdem tazminatlarının taahhüdünde olduğu, personel ile ilgili uygulamaların ek protokol dahilinde yapılacağı belirlenmiştir. Dosya arasında bu ek protokol bulunmamaktadır. Davacı tarafından işyerinin satış sözleşmesiyle yeni şirkete kül olarak devredildiği, şu an hastanenin hizmet vermeye devam ettiği, önceki makine ve tesisatın da halen kullanıldığı iddia edilmiştir. Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları da, hastanede çalışan 20 kişilik bir kadronun işten çıkarılacağına dair liste geldiğini, ekonomik kriz ve diğer hastanede kadro olmadığı bahane edilerek bu liste içinde bulunan tüm çalışanların işten çıkartıldığını beyan etmiştir. Somut olayda, tarafların iddia ve savunmalarına göre, işyeri devri olgusu araştırılmalıdır. Mahkemece, belirtilen ek protokol, satış öncesi çalışanlar ile hastaneyi alan dava dışı şirkete işe başladığı anlaşılan kişilerin listesi getirilmelidir. Eğer satıştan önce çalışan işçilerin çoğunluğu satın alana aktarılmış ise işyeri devri kabul edilmelidir. Bu durumda salt işyerinin devri, iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden teşkil etmeyecektir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 07.05.2022)

İşyerinin satılarak başka bir işverene devredilmesi halinde, işverenlerin sorumluluğu açısından İş Kanunu'nun 6.maddesinde hükümleri uygulanacak olup; devreden işveren ve devralan işveren arasındaki uyuşmazlıklara ilişkin ise TBK m.202 uygulanacaktır.⁹⁸

1.2. İŞYERİNİN KİRALANMASI YOLU İLE DEVREDİLMESİ

İşyeri devrine neden olan bir diğer hukuki işlem ise işyerinin kiralananarak başka bir işverene devredilmesidir. İş Kanunu'nun 6.maddesinin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işyerinin veya bir bölümünün bir başkasına kira sözleşmesi ile geçici ve sürekli olmak üzere bir başkasına devredilmesinde de madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.⁹⁹

İşyerinin kiralama yolu devredilmesinde, bahse konu edilen kira ilişkisi belirli süreli olabileceği gibi belirsiz süreli de olabilmektedir.¹⁰⁰ buna ek olarak, işverenin kira sözleşmesi işyerini bir başkasına devretmesi sonucunda kira süresinin bitiminden sonra bahse konu edilen işyerini kendisi işletirse de, burada işyeri devrinin varlığı kabul edilmelidir.¹⁰¹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında¹⁰², otelde çalışan bir personelin başka bir firma tarafından kiralınması sonucunda devredilen işyerinde aynı nitelikte işte çalışmaya

⁹⁸ÇİÇEK, s.82; Y. 8HD., 2013/22197 E., 2015/4121 K., 13.02.2015T., “Davacı üçüncü kişi şirket borçlunun faaliyet adresinde, aynı alanda ve aynı marka (...) ile ilgili olarak faaliyet göstermek üzere borcun doğumundan kısa bir süre önce kurulmuş olup, dava konusu haciz borçlunun eski faaliyet adresinde yapılmıştır. Hacizde borçluya ait belgeler ele geçirilmiştir. Ayrıca sunulan 15.01.2013 tarihli kira sözleşmesi takibe dayanak çek tarihinden kısa bir süre önce düzenlenmiştir. Çeklerin ileri tarihli olarak düzenlenmesi ise ticari yaşam içinde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bu durumda, borcun doğum tarihinden sonra alacaklıdan mal kaçırmak için örtülü iş yeri devri yapılmış olduğu kabul edilmelidir. Bir an için işyeri devri gerçek kabul edilse bile İİK'nun 44. ve TBK'nun 202. maddesindeki gereklerin yerine getirildiği iddia ve ispat edilemediğine göre iş yeri devrinin alacaklıya karşı ileri sürülmesi mümkün olamayacak, iş yerini devralan üçüncü kişi 6098 sayılı TBK'nun 202. (BK'nun 179.) maddesi uyarınca borçlu ile birlikte işletmenin borçlarından zincirleme olarak sorumlu olacaktır.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 07.05.2022)

⁹⁹ ÇİÇEK, s.83

¹⁰⁰ ÇİÇEK, s.84

¹⁰¹ EKONOMİ, (2000)., s.348

¹⁰² Y.9 H.D., 2011/565 E., 2012/8730 K., 19.03.2012 T., “...işyeri ve yapılan iş değişmeksizin, davalının işyerini 3.kişiye kiralamasının işyerinin devri anlamına geldiği, işverenin değişmesinin işyeri ve işin değişmemesi karşısında işçiye iş sözleşmesinin feshi hakkını vermediği, somut uyuşmazlık yönünden konunun incelenmesinden, davalının işyerini 5 yıl süreyle 3.kişiye kiraya vermesinin, davacının iş sözleşmesini feshetmesi için haklı bir neden oluşturmadığı gibi, işyerinin kiraya verilmesinin davacının herhangi bir hakkını da ortadan kaldıran bir hukuki işlem olmadığı, noter tespitinden, davacının sigorta kaydının yapılabilmesi için işe giriş bildirgesinin imzalanması için devralan işverence çaba harcadığı ancak davacının gerekli evrakları imzalamaktan imtina ettiğinin anlaşıldığı, işyerini devralan işverenden davacıyı kayıt dışı çalıştırmasının beklenemeyeceği, davalının işyerini devrettiği, devrin davacı için haklı fesih sebebi oluşturulmasına rağmen davacının işe giriş kaydının yapılabilmesi çağrısına karşılık vermediği, dolayısıyla hizmet arzından kaçındığı, dolayısıyla davalı tarafça iş sözleşmesinin yapmakla yükümlü olduğu işi hatırlatıldığı halde ısrarla yapmamaktan dolayı iş sözleşmesini feshetmesinin haklı neden oluşturduğu, davalı tarafın haklı feshi karşısında davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gerekçesi ile kıdem ve ihbar

devam etmesi halinin, işçi açısından iş sözleşmesini haklı neden oluşturmayacağından bahsetmiştir.

1.3. TİCARİ İŞLETMELERİN BÖLÜNMESİ, BİRLEŞMESİ VE TÜR DEĞİŞTİRMESİ

Ticari ve ekonomik değişiklikler sonucunda şirket yapıları da değişiklik göstermektedir. Özellikle de son dönemlerde aynı veya benzer iş kolunda faaliyet gösteren şirketlerin, maliyet ve rekabet açısından birleşmeleri gözlenmiştir.¹⁰³ Şirket evliliği olarak da ifade edilen birleşmelerin temelinde, şirketlerin kaynaklarının arttırma isteği, farklı pazar arayışları da bulunmaktadır.¹⁰⁴

Şirket birleşmeleri, TTK m.136 vd. hükümlerinde ele alınmış olup, TTK m.147 uyarınca birleşme sadece aynı türden olan şirketler arasında gerçekleşmektedir.¹⁰⁵ Şirket birleşmelerinde şirkete ait olan tüm hak ve borçlar külli halefiyet ilkesi gereği birleşilen şirkete geçmektedir.¹⁰⁶ Külli halefiyet ile hak ve borçların başka bir şirkete geçmesi halinde işçilerin hak ve alacaklarının da korunması gerekmektedir. İş hukuku açısından şirket birleşmelerini değerlendirdiğimizde, yeni kurulma yolu ile yapılan birleşmede her iki şirketin tüzel kişiliği sona ereceğinden, tüm işçiler açısından işveren sıfatında değişiklik meydana gelmekle birlikte; katılma yolu gerçekleşen birleşme türünde, katılan şirketin tüzel kişiliğinde bir değişiklik olmadığından, sadece katılan şirketteki mevcut işçiler yönünden işveren değişikliği gerçekleşmektedir.¹⁰⁷

tazminatının reddine, diğer hesaplanan işçilik alacaklarının ise davalı işverenden tahsiline karar verilmiştir.” (<https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 08.05.2022)

¹⁰³ ŞAHLANAN, F. (2006). Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi. *Sicil Hukuk Dergisi*, 4., s.13

¹⁰⁴ ALPAGUT, s.76

¹⁰⁵ ÖZKARACA, (2008)., s.64; KARAMAN, M., H., (2019). Birleşme, Bölünme, Tür Değişirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 41., s. 107

¹⁰⁶ ALPAGUT, s.78; GÜZEL, (1987)., s.25; ÇİÇEK, s.44

¹⁰⁷ ALPAGUT, s.78; ÖZKARACA, (2008)., s.66; AYDINALP KAYIK, A. (2017). *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*, İstanbul: Beta Yayınları., s. 92; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, C. (2015). *İş Sözleşmesinin Devri*, İstanbul: Filiz Kitabevi., s. 76-77

Şirket bölünmeleri ise, şirketlere ait olan malvarlıklarını tamamen ve kısmi bir şekilde kendilerinden ayırarak, tasfiye olmaksızın ve kısmi halefiyet ile başkaca şirketlere devretmeleri şeklinde gerçekleşmekte olup; bölünen şirketteki ortaklar devralınan şirketlerde hiçbir işleme gerek olmaksızın ortak sıfatına haiz olmaktadır.¹⁰⁸ TTK m.159 gereğince, şirket bölünmeleri tam ve kısmi bölünme olarak gerçekleşebilmektedir. Tam bölünme durumunda, bölünmüş olan şirketin malvarlığı ve şirket paylarının tamamı devralan şirkete intikal ederken; kısmi bölünme halinde ise bölünmüş olan şirketin malvarlığının bir kısmı diğer şirkete intikal eder.¹⁰⁹ TTK m.178 uyarınca, tam veya kısmi bölünme halinde halihazırda mevcut iş sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği sürece devralan tarafa geçmekle birlikte; işçinin itiraz etmesi halinde işçi ve işveren kanuni işten çıkarma süresinin sona ermesine kadar yükümlülüklerini yerine getirmekle mükelleftir.¹¹⁰

Şirketlerin tür değiştirmesine ilişkin hükümler TTK m.180-190 arasında ele alınmış olup; tür değiştirme kavramı kanun maddesinde açıklanmamıştır. Tür değiştirme, bir ticari şirketin tasfiye edilmeden başka bir ticari şirkete dönüştürülmesi olarak tanımlanabilir.¹¹¹ TTK m.180 incelendiğinde, şirketlerin tür değiştirmelerinde, bölünme ve birleşme hallerinden farklı olarak; tür değiştiren şirketin eski şirketin devamı niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır.

Şirketin tür değiştirmesi hali işyerinin devri olarak düşünüldüğünde, işyerine ait olan tüm aktif ve pasiflerin yeni meydana gelen şirket türüne geçtiği kabul edilmekle birlikte, devrolunan şirkete ait olan devir tarihinden önceki borçlara ilişkin sorumluluk da TTK m.178/f.6 da hüküm altına alınmıştır.¹¹²

TTK hükümleri gereğince tür değiştirme; devredici ve biçim değiştirici tür değiştirme olmak üzere ikiye ayrılır.¹¹³ Bir şirket, tasfiye edilmeden feshedilirken tüm malvarlığı ile aktif ve pasifleriyle yeni tür şirkete geçiyor ise, burada devredici tür değiştirmeden söz

¹⁰⁸ SENYEN KAPLAN, (2013)., s.26; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, s. 79

¹⁰⁹ MUSTAFA, A. (2012). Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre İlişkiler, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İşine Etkisi (TTK 178; 158; 190). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, s.53; ÖZKARACA, (2008)., s.70; ERİŞ, G. (2012). *Açıklamalı-İçtihatlı 6335-6552 Sayılı Kanunlarla Güncellenmiş TTK Hükümlerine Göre Ticari İşletme ve Şirketler* (2. Baskı), Cilt II, Ankara: Seçkin Yayıncılık., s.1464

¹¹⁰ ATAY, s.80

¹¹¹ PULAŞLI, H. (2018). *Şirketler Hukuku Şerhi* (3. Baskı), Cilt III, Ankara: Adalet Yayınevi., s. 353

¹¹² HAZIROĞLU, E., C. (2017). Ticari İşletmenin Bir Ticaret Şirketine Dönüşmesinde Ticari İşletmeyi İşletenin Önceki Borçlardan Sorumluluğu. *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi*, 3, s.75

¹¹³ GÜZEL, (1987)., s.47

edilir.¹¹⁴ Bir şirketin tüzel kişiliği sona ermeksizin sadece hukuki kalıbı değişiyor ise, burada biçim değiştirici tür değiştirmeden söz edilir.¹¹⁵

Daha önce de izah edildiği üzere, İş Kanunu m.6/f.4 uyarınca tüzel kişiliklerin birleşme, tür değiştirme ve bölünme sebebiyle tüzel kişiliklerin sona ermesi halinde, birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmamaktadır.

İşyeri devrinin hukuksal yapısı hususu irdelendiğinde, özellikle de TTK m.178 ve İş K. m.6 arasında, işçinin fesih ve itiraz hakları konusunda çatışmanın mevcut olduğunu belirtmiştik. TTK m. 178 uyarınca işyerinin devri halinde işçinin itiraz hakkı bulunmakla birlikte, bahse konu edilen itiraz ile iş sözleşmesinin feshi mümkünken, İş K. m.6 işyerinin devri halinde işçiye itiraz ve sözleşmeyi geçerli sebeple feshi hakkı tanımamıştır. Buna ek olarak, İş K. m.6 uyarınca şirket bölünme, tür değiştirme ve birleşmelerinde müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanmazken, TTK m.178 gereğince müteselsil sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Bahse konu edilen çatışmaların giderilmesi için her iki özel kanunun da düzenlenme tarihine bakılması gerekmekte olup, TTK hükümleri İş K. hükümlerine göre yeni düzenlenme tarihli olduğundan uyuşmazlık halinde TTK hükümlerinin uygulanması gerekir.¹¹⁶

1.4. İŞVERENİN ÖLÜMÜ HALİNDE İŞYERİNİN MİRASIN İNTİKALİ YOLUYLA DEVREDİLMESİ

İşverenin ölümü halinde TMK m.599 gereği, mirisin tüm hak ve borçları külli halefiyet yolu ile mirasçılara geçeceğinden, mirise ait olan bir işyeri de hiçbir hukuki işlem gerek olmaksızın mirasçılara intikal eder.¹¹⁷

¹¹⁴ HAZIROĞLU, s.75

¹¹⁵ ÖZKARACA, (2008), s.73

¹¹⁶ GÖZLER, K. (2018). *Türk Anayasa Hukuku Dersleri* (22. Baskı), Bursa: Ekin Yayınevi., s.14; TEKİN, S., M. (2016). İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*,13(51), s.1464

¹¹⁷ GÜZEL, (1987), s.24

TBK m.441 uyarınca işverenin ölümü durumunda, işverenin yerini mirasçılarının alacağı, işyerinin veya bir bölümünün devriyle hizmet ilişkisinin devredilmesine ilişkin hükümler kıyasla uygulama alanı bulacaktır.¹¹⁸ Bu konuya ilişkin Yargıtay da Türk Borçlar Kanunu'nun 441. Maddesinin kıyasen uygulanması gerektiği yönünde kararlar vermiştir.¹¹⁹

Buna ek olarak TBK m.441/f.2 uyarınca, hizmet sözleşmesinin kurulmasında işverenin kişisel ve mesleki özellikleri dikkate alınmışsa, işverenin ölümü halinde bahse konu sözleşme kendiliğinden sona erecektir ancak işçi uğradığı zarara ilişkin işverenin

¹¹⁸ ATAY, s.75; ÇİÇEK, s.88

¹¹⁹ Y 9. H.D., 2014/721 E., 2015/12501 K., 31.03.2015 T., “Davacı 16.02.2005 tarihinde davalıların murisi A. G. yanında çalışmaya başlamıştır. A. G. 17.03.2007 tarihinde vefat etmiştir. Dosya içindeki SSK sigortalı hizmet listesine göre 2007/Mart ayına kadar işveren “Ö... Ticaret-A. G.” şeklindedir. 2007/Mart ayından itibaren ise “Ö... Ticaret-L. G.” şeklinde gösterilmiştir. İşverenin ölümünü düzenleyen T.B.K. 441. maddesi “İşverenin ölümü halinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.” hükmü yer almaktadır. Müteveffa A. G.'in ölümü ile işyeri mirasçıları olan davalılara geçmiştir. Dosya içindeki SSK sigortalı hizmet listesine göre işyeri L. G. adına ise de müteveffanın ölüm anyıyla birlikte miras mirasçılara intikal ettiğinden davalılardan S. G. 17.03.2007 tarihine kadar olan dönem için miras payıyla sınırlı olarak davacının kıdem tazminatı, fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacaklarından diğer davalı ile birlikte müteselsilen sorumlu olması gerekirken işçilik alacaklarının tamamından sorumlu tutulması hatalıdır.” ; Y. 9. H.D., 2014/139 E., 2015/13767 K., 09.04.2015 T., “Somut uyuşmazlıkta ölüm nedeni ile iş sözleşmesinin sona erip ermeyeceği, mirasçılardan işyerini dava sonra işletmeye devam edenin kabulünün diğer mirasçıları bağlayıp bağlamayacağı uyuşmazlık konusudur. Tarafların murislerinin ölümü tarihinde yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 347. maddesinde, “hizmet akdi, işçinin ölümü ile hitam bulunur. İş sahibi öldüğü takdirde, akit, başlıca onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise nihayet bulur.” hükmü yer almaktadır. Aynı hüküm yargılama sırasında yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK.'nun 441. Maddesinde düzenlenmiş ve işverenin ölüm halinde, yerini mirasçıların alacağı ve işyeri devri veya iş ilişkisinin devrine ilişkin hükümlerin kıyas yolu ile uygulanacağı belirtilmiştir. Diğer taraftan TMK.'nun 703. Maddesi uyarınca “Elbirliği mülkiyeti, malın devri, topluluğun dağılması veya paylı mülkiyete geçilmesiyle sona erer”. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. Maddesine göre “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar”. Dava tarihinde yürürlükte olan BK.'un 179 ve yargılama sırasında yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK.'un 202 maddesine göre ise “Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur. Dosya içeriğine göre davalıların murisi 08.08.2010 tarihinde vefat etmiştir. Bu tarihte işyerinin devir kuralları gereği davalılar mirasçılara geçtiği ve iş sözleşmesinin feshedilmediği sabittir. İşyerinin bu tarihte kapanış kayıt üzerinde gösterilmiş ise de işyeri kapanması neden ile 27.08.2010 tarihinde davacının işten çıkış bildirgesi verilmiştir. Davalı mirasçıların anlaşması ile de kayda göre işyeri 15.09.2010 tarihinde davalılardan ... tarafından tekrar faaliyette geçirilmiş ve davacı da bu yerde bu kez davalılardan mirasçı ... işçisi olarak işe girişi yapılmıştır. Murisin ölümü nedeni ile elbirliği ortaklığı kapsamında 08.08.2010 tarihinde mirasçılara geçen işyeri, mirasçılar tarafından davalı ...'a devri ile bu ortaklık sona ermiştir. Her ne kadar davalı mirasçı ...'ın kendi miras hissesi oranında davayı kabulü diğer mirasçıları bağlamaz ise de bu kabul yanında iş sözleşmesinin murisin ölümünden sonra ayrılış bildirgesi ile sona erdirilmesi, işyerinin bu bildirimden sonra diğer mirasçıya devri dikkate alındığında, iş sözleşmesinin 27.08.2010 tarihinde sona erdiğinin ve diğer davalı mirasçı ile yapılan iş sözleşmesinin ise yeni bir iş akdi olduğunu gösterir. Tüm davalılar elbirliği ortaklığı nedeni ile fesih tarihinde miras payları oranında müştereken ve müteselsilen sorumlu oldukları gibi fesihten sonra işyerini devralan davalı... ise bu tarihte yürürlükte olan BK.'un 179. Maddesi uyarınca devirden önce doğan murisin ve yerine geçen mirasçıların borcundan dolayı da ayrıca tamamen sorumludur. Mahkemece işyerini devralan davalının kabulü karşısında fesih ve fesihten sonra devir olgusu gözden kaçırılarak, çelişkili şekilde karar verilmesi hatalıdır.” (<https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 09.05.2022)

mirasçılarının tazminat isteme hakkı saklı tutulmuştur.¹²⁰ Örnek vermek gerekirse, bir muayenede doktor ile sekreter arasındaki iş sözleşmesinin, doktorun ölümü halinde mirasçıların devam ettirmesi beklenemez.

IV. BÖLÜM

İŞYERİ DEVRİNİN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1. İŞYERİNİN DEVRİ VE ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün başka bir işverene devredilmesi ile asıl işverenin asıl işin bir bölümünü veya yardımcı işin yapımı için alt işverene devretmesi birbirinden tamamen farklı hususlar olmasına rağmen, uygulamada karışıklığa yol açmaktadır. Asıl işveren ve alt işverenin tanımı, 27010 sayılı 27.09.2008 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3.maddesinde hüküm altına alınmıştır. Anılan madde uyarınca asıl işveren *“İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları”*, alt işveren ise *“Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları”* ifade etmektedir. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin tanımı ise İş Kanunu m.2'de hüküm altına alınmıştır; *“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”*.

¹²⁰ ATAY, s.75

İlgili kanunlarda yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere, işverenler arasında asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinin mevcut olabilmesi için; alt işverene verilen işin niteliği asıl işverenin faaliyetine yardımcı nitelikte olması veya asıl işin bir kısmında işyerinin ve işin gereğinden kaynaklanan ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren nitelikte olması gerekir; işyerinin devrinde ise işin niteliğine ilişkin böyle bir şart bulunmamaktadır. İşyerinin devri ile asıl-alt işverenlik ilişkisi arasındaki bir diğer fark ise, asıl-alt işverenlik ilişkisinin “geçici”, işyeri devri olgusunun “süreklilik” arz etmesinden ortaya çıkar.¹²¹ Asıl işverenin yukarıda izah edilen sebeplerde işin bir bölümünü alt işverene devretmesiyle birlikte işin tamamlanmasıyla asıl-alt işverenlik ilişkisi son bulurken; bir işyerinin başka bir işverene devredilmesiyle birlikte devralan işveren işyerindeki mevcut işi kesin ve sürekli bir biçimde görmeye devam eder.¹²² Asıl işverence işin bir bölümünü alt işverene vermesi halinde alt işverence yapılan iş, işyerinde yürütülen işin bir parçası gibi asıl işi tamamlayıcı nitelikte olduğundan, asıl işverenin alt işverence yapılan iş üzerinde sadece yürütüm ve denetim açısından söz hakkı bulunur; işyerinin bir bölümünün başka bir işverene devredilmesi halinde ise devralan işverenin bahse konu bölüm üzerinde her türlü tasarrufta bulunabilir.¹²³

İşverenlerin sorumlulukları açısından, alt-asıl işverenlik ilişkisi ile işyeri devri hususları birbirinden farklıdır. İş Kanunu m.2/f.6 son cümle uyarınca asıl-alt işverenlik ilişkisinde “*Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*”. Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı kendi işçisiymiş gibi sorumlu olacaktır. Oysa işyerinin devriyle birlikte devreden ve devralan işverenin sorumluluğu da müteselsil sorumluluk kapsamında olmasına rağmen devreden işverenin sorumluluk süresi iki yıl ile sınırlandırılmıştır.¹²⁴

¹²¹UÇAROL, F., B. (2017). *İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık., s.88

¹²² ÇİÇEK, s.447

¹²³ ÇİÇEK, s.447

¹²⁴ ÇİÇEK, s.448; Y. 22. H. D., 2013/3509 E., 2014/2367 K., 14.02.2014 T., “Öncelikle davalı davacının kendi işyerinde alt işveren olarak çalışmasının bir yılın altında olduğu için davacının kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarına hak kazanamadığını savunmaktadır. Somut olayda davacı alt işveren yanında daha önce işe girmiş ve asıl işveren işyerinde alt işveren işçisi olarak daha sonra çalışmaya başlamıştır. Davacının asıl işveren işyerindeki çalışması bir yılın altındadır. Asıl işverenin alt işveren işçilerinin taleplerinden sorumluluğunun dayanağı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesidir. Söz konusu maddede, “...asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.” denilmektedir. Görüldüğü

Yukarıda işyerinin devredilmesi hususu ile asıl-alt işverenlik ilişkisinin birbirinden farklı kavramlar olduğunu ayrıntılı bir şekilde incelemekle birlikte, iki hususun aynı anda gerçekleştiği halleri de açıklamakta fayda vardır. İşyerinin bir bölümünde yürütülen faaliyet ile birlikte, o bölümde yer alan maddi ve gayri maddi unsurlar da bir başka işverene devrediliyor ise, bu durumda hem işyerinin bir bölümünün devri hem de alt işverenlik ortaya çıkmış olur ki; bu halde o bölümde işini ifa eden işçilerin iş sözleşmeleri alt işverenle devam eder.¹²⁵

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin ¹²⁶ kökleşmiş içtihatları uyarınca da; asıl işverenin alt işverene işyerinde yürütülen faaliyetin bir kısmını devretmesi halinde bahse konu faaliyetle birlikte faaliyete ilişkin bölümün tamamı başka bir işverene devrediliyorsa, bu durumda

üzere, asıl işveren, alt işveren işçilerinin İş Kanunu, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan taleplerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olmakla beraber bu sorumluluk asıl işverenin kendi işyerindeki çalışmayla sınırlandırılmış bulunmaktadır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki bu hüküm sorumluluğun doğmasından ziyade kanun gereği doğmuş olan sorumluluğun sınırlandırılması bakımından önemli bir fonksiyon icra eder. Başka bir deyişle bu durum davacının alacaklara hak kazanması ile ilgili değildir. Şu halde işçinin asıl işveren işyerinde alt işveren işçisi olarak çalışırken iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda talep edebileceği kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti bakımından asıl işveren ve alt işveren açısından özellikle işçinin kıdem gibi hak kazanma şartları her bir işveren açısından ayrı ayrı değerlendirilemez. Asıl işverenin sorumluluğunun doğması için önemli olan alt işveren işçisinin kendi işyerinde çalışırken iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden ya da İş Kanunu'ndan kaynaklanan bir hakkı kazanmasıdır. Bu hak kazanıldıktan sonra asıl işverenin sorumluluğu doğmakla birlikte bu sorumluluk asıl işverenin kendi işyerindeki çalışmayla sınırlı bir sorumluluktur.” Y. 22. H.D., 2018/7786 E., 2018/14224 K., 04.06.2018 T., “İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, işyerinin veya bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarda ise, devreden işverene devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu aynı Kanun'un 3. fıkrasında açıklanmış ve devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır. İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 05.05.2022)

¹²⁵ SÜZEK, S. (2012). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık, s.212; UÇAROL, s.88

¹²⁶ Bkz. Y. 22. H. D., 2019/9019 E., 2019/24626 K., 26.12.2019 T.; Y. 22. H.D., 2016/15426 E., 2019/12415 K., 10.6.2019 T.; Y. 22. H. D., 2018/15981 E., 2019/2839 K., 07.02.2019 T.; Y. 22. H. D., 2018/3747 E., 2018/11258 K., 09.05.2018 T.; Y. 22. H. D., 2017/32126 E., 2017/16203 K., 06.07.2017 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 05.05.2022)

4857 sayılı İş Kanunu m.6 kapsamında işyeri devri hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmektedir. Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 11.maddesinin 4.fıkrasında; işletmeyi ilgilendiren asıl işin bir kısmını asıl işverenden alan alt işveren, bahse konu almış olduğu işi bölerek başka bir işverene veremeyeceği gibi; alt işverenin üstlendiği işi bir başka işverene devretmesi halinde devralan işveren ile asıl işveren arasında alt işveren-asıl işveren ilişkisi kurulur.¹²⁷ Buna ek olarak alt işverenin üstlendiği işe ilişkin işyerini devredilmesi için, asıl işverenin iznini almak zorundadır.¹²⁸ Asıl işveren-alt işverenlik ilişkisinde en çok karşılaşılan hal alt işverenlerin sürekli olarak değişmesidir ki, bu durum iş ilişkisinin sona eren alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen işçilerin yeni alt işverenle birlikte çalışmasıyla ortaya çıkmaktadır; Yargıtay bu halde işyeri devrinin varlığını kabul etmektedir.¹²⁹ Hem alt-asıl işverenlik ilişkisinin hem de işyeri devrinin gerçekleştiği hallerde işyerini devreden işveren(asıl işveren) , işçinin işyerinin devredildiği tarihte muaccel olan alacaklarından kaynaklı olarak kıdem tazminatı hariç olmak üzere devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olmak üzere sorumlu olacaktır.¹³⁰

Her ne kadar İş Kanunu'nda ve Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde, işyerinin eklentisinde ifa edilen işlerin alt işverene verilmesi durumunda alt-asıl işverenlik ilişkisinin varlığını açıkça düzenlenmemiş olsa da, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 12.maddesinin 6.fıkrasında bu husus açıkça düzenlendiğinden, kanımızca kanundaki şartların varlığıyla birlikte işyerinin eklentisinde de görülen işlerin alt işverene verilmesi hali alt işverenlik-asıl işverenlik ilişkisini doğurur.

¹²⁷ UÇAROL, s.88

¹²⁸ ÇANKAYA, O., G., ve ÇİL, Ş. (2009). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Ankara: Yetkin Yayınları, s.87

¹²⁹ Y. 22. H.D., 2016/15426 E., 2019/12415 K., 10.6.2019 T., Y. 9. H. D., 2013/5587 E., 2013/9305 K., 19.03.2013 T., “Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işverene nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukuki sonuçlarının belirlenmesi önemlidir. Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri alt işverenler arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulünü gerektirir. İşyeri devride de devralan işveren kendi dönemindeki süre ve devraldığı işverende gerçekleşen işçilik alacaklarından, devreden işverende kendi dönemindeki gerçekleşen işçilik alacaklarından sorumludur.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 06.05.2022)

¹³⁰ UÇAROL, s.89

2. İŞYERİNİN DEVRİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ İLİŞKİSİ

İş sözleşmesinin devri olgusu, genellikle holding bünyesine bağlı olan şirketlerin kalifiyeli eleman, personel eksikliği hallerinde birbirlerine işçi desteğinde bulunmak amacıyla bir şirkette istihdam edilen işçinin yine aynı holdinge bağlı bulunan başka bir şirkete geçmesi durumunda karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi hallerde, işçilerin iş akitleri feshedilmeksizin başka bir işverene bağlı olarak iş görme edimlerini yerine getirirler.

Her ne kadar işyerinin devri hususu İş Kanunu'nda tanımlanmış olsa da, iş sözleşmesinin devrilmesine ilişkin bir tanım İş Kanunu'nda yer almamaktadır. TBK m. 429'da hizmet sözleşmesinin devri hüküm altına alınmıştır; *“Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.”*

İş sözleşmesinin devri; işçi, devreden işveren ile bahse konu sözleşmeyi devralan işveren arasında gerçekleşen, devralan işverenin sözleşmeyi devralmasıyla birlikte işverenin sözleşmeden kaynaklanan tüm borç ve alacaklardan sorumlu olmasıyla işçinin devirle birlikte devralan işverene karşı iş görme edimini yerine getirmesi olarak tanımlanabilir.¹³¹

İş sözleşmesinin devri ile işyerinin devredilmesi hususu; üçlü ilişki açısından benzerlik göstermekte olup, iki hususta da fesih olgusu gerçekleşmeksizin başka bir işveren mevcut olan iş sözleşmesinin tarafı haline gelir.¹³² TBK m.429 hükmünden de anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin devri için işçinin rızası devrin zorunlu unsurudur.¹³³ İşyeri devri ile iş sözleşmesinin devri arasındaki en önemli fark, işyerinin devredilmesiyle birlikte devir anında mevcut olan sözleşmelerden kaynaklı tüm hak ve borçlar kendiliğinden devralan işverene intikal ederken; iş sözleşmesinin devri için işçinin rızasının aranmasıdır. Bununla

¹³¹ CANIKLIOĞLU, N. (2014). Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına, Hizmet Sözleşmesinin Devrine ve Sona Ermesine İlişkin Hükümleri, *Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Yeni Gelişmeler, İş Müfettişleri Derneği- Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*, Ankara, s. 78 – 79; ÖZKARACA, E. (2014). İş Sözleşmesinin Devri. *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi*, (5), s.119 – 120; SÜZEK, S. (2020). *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)* (20. Baskı (Tıpkı Basım)), İstanbul., s. 329

¹³² Özkaraca, (2008)., s. 136

¹³³ SÜZEK, (2020)., s. 329-330

birlikte ne işyerinin devredilmesinde sadece işyeri devri olgusunun varlığı, ne de iş sözleşmesinin devrinde işverenin işçinin yazılı iznini alamaması hususları; taraflara haklı nedenle fesih hakkı vermemektedir.¹³⁴

İşyeri devri ile iş sözleşmesinin devri arasındaki bir diğer fark ise, iş sözleşmesinin devri ile sadece bahse konu sözleşmeye taraf olan işçinin sözleşmesinin bir başka işverene devredilmesi; işyerinin devriyle birlikte bahse konu işyerinde çalışan tüm işçilerin sözleşmelerinin devralan işverene intikal etmesidir.¹³⁵ Tüm bunlara ek olarak iş sözleşmesinin devriyle birlikte işverenlerin sorumluluklarına ilişkin İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm olmamasına karşılık, işyeri devri halinde işverenlere uygulanan 4857 sayılı İş Kanunu m.6 ile 1457 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesi, iş sözleşmesinin devri halinde de işverenlere uygulanmalıdır; bu halde iş sözleşmesini devralan işveren devir tarihinde muaccel hale gelen borçlardan devreden işveren ile birlikte sorumlu tutulacaktır.¹³⁶

3. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESAS DEĞİŞİKLİK İLE İŞYERİ DEVRİNİN İLİŞKİSİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESİH HALİ

İş Kanunu'nun 22.maddesi, işçinin çalışma koşullarında değişiklik olması durumunda iş sözleşmesinin feshi hüküm altına alınmıştır. Kanun maddesi aynen şu şekildedir; “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu

¹³⁴ ÇİÇEK, s.474

¹³⁵ ÇİÇEK, s.474

¹³⁶ SÜZEK, (2020)., s.341-342; ÖZKARACA, (2014)., s.137; ALP, M. (2009). İş Sözleşmesinin Devri. Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, İstanbul, s.327; Y. 22. H. D., 2012/11360 E., 2013/1283 K., 29.01.2013 T., “Sonuç olarak, işverenlerin sorumluluklarına dair 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi ve 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümlerinin bütün halinde iş sözleşmesinin devrine de kıyasen uygulanması kabul edilmelidir. Bu durumda, devralan işvereni sadece kendi dönemindeki borçlarla sınırlı olarak sorumlu tutmak mümkün değildir. İş sözleşmesinin devrinden önce doğmuş borçlardan da devralan işveren sorumlu olacaktır.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 07.05.2022)

durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”

Kanun maddesinin lafzından da anlaşıldığı üzere, işçinin iş sözleşmesinde ve çalışma şartlarında bir değişiklik meydana gelmesi durumunda işverenin bahse konu hususu işçiye altı iş günü içerisinde yazılı bir şekilde bildirmek zorunda olup; işçinin değişiklikleri kabul etmemesi halinde işveren işçinin iş akdini geçerli sebeple feshedebilir. İşçinin İş Kanunu m.17 ve m.21 uyarınca dava açma hakkı saklıdır.

Bir işverenin işyerini bir başka işverene devretmesi durumunda, işyerindeki mevcut iş sözleşmeleri devir tarihinden itibaren kendiliğinden devralan işverene intikal eder; buradan da anlaşıldığı işçinin işyeri devrine itiraz hakkı mevcut değildir. Her ne kadar işyerinin devredilmesi hususu işçi yönünden İş Kanunu’nun 22.maddesi kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik sonucu doğurduğu düşünülse de işyerinin devredilmesiyle birlikte mevcut iş sözleşmeleri tarafların rızası olmaksızın kanun hükümleri gereği devam etmektedir. Bu sebeptendir ki; sadece işyerinin devredilmesi hali işçiye iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı tanımamaktadır.¹³⁷

İşyeri devri hususunun, işverenin yönetim hakkındaki son aşama olduğu gerekçesiyle işçi açısından çalışma koşullarında esas bir değişiklik anlamına gelmemektedir.¹³⁸

V. BÖLÜM

İŞYERİ DEVRİNİN HUKUKİ SONUÇLARI

1. İŞYERİ DEVRİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

Doktrinde iş ilişkisinin “kişisellikten arındırılması” görüşünün ticari ve iş hayatına yönelik olarak geliştirilmesiyle, işyerinin devredilmesi durumunda iş sözleşmesinin

¹³⁷SÜZEK, S. (2013). *İş Hukuku Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık., s. 187-188

¹³⁸ Detaylı düzenleme için bkz. s.69

devralan işverenle devamı hususu kabul görmektedir.¹³⁹ Buradan da anlaşılacağı üzere; işyerinin devredilmesi halinde işçilerin hak ve alacaklarının korunması ve iş ilişkisinin devamı amaçlandığından, iş ilişkileri objektif hale gelerek işçinin işverene bağımlılığı ortadan kaldırılmıştır.¹⁴⁰

İş Kanunu'nun 6.maddesi uyarınca, işyerinin devredilmesiyle birlikte iş sözleşmesi tüm hak ve borçlarıyla beraber devralan işverene geçerek, en başından beri devralan işveren ile sözleşme yapılmış gibi kabul edilir ve sonuç doğurur.¹⁴¹

Kanun lafzından da anlaşıldığı üzere, işyerinin devredilmesi durumun iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesi hali, sadece devir anında mevcut iş sözleşmesi için geçerli olup, iş akdinin devir anından önce sona ermiş olan işçilerin iş akdi devralan işverene intikal etmeyecektir.

İşyerinin devredilmesiyle birlikte işveren sıfatının değişerek iş akdindeki tüm hak ve borçların devralan işverene kendiliğinden geçmektedir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesine ilişkin tüm hak ve borçların devralan işverene geçmesi için devralan işveren ile işçi arasında yeni bir ilişkinin kurulmasına gerek olmayacağı gibi, halihazırda mevcut olan iş sözleşmesinde de değişiklik yapılmasına da gerek duyulmamaktadır.¹⁴²

İşyeri devrinin anı, devreden ve devralan işveren arasında bu konuya ilişkin bir anlaşmaya gerek olmaksızın, işyerindeki mevcut olan iş ilişkisinin devralan işverene geçtiği tarih olarak belirlenmiştir.¹⁴³ Devir tarihi, işverenlerin yükümlülükleri, sorumlulukları, hak ve borçlar bakımından önem arz etmektedir.

Çankaya/Çil'e göre¹⁴⁴ devir tarihi, işyerinin fiilen devri halinde devralan işverenin yönetim hakkının belirlendiği tarihi olmakla birlikte, taraflar sözleşme ile de devir tarihini kararlaştırmaktadır; devir tarihi kararlaştırılmadığı takdirde hukuki işlem tarihi devir tarihi olarak kabul edilir.

¹³⁹ ALPAGUT, s.7

¹⁴⁰ UÇAROL, s.119

¹⁴¹ ÇİÇEK, s.139

¹⁴² ÇİÇEK, s.140

¹⁴³ ÖZKARACA, (2008)., s. 163

¹⁴⁴ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009)., s. 190

Özkaraca¹⁴⁵ ise, işyerinin fiilen devredilmesiyle devralan işveren yönetim hakkına sahip olacağından devir tarihinin işyerinin fiilen devredildiği tarih olduğu, taraflar arasında ancak doğrudan hukuki bir ilişki bulunmaması halinde devir tarihinin hukuki işlem tarihi olduğu yönünde görüş bildirmektedir.

Yukarıda açıklandığı üzere, işyeri devrinin gerçekleşmesinden önceki döneme ait feshedilen iş sözleşmeleri devralan işveren açısından bağlayıcı nitelikte değildir. Devralan işveren bahse konu işçileri devir tarihinden sonra işe almak istemesi halinde, yeni bir sözleşmenin varlığı gerekmekte ve taraflar işbu sözleşme koşullarını devir tarihinden önce feshedilen sözleşmede belirtilen çalışma şartlarından daha ağır olmayacak şekilde tamamen bağımsız olarak düzenleyebileceklerdir.¹⁴⁶ Uygulamada devralan işverenler hukuki sorumluluklarını bertaraf etmek adına, bu tarzda muvazaalı devirler gerçekleşmektedir.¹⁴⁷ Örnek vermek gerekirse, işyerini devreden işveren işçilerin iş sözleşmelerini feshederek, devralan işveren sözleşmeleri feshedilen işçiler ile yeni bir iş sözleşmesi akdetmektedir.

Böylelikle devralan işveren, işyeri devriyle hizmet süresinin devamlılığını ortadan kaldırarak, fesihten kaynaklanan işçilik alacakları açısından önemli açıdan kurtulmayı hedeflemektedir. Ancak Yargıtay¹⁴⁸ bu tarzda muvazaanın tespit edilmesi halinde işyeri devri hükümlerinin aynen uygulanacağı yönünde kararlar vermektedir.

¹⁴⁵ ÖZKARACA, (2008), s.69

¹⁴⁶ ÇALIK, A. (2009). İş Hukukunda İşyeri Devri ve Sonuçları, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, 55-56, s.113

¹⁴⁷ ÇİÇEK, s.141

¹⁴⁸ Y. 7. H.D., 2015/3540 E.,2015/8279 K., 07.05.2015 T., “Somut olayda; davalı şirketler davalı S. B. 'na bağlı Şanlıurfa İl Sağlık Müdürlüğü Döner Sermaye Başkanlığı'nın Döner Sermaye Otomasyon hizmet alım işini ihale yoluyla alarak, anılan hizmeti sözleşme tarih aralıkları içinde sırasıyla ifa etmişlerdir. Davacıya ait Hizmet Döküm Cetveli incelendiğinde, davacının 24.03.2004-31.01.2007 tarihleri arasında Bilgisayar Ltd. Şti. Nezdinde, 01.02.2007-26.05.2008 ve 24.09.2008-31.12.2010 tarihleri arasında ise Bilgisayar Ltd. Şti. Nezdinde çalışmasının bildirildiği görülmektedir. Şanlıurfa İl Sağlık Müdürlüğü Döner Sermaye Başkanlığı'nın teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerinden olan Döner Sermaye Otomasyon hizmet alım işini ihale yolu ile almış olan davalı şirketlerin alt işveren oldukları ve kendi aralarında işyeri devri hükümleri çerçevesinde ihale süreleri ile söz konusu işi yaptıkları ve bu kapsamda alt işveren olarak sorumlulukları bulunduğu gözetilmeksizin, mahkemece davalı şirketler yönünden açılan davanın husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmiş olması hatalıdır. Ayrıca kabule göre de, muvazaa olduğu kabul edilse dahi, iyiniyetli olan davacı işçiye karşı taraf olmadığı muvazaanın ileri sürülemeyeceği, akdin hükümsüzlüğünün davacıya karşı ileri sürülmesinin MK.'nın 2.maddesindeki iyiniyet kurallarına aykırı olması ve hiç kimsenin kendi hilesinden yararlanamayacağı ilkesi gereğince muvazaalı işlemi yapan davalı şirketler de davacıya karşı ödenmeyen alacaklarından sorumlu oldukları halde bu şirketlere yönelik davanın husumetten reddine karar verilmiş olması hatalı olmuştur. Mahkemece yapılacak iş, davalı şirketler ile davalı S. B. arasında alt işveren üst işveren ilişkisi olduğu ve davalı şirketler arasında alt işveren olarak işyeri devrinin söz konusu olduğu göz önünde bulundurularak davacının talepleri konusunda karar vermektir.”

1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerine Etkisi

İş Kanunu'nun 11.maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır; buna göre belirli süreli iş sözleşmesi *“Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi”* olarak tanımlanmaktadır.

Aynı kanun maddesinin ikinci fıkrasında, işveren tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli bir sebep olmaksızın birden fazla kez zincirleme şeklinde yapılamayacağı, aksi takdirde bahse konu iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli olduğunun kabulü hüküm altına alınmıştır. Ancak 5580 sayılı Kanun'a göre, öğretmenler ile yöneticiler için birden fazla kez zincirleme şeklinde belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilmesi mümkündür.¹⁴⁹

İşyerinin devredilmesi anında mevcut olan belirli süreli iş sözleşmeleri, aynı sürelerle devralan işverene geçmekte olup, bahse konu edilen iş sözleşmesine ilişkin tüm hükümler devralan işveren için geçerli olacağından, söz konusu sözleşmesi süresinin bitimine kadar taraflar için hak ve borçlar aynı şekilde devam eder.¹⁵⁰ Örnek vermek gerekirse, işyerini devralan işveren, belirli süreli iş sözleşmesiyle kendisine intikal eden işçiyi sözleşmede belirtilen süreye kadar çalıştırmakla yükümlü olduğundan, süresinden önce işveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde işveren, işçiye bakiye süre ücretini tazmin etmekle yükümlü olacaktır.¹⁵¹

¹⁴⁹ Y. 22. H.D., 2016/17255 E., 2019/14022 K., 25.06.2019 T., “4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesine göre; “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.” 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun “Özlük hakları ve sorumluluklar” başlıklı 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır. Mazeretleri nedeniyle kurumdan ayrılan öğretmen ve öğreticilerin yerine alınacak olanlar ile devredilen kurumların yönetici, öğretmen ve öğreticileri ile bir yıldan daha az bir süre için de iş sözleşmesi yapılabilir.” Her iki yasal düzenleme çerçevesinde değerlendirme yapılacak olursa, 5580 sayılı Kanuna göre yapılan iş sözleşmelerinin, kanun gereği belirli süreli olduğu, yani İş Kanunu'nda öngörülen “objektif sebep” unsurunun baştan itibaren mevcut olduğu kabul edilmelidir. Anılan Kanun kapsamındaki sözleşmelerin birden fazla yenilenmesi halinde ise, yine kanundan doğan bir esaslı nedenin bulunduğu değerlendirilerek, sözleşmenin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı ifade edilmelidir.” (<https://www.lexpera.com.tr/>, 10.05.2022)

¹⁵⁰ ÇİÇEK, s.149; UÇAROL, s.122

¹⁵¹ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009), s. 189

1.2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmelerine Etkisi

4857 sayılı Kanun'un 11.maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmesi, “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır” şeklinde ifade edilmiştir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi işyerinin devredilmesiyle birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ait sözleşmeler, devralan işveren ile devam edecektir; bu doğrultuda devralan işveren, belirli süreli iş sözleşmesinden tüm hak ve borçları iş akdinin sona ermesine kadar devralmış sayılacaktır.¹⁵²

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bir kararı da aynen şu şekildedir; “Somut olayda, davacının 03.10.2007 tarihinden itibaren dava dışı asıl işveren... nezdinde davalı alt işveren şirketin elemanı olarak trafo merkezinde teknisyen olarak çalıştığı ve hizmet döküm cetveline göre davacının 23.10.2010 tarihinde davalı şirketten çıkışının yapılarak 24.10.2010 tarihinde ihaleyi alan yeni alt işveren şirkette çalışmaya başladığı görülmüş ancak daha öncesinde davalı işveren tarafından 18.10.2010 tarihinde davacıya çekilen telgraf ile işverenle akdettiği belirli süreli iş sözleşmesinin süresi 08.11.2010 tarihinde biteceğinden dolayı bu tarihten itibaren işverenlik tarafından iş akdinin yenilenmeyeceği hususu bildirilmiştir. Bu itibarla her ne kadar Mahkemece davacının ihaleyi alan yeni işveren nezdinde çalışmayı sürdürdüğü gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar verilmiş ise de; davalı işveren tarafından 18.10.2010 tarihli yazılı bildirim ile fesih iradesi ortaya çıktığından bu tarihten sonra davacının diğer alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmesi halinin işyeri devri hükümlerine tabi tutulamayacağı hususu göz önünde bulundurulmamıştır. Davacının 2007 yılından itibaren çalışmasının davalı iş yerinde kesintisiz devam etmesi karşısında ve tüm dosya kapsamına göre belirsiz süreli iş akdi ile davalı işyerinde çalıştığı anlaşıldığından davacının belirsiz süreli iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haklı sebep olmadan feshedildiği, yeni ihale dönemindeki çalışmasının da yeni bir iş sözleşmesine tabi olduğu düşünülmeyen, kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken yanılığlı düşünce ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”¹⁵³

¹⁵² GÜZEL, (1987), s.331; ÇİÇEK, s.150; EKONOMİ, (2000), s.331

¹⁵³ Bkz. Y. 22. H.D., 2016/6019 E., 2019/4180 K., 25.02.2019 T.

1.3. Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine Etkisi

Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı İş Kanunu'nun 13.maddesinde düzenlenmiştir; *“İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.”*.

Bir işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, işveren tarafından aynı işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiden farklı bir tutum ve işleme tabi tutulması durumu, İş Kanunu m.13/f.2'ye aykırılık teşkil eder. Kısmi süre ile çalışan işçinin para ile ölçülebilen hak ve menfaatleri, emsal tam süreli çalışan işçinin çalışma saatlerine göre orantılanarak hesaplanır ve ödenir.

İşyerinin devredilmesine ilişkin düzenlenen İş Kanunu'nun 6.maddesi genel hüküm niteliğinde olduğundan, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın, işyerinin devri halinde devir anında işyeri veya bir bölümünde mevcut iş sözleşmelerine ait tüm hak ve borçlar devralan işverene geçeceği kanısına varılmaktadır.¹⁵⁴

Bu doğrultuda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından, işyerinin devredilmesiyle birlikte bahse konu sözleşme aynı koşullarla devralan işverene intikal edeceğinden, devralan işverenin kısmi süreli çalışan işçilere karşı tam süreli emsal işçiye nazaran ayırım için haklı bir neden olmaksızın farklı bir işleme tabi tutmaması gerekmektedir.¹⁵⁵

1.4. Askıda Olan İş Sözleşmesine Etkisi

Bazı hallerde işçinin şahsi durumundan kaynaklı olarak, hiçbir kusuru olmaksızın veya ekonomik sebeplerden ötürü işçi iş görme edimini geçici süreliğine yerine getiremese de, iş sözleşmesi sona ermeyip, askıda kalmaktadır.¹⁵⁶ İş Kanunu m.25/b,I,f'de iş sözleşmesinin askıya alınma haller sayılmıştır. Buna göre kaza, askerlik, grev ve lokavt, analık, hastalık,

¹⁵⁴ ÇİÇEK, s.151

¹⁵⁵ ÇİÇEK, s.151

¹⁵⁶ SENYEN KAPLAN, (2017)., s.223

zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması gibi hallerde iş sözleşmesi askıda kalır. Sayılan sebeplere ek olarak her ne kadar kanunda düzenlenmemiş olsa da işçilerin işverence ücretsiz izne çıkarılması halinde de iş sözleşmesi askıya alınır.¹⁵⁷

İş sözleşmesinin askıya alındığı dönemde, işyerinin devredilmesi durumunda askı süresinin bitimiyle bahse konu edilen iş sözleşmeleri devralan işveren ile devam edeceğinden; devralan işveren askı süresinin sona ermesiyle işçiyi işe başlatmakla işçi de iş görme edimini yerine getirmekle mükelleftir.¹⁵⁸ Devralan işverenin askı süresinin sona ermesinden sonra işçiyi işe başlatmaması halinde, bahse konu iş sözleşmesi işverence feshedildiği varsayılır.¹⁵⁹

Askıda olan iş sözleşmelerinin işyeri devriyle devralan işverene geçebilmesi için, bahse konu sözleşmenin devir tarihinde yürürlükte olması gerekir.¹⁶⁰ Devir tarihinde önce feshedilen sözleşmeye ilişkin kanuni ihbar sürelerinin devam etmesi halinde, işyerinin devredilmesiyle birlikte bahse konu sözleşme hükümleri devralan işverene intikal edecektir ancak devir tarihinde hem feshedilen hem de kanuni ihbar süresi sona ermiş olan askıdaki iş sözleşmesi hükümleri devralan işvereni etkilememektedir.¹⁶¹

1.5. Deneme Süreli İş Sözleşmelerine Etkisi

İş Kanunu'nda deneme süreli iş sözleşmesi ele alınmış olup, kanunun 15. maddesi aynen şu şekildedir; *“Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.”*

Deneme süreli iş sözleşmelerinde, deneme süresinin sona ermesiyle birlikte iş sözleşmesi kesinlik kazanır.¹⁶² Deneme süresine tabi olan işçi, iş sözleşmesinin kendisine

¹⁵⁷ SENYEN KAPLAN, (2017)., s.223; SENYEN KAPLAN, E., T. (2011). İşçinin İş Görme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları. Prof. Sarper Süzek'e Armağan, I, s. 582)

¹⁵⁸ Güzel, (1987)., s.336; ÇİÇEK, s.148

¹⁵⁹ ÇANKAYA, O., G., ve ÇİL, Ş. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşyeri Devri. *Yargıtay Dergisi*, 32(3), s.404

¹⁶⁰ UÇAROL, s.126

¹⁶¹ KILIÇOĞLU VE ŞENOCAK, s.197

¹⁶² MOLLAMAHMUTOĞLU VE ASTARLI, s. 448

tanıdığı her hakka sahip olabileceği gibi, işçinin kıdeme bağlı hak ve alacaklarının hesaplanmasında deneme süresi de dikkate alınmaktadır.¹⁶³

İşyerinin devredilmesi sırasında halen yürürlükte olan deneme süreli iş sözleşmesi İş Kanunu'nun 6.maddesi uyarınca bütün hak ve borçları ile birlikte yeni işverene intikal edeceğinden; devrala işveren deneme süresi içerisinde haklı bir sebep olmaksızın sözleşmeyi ihbar süresi ve ihbar tazminatı olmaksızın fesih hakkını kullanabilecektir.¹⁶⁴

1.6. Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi

Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesinin yapılmasını, sözleşmenin içeriğini ve sona erme hallerine ilişkin hükümleri içermekle birlikte; toplu iş sözleşmeleri işçilerin ücret, ek ödemeler, fazla çalışma ücreti, çalışma süreleri gibi esas nitelikte olan çalışma şartlarını düzenlemektedir.¹⁶⁵

Çağdaş iş hukukunun temel amacı, işverene karşı zayıf konumda olan işçilerin menfaatlerini korumak olduğundan; işyerinin devredilmesiyle işveren değişikliği sebebiyle yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden kaynaklı hakların devam etmesi gerekeceği gibi, bahse konu edilen hakların devam etmesi durumu, toplu iş sözleşmesi ile kazanılan hakkın sürekliliğini korumasına bağlı tutulmaktadır.¹⁶⁶

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 38. Maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesi bulunan işyerleri veya bir bölümünün devredilmesi halinde, devralan işverene ait aynı iş kolu kapsamında olan işyeri veya işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi mevcutsa, devralınan işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükümleri olarak devam edecektir. Devralan işverene ait işyeri veya işyerlerinde halihazırda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi hükümler mevcut değilse, bu durumda devralınan işyerindeki yürürlükte olan toplu iş

¹⁶³ SÜZEK, (2012), s.271

¹⁶⁴ GÜZEL, (1987), s.329; ÇİÇEK, s.152

¹⁶⁵ ÇİÇEK, s.152

¹⁶⁶ GÜZEL, (1987), s.407

sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçlar ancak taraflar arasında yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya dek toplu iş sözleşmesi hükümleri olarak devam edecektir.¹⁶⁷

Aynı kanun maddesinin 2. fıkrasında toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan işveren tarafından devralınması halinde ise işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesinde hüküm altına alınan işyerinin devredilmesi durumunda, mevcut işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin devralan işvereni bağlayıp bağlamayacağı yönünde bir hüküm bulunmamaktadır.¹⁶⁸ Her ne kadar İş Kanunu'nda bu konuya ilişkin açıkça bir hüküm olmasa da; 2001/23 sayılı Yönerge ile paralel nitelikteki ve İş Kanunu'nun 6.maddesinin tamamlayıcısı olan Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 38.maddesinde, toplu iş sözleşmesinin taraflarının değişmesi hali sözleşmenin sona ermesine yol açmayacağı düzenlenmiş olup, böylelikle toplu iş sözleşmesinin hükümleri korunmuştur.¹⁶⁹

TİSGİLK m.38'in amacı; toplu iş hukuk ile bireysel iş hukuku arasında bir paralellik sağlayarak; işyerinin devredilmesi halinde halihazırda mevcut olan toplu iş sözleşmesinin devirden etkilenmeyeceği ve işçilerin bahse konu sözleşmenin sağlamış olduğu haklardan yararlanmalarında bir sakınca olmayacağıdır; bu hüküm emredici niteliktedir.¹⁷⁰ Kanun maddesi uyarınca, işçiler, toplu iş sözleşmesinin kendilerine devreden işveren sürecinde sağlanan hakların yerine getirilmesi konusunda devralan işverene talepte bulunabileceklerdir.¹⁷¹

Kısacası buradaki en önemli husus, işyerinin devredilmesiyle birlikte işveren sıfatındaki değişiklik sonucunda işçilerin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarının olup olmaması durumudur; bu sorun AB Yönergesinde açıkça düzenlenmiştir. AB Yönergesi uyarınca, devir anında yürürlükteki mevcut toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm hak ve borçlar ile birlikte Yönergenin 3.maddesinin 3. Fıkrası uyarınca, toplu iş sözleşmesinin feshedilmesi ve sözleşmenin sürenin bitmesi haliyle

¹⁶⁷ ÇİÇEK, s.152

¹⁶⁸ TATAR, s. 122

¹⁶⁹ AYKAN, s.1274; TATAR, s. 122

¹⁷⁰ GÜZEL, (1987)., s.407; TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s.65

¹⁷¹ TATAR, s. 122

sona ermesi veya yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasına kadarki süreye dek devralan işveren sözleşme hükümlerine bağlı kalacaktır.¹⁷²

2. İŞYERİ DEVRİNİN TARAFLARIN FESİH HAKKINA ETKİSİ

İşyerinin devredilmesiyle birlikte, iş sözleşmelerinin devamını sağlamak ve işçilerin menfaatlerini koruma amacı güdüldüğünden, İş Kanunu tarafların fesih hakkına sınırlama getirerek fesih yasağını düzenlemiştir.¹⁷³ 4857 sayılı Kanun'un 6.maddesinin 5. fıkrası aynen şu şekildedir; *“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 organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.”*

İş Kanunu m.6'nın düzenlenmesinde esas teşkil eden 2001/23 sayılı Yönerge ve 77/187 sayılı Yönergede de fesih yasağı ele alınmış olup; 2001/23 sayılı Yönergenin 4.maddesi uyarınca işyerinin veya bir bölümünün devredilmesi hali hem işveren hem de işçi açısından hizmet sözleşmesinin fesih sebebi sayılmamaktadır.¹⁷⁴ Her ne kadar Yönergede işyeri devri halinin fesih yasağına tabi olduğu ele alınmışsa da, işyeri devri halinde çalışma şartlarında ekonomik, organizasyon sebeplerden ötürü esaslı değişiklikler nedeniyle gerçekleşebilecek fesihler engellenemez.¹⁷⁵

İşyeri devrinin iş sözleşmesinin fesih halleriyle ilgili önemli bir husus Yönergenin 4.maddesinin 2.fıkrasında ele alınmıştır. Bahse konu ilke uyarınca, işyerinin devredilmesi sebebiyle işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine bir değişiklik meydana gelmesi durumunda iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, yapılan feshin işveren tarafından gerçekleştirildiği kabul edilmektedir.¹⁷⁶

¹⁷²ERALTUĞ, A., K. (2007). Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü. *TISK Academy/TISK Akademi*, 2(4)., s.90

¹⁷³ TATAR, s. 84; EKONOMİ, (2000)., s.355; Çiçek, s.155; ÖZKARACA, (2008)., s. 261

¹⁷⁴ AYKAN, s.1274; EKONOMİ, (2000)., s.355; ULUCAN, D. (2009). İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 14, s.35-36; ERLTUĞ, s.90; ÖZKARACA, (2008)., s. 262

¹⁷⁵ AYKAN, s.1275; EKONOMİ, (2000)., s.355; ULUCAN, (2009)., s.36; ÖZKARACA, (2008)., s. 262

¹⁷⁶ ÖZKARACA, (2008)., s.262; EKONOMİ, (2000)., s.355

Daha önce de belirttiğimiz ve İş Kanunu m.6'nın lafzından da anlaşılacağı üzere, işyeri devri hali tek başına çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak nitelendirilmediğinden, işyeri devri sebebine dayanarak işçi iş sözleşmesini feshedemez; fesih yasağının kapsamı bu şekildedir. Yargıtay'ın da bu yönde ilke kararları mevcuttur.¹⁷⁷

İşyeri devrine dayalı fesih yasağının iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile sona ermesi ile süresiz fesih bildirimi ile sona ermesi durumu birbirinden farklı sonuçlar doğurduğundan, bu haller ayrıntılı olarak aşağıda ele alınmıştır.

2.1. Tarafların Süreli Fesih Bildirimi ile İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İş Kanunu'nun 6. maddesi ile hüküm altına alınan fesih yasağı, işçileri koruma amacı güden iş sözleşmesinin sürekliliğini sağlamaya yönelik olduğundan kanun koyucu hem işçi hem de işveren açısından bu yasağı emredici olarak düzenlemiştir.¹⁷⁸ Her ne kadar kanun koyucu fesih yasağını emredici olarak düzenlese de bahse konu fesih yasağı işçinin mevcut iş sözleşmesini işyerinin devrinden önce veya sonra İş Kanunu m.17'de belirtilen bildirim sürelerine uyarak feshetmesine engel teşkil etmemektedir.¹⁷⁹ Bu halde işçinin iş sözleşmesini feshetmesinde haklı ve geçerli bir sebebi bulunmadığından; süreli fesih bildirimi sonucunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.¹⁸⁰

İşyerinin devrilmesinden sonraki bir tarihte işçi iş sözleşmesini süreli fesih bildirimi ile sona erdirmek isterse işyerini devralan işveren, işçinin devreden işveren dönemine ait hafta tatili ve genel tatil ücretini, yıllık ücretli izin alacağını, fazla çalışma ücreti gibi alacakların ödenmesinden sorumlu olacaktır.¹⁸¹ Bundan başka, işyerinin fesih bildirim süresi içerisinde devredilmesi durumunda ise, mevcut iş sözleşmesi fesih bildirim süresinin sonuna

¹⁷⁷ YHGK., 2013/1320 E., 2014/993 K., 03.12.2014 T., “İşyerinin devrinin davacıya fesih hakkı tanımadığı, kısmi kıdem tazminatı ödemesinin işyerinin devrini ortadan kaldırmayacağı, davacı devralan yanında çalışmasını devam ettirdiğinden ortada geçerli bir istifa bulunmadığı ve işyerinin devri nedeniyle feshe bağlı hakların istenmesinin mümkün olmaması karşısında, davacının feshe bağlı taleplerinin, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin alacağı taleplerinin reddi yerine davanın kısmen kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” (<https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 12.05.2022)

¹⁷⁸ ÇİÇEK, s.165

¹⁷⁹ ÖZKARACA, (2008)., s. 264; SÜZEK, (2009)., s.188; ERALTUĞ, s.115; SENYEN KAPLAN, (2017)., s.20; ULUCAN, (2009), s.37; GÜZEL, (1987), s.382

¹⁸⁰ SÜZEK, (2009)., s.188

¹⁸¹ ÇİÇEK, s.166; TATAR, s. 86

kadar yürürlükte olmaya devam edeceğinden henüz sona ermemiş iş sözleşmesi de devralan işverenin bünyesine geçmiş olacaktır.¹⁸²

Daha önce de belirtildiği üzere fesih yasağı hem işçi hem de işveren için geçerlidir. İşyerini devralan işveren, işçinin iş sözleşmesini sadece devri sebep göstererek feshedemeyeceğinden bahse konu iş sözleşmesini süreli fesih bildirim yolu ile sona erdirebilecektir. Fesih yasağı ile birlikte kanun koyucu devreden veya devralan işverene işyerindeki mevcut nedenlerin varlığı halinde iş sözleşmesini feshetme hakkı tanımıştır.¹⁸³

Kanun maddesi aynen şu şekildedir; “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 organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.*” Buna göre işveren bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini feshederse, işçinin şartlar oluştuğu takdirde kıdem ve ihbar tazminatı ve buna ek olarak hak kazanılan işçilik alacaklarını ödemekle yükümlüdür. Buna ek olarak işveren geçerli fesih sebebini işçiye açık ve kesin bir şekilde yazılı olmak koşuluyla bildirmek zorundadır; aksi takdirde yapılan fesih geçerli olmamaktadır.¹⁸⁴ İşyerini devralan işveren, devir tarihinden sonraki bir tarihte mevcut iş sözleşmesini süreli fesih bildirim yolu ile feshedecekse, İş Kanunu m.17’deki ihbar sürelerini hem devreden işveren nezdindeki hem de kendi dönemine ait süreleri göz önünde bulundurarak fesih bildirim süresi vermek zorundadır; kısacası devralan işveren fesih bildirim süresi hesabında sadece kendi nezdindeki hizmet süresini dikkate alamaz.¹⁸⁵

¹⁸² GÜZEL, (1987), s.338-339; ÖZKARACA, (2008), s. 186

¹⁸³ ÇİÇEK, s.167

¹⁸⁴ ÇİÇEK, s.168; Y.9.H.D., 2012/28652 E., 2013/8152 K., 07.03.2013 T., “Davacının önceki alt işverenden sonra kesintisiz olarak yeni alt işveren nezdinde aynı işte çalışmaya devam ettiği anlaşıldığından yukarıdaki ilkeler ışığında alt işverenler arasında işyeri devri bulunduğu, bu nedenle davacının kıdeminin 6 aydan fazla olduğu kabul edilmelidir. Davacının iş sözleşmesinin yapılan işin niteliği dikkate alındığında 4857 Sayılı Yasa’nın 11. maddesinde belirtilen objektif koşullar bulunmadığından belirli süreli olduğu ileri sürülemeyecektir. Buna göre davacının iş güvencesi kapsamında olduğu, davacının iş sözleşmesinin feshinin 4857 Sayılı Yasa m.19 uyarınca yazılı bildirimle yapılmadığı, davalı işveren tarafından fesih nedeni olarak haklı bir neden de ileri sürülmediği ve ispatlanmadığı dikkate alındığında davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi yönünde hüküm kurulması hatalı olup bozma nedenidir.” (<https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 22.03.2022)

¹⁸⁵ ÇİÇEK, s.168

2.2. İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Süreli Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi düzenlemesi, 158 sayılı ILO sözleşmesi esas alınarak hüküm altına alınmıştır. Bahse konu sözleşme, ülkelerin kendi iç hukuk sistemlerinde düzenleme sağlanması adına esnek hükümler içerdiğinden; Türk hukuk sisteminde esnek iş güvencesi modeli sağlanmıştır.¹⁸⁶

İş Kanunu'nun 18.maddesinin 1. fıkrası aynen şu şekildedir; *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.”* Madde hükmünden anlaşıldığı üzere bir işçinin iş güvencesinden yararlanma koşulları; belirsiz süreli iş sözleşmesinin mevcut olması, işçinin en az altı aylık kıdeminin olması, işyerinde çalışan sayısının otuz veya daha fazlası olması ve işçinin işyerinde işveren vekili sıfatına haiz olmaması gerekmektedir. Kanundaki iş güvencesi düzenlenmesi ile mahkeme, yapılan feshin geçerli olup olmadığına karar vererek feshin geçersizliği halinde işverenin işçi tekrardan işe başlatmaması durumunda işverenin tazmin yükümlülüğü doğmaktadır.¹⁸⁷

Belirtmekte fayda var ki; bir işçinin iş güvencesinden yararlanma koşullarından en az altı aylık kıdem şartı ve işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma şartı; işyerinin bir başka işverene devri halinden etkilenmeyecektir.¹⁸⁸ Örnekle açıklamak gerekirse, işyerinin devredilmesinden önce belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan 2 aylık kıdeme sahip olan bir

¹⁸⁶ GÜZEL, A. (2004). İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2004 İstanbul Barosu Yayını, s.19

¹⁸⁷ GÜZEL, (2004)., s.19; Y. 9. H.D., 2021/11748 E., 2021/1596 K., 01.12.2021 T., “*Davalı işverence feshin geçerli ve haklı nedene dayanmadığından Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiş olması dosya içeriğine uygun olup, davalının bu yöne ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. İş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Dosya içeriğine göre, davacı işçinin davalıya ait işyerinde 14 yıl, 10 ay çalıştığı, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli ve haklı nedene dayandığı kanıtlanmadığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak davacı işçinin kıdemi ve fesih nedenine göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Söz konusu tazminatın davacının 5 aylık ücreti tutarında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.”* (<https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 26.03.2022)

¹⁸⁸ TATAR, s. 88; ÇİÇEK, s.192

işçinin, işyerinin devredilmesinden sonra da aynı işyerinde 5 çalışmış ise hizmet süreleri ve sözleşme şekli birlikte değerlendirilecektir.

İşyerinin devri anında devreden işverenin işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışması durumunda, söz konusu işçilerin devreden işveren nezdindeki tüm hakları devralan işveren nezdinde de devam edeceğinden işçiler hakkında iş güvencesi hükümleri geçerli olacaktır.¹⁸⁹ Eğer ki işyerinin veya bir bölümünün devredilmesinden sonra mevcut işyerinde çalışan işçi sayısının otuzun altına düşerse, işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır.¹⁹⁰ Ancak halihazırda devreden işverenin işyerleri mevcutsa ve bu işyerinde aynı iş kolunda çalışan işçiler bir bütün olarak düşünüldüğünden; işyerinde çalışan işçilerin sayısı otuz veya daha fazla ise, devir tarihinden sonra da işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.¹⁹¹

İşyerini devreden işveren ile devralan işverenin, iş güvencesine tabi işçilerin iş sözleşmelerini İş Kanunu'nun 18.maddesi gereğince geçerli bir nedene dayanarak kanunda belirtilen ihbar sürelerine uyarak feshetme hakları mevcuttur; işyerinden veya işletmeden kaynaklanan nedenler ya da işçiden kaynaklanan nedenler kanun maddesi uyarınca geçerli neden olarak nitelendirilir.¹⁹² Ancak işçilerin kıdem sürelerini etkileme veya sendikal örgütlenmeyi engelleme amacı güdülerek devreden veya devralan işverenin hiçbir geçerli sebebe dayanmaksızın sadece işyerinin devri sebebiyle iş sözleşmesini feshetmesi durumu, İş Kanunu m.18 kapsamında değerlendirilemeyeceğinden; yapılan fesih işlemi geçersiz sayılacaktır.¹⁹³

2.3. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçilerin İş Sözleşmelerinin Süreli Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi

Bir önceki bölümde iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin sadece işyerinin devri sebebiyle süreli fesih bildirimi ile feshedilmesi durumu incelenmiştir. Bu hususta iş güvencesine tabi olmayan işçilerin hukuki durumunu da ele almakta fayda vardır. Devreden veya devreden işverenin sadece işyeri devri sebebiyle iş güvencesine tabi olmayan

¹⁸⁹ TATAR, s. 88

¹⁹⁰ ÇİÇEK, s.192

¹⁹¹ ÖZKARACA, (2008)., s. 274

¹⁹² TATAR, s. 90

¹⁹³ KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, s.200; ÖZKARACA, (2008)., s. 279; ULUCAN, (2009)., s.38; TATAR, s. 89-90

işçinin iş sözleşmesini süreli fesih bildirimi ile feshetmesi, haklı ve geçerli fesih sebebi sayılmadığından; böyle bir durumun oluşması halinde devreden veya devralan işveren İş Kanunu'nun 17.maddesi kapsamında işçiye kötü niyet tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.¹⁹⁴

Hal böyle olmakla birlikte devreden veya devralan işveren, işyerinin devredilmesiyle birlikte işyerinden veya işletmeden kaynaklanan nedenler ya da işçiden kaynaklanan nedenlerle iş güvencesine tabi olmayan işçinin iş sözleşmesini feshederse ve bahse konu nedenleri kanıtlar ise, fesih geçerli sayılacaktır.¹⁹⁵

2.4. İşyeri Devri Halinin İşe İadeye Etkisi

İş güvencesi hükümlerine tabi olan işçilerin iş sözleşmelerinin sadece işyerinin devredilmesi sebebiyle süreli fesih bildirimi ile devralan veya devreden işveren tarafından feshedilmesi durumunda, yapılan feshin geçersizliği ile birlikte işçinin işe iadesine karar verilmelidir.¹⁹⁶

¹⁹⁴ ÇİÇEK, s.198

¹⁹⁵ ÖZKARACA, (2008)., s. 288-289

¹⁹⁶ Y. 22. H.D., 2011/3789 E., 2011/6907 K., 08.12.2011 T., “Davacı vekili, iş sözleşmesinin geçerli neden olmaksızın feshedildiğini, işverenin işçinin çalıştığı hastanenin satılmasından sonra bazı personeli diğer hastanede çalıştırmaya başladığını belirterek müvekkilinin işe iadesine ve yasal haklarına karar verilmesini istemiştir. Davalı vekili, davalı kurumun bünyesinde bulunan dört hastane ile ilgili olarak mütevellî heyetinin bir komisyon kurduğunu, komisyon tarafından ...Tıp Merkezi ile İlker semtinde bulunan ...Hastanesinin zarar ettiğinin tespiti üzerine, bunların satılmasına karar verildiğini, diğer iki hastanenin ise bir yıl gözlemlenmesi gerektiği yönünde rapor düzenlendiğini, 15.10.2009 tarihinde ...Hastanesinin kapatıldığını, davacının işine de geçerli nedenle son verildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir. Mahkemece, davacının çalıştığı hastanenin zarar etmesi nedeniyle işletmesel karar sonucu satıldığı, yaptığı işin mahiyeti gereği davalıya ait başka bir hastanede istihdam edilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle dava reddedilmiştir. Hüküm davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Dosya içeriğine göre, Ankara Dikmen’de bulunan ...Hastanesinde çalışmakta olan davacının iş sözleşmesi mütevellî heyetinin 29.09.2009 tarihli kararı ile hastanenin satılmasına karar verilmesi üzerine, kadro yetersizliği nedeniyle işletmenin diğer şubesinde değerlendirilme imkanı da bulunmadığından ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek feshedilmiştir. Söz konusu mütevellî heyeti kararları, komisyon raporu ve hastanenin satışına ilişkin 15.10.2009 tarihli sözleşme sunulmuştur. Buna göre, ... Hastanesinin dökümü yapılan makine, tesis, cihazlar ve demirbaşları ile birlikte satılması, hastane işletme ruhsatının alıcıya devri düzenlenmiştir. Sözleşmenin 3-D maddesinde, hastane bünyesinde istihdam edilen personelden, alıcı tarafından istihdam edilmek istenen ek listede belirtilen personele ait kıdem tazminatlarının ... Sağlık Kurumları İşletmesinin taahhüdünde olduğu, personel ile ilgili uygulamaların ek protokol dahilinde yapılacağı belirlenmiştir. Dosyada arasında bu ek protokol bulunmamaktadır. Davacı tarafından işyerinin satış sözleşmesiyle yeni şirkete kül olarak devredildiği, şu an hastanenin hizmet vermeye devam ettiği, önceki makine ve tesisatın da halen kullanıldığı iddia edilmiştir. Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları da, hastanede çalışan 20 kişilik bir kadronun işten çıkarılacağına dair liste geldiğini, ekonomik kriz ve diğer hastanede kadro olmadığı bahane edilerek bu liste içinde bulunan tüm çalışanların işten çıkartıldığını beyan etmiştir. Somut olayda, tarafların iddia ve savunmalarına göre, işyeri devri olgusu araştırılmalıdır. Mahkemece, belirtilen ek protokol, satış öncesi çalışanlar ile hastaneyi alan dava dışı şirkete işe başladığı anlaşılan kişilerin listesi getirilmelidir. Eğer satıştan önce çalışan işçilerin çoğunluğu satın alana aktarılmış

İşyerinin devredilmesinden önce işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği ve bunun akabinde işverene karşı işe iade davası açılması halinde, bahse konu iş sözleşmesi mahkeme karar tarihine kadar askıda kalacaktır; bu süreç zarfında işyeri devredilirse bahse konu askıda kalan sözleşmeler de devralan işverene geçecektir.¹⁹⁷ Burada akla gelen soru devreden işverene aleyhine açılan davada husumetin kime yöneltilmesi gerektiğidir. Öncelikle yapılan feshin geçerli olup olmadığı hususundaki feshi tarihine göre belirlenmesi gerektiği ve davanın açılış tarihinde devreden işveren taraf olduğundan; yapılan feshin haklı veya geçerli olup olmadığı hususu yönünde savunma yapabilmesi adına husumet konusunda bir tereddütün oluşmadığını söylemek mümkündür.¹⁹⁸

Daha önce de belirttiğimiz üzere iş sözleşmesinin feshedildiği tarih ile mahkemenin işe iadeye yönelik verdiği karar tarihi arasında bahse konu edilen iş sözleşmesi askıda olup, işyerinin devriyle birlikte sözleşmeler de devralan işverene geçeceğinden; mahkemenin işe iadeye yönelik vermiş olduğu karar devralan işvereni bağlar.¹⁹⁹ Bununla birlikte işçinin işe iade edilmemesinden doğan tazminatı, boşa kaldığı süreç boyunca ücreti ve diğer alacaklardan da devralan işveren sorumlu tutulacaktır; tüm bu bahsedilen alacaklar ve sorumluluklara karşı devralan işverenin devreden işverene karşı rücu hakkının saklı kaldığı düşünülmelidir.²⁰⁰ Bu konu ile ilgili olarak değinmekte fayda var ki, işe iade davasının yargılama süreci tamamlanmadan işyerinin devredilmesi gündeme geldiği takdirde; devralan işverenin işe iadede kaynaklanan yükümlülüğü mevcut olduğundan bahse konu davanın devralan işverene ihbar edilmesi de sağlanabilir.²⁰¹

2.5. İş Sözleşmesinin Süresiz Fesih Bildirimi Yolu ile Sona Ermesi

İş sözleşmesinin keyfi olmaksızın belirli sebepler doğrultusunda süresinden hiçbir bildirim önelinde bulunmaksızın derhal sona ermesi haline süresiz/bildirimsiz/derhal fesih denir.²⁰² Bildirimsiz fesih bir diğer adıyla süresiz fesih; hem işverene hem de işçiye tanınan

ise işyeri devri kabul edilmelidir. Bu durumda salt işyerinin devri, iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden teşkil etmeyecektir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (<https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 29.03.2022)

¹⁹⁷ TATAR, s. 91

¹⁹⁸ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009)., s. 400

¹⁹⁹ TATAR, s. 91

²⁰⁰ ÇANKAYA ve ÇİL, (2006)., s.401

²⁰¹ ÇANKAYA ve ÇİL, (2006)., s.417

²⁰² SENYEN KAPLAN, (2017)., s.276

bir hak olmakla birlikte, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini sona erdiren bir fesih türüdür. Buna ek olarak derhal fesih hakkı, sınırlanamaz ve herhangi bir sözleşme ile ortadan da kaldırılamaz.²⁰³

İş Kanunu'nun 24. ve 25. Maddelerinde; işveren ve işçinin iş sözleşmesini hangi sebeplerle feshettiğinde haklı nedenle fesih sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Kanun maddelerinde haklı nedenle fesih sebepleri şu şekildedir; “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller”, “sağlık sebepleri” ve “zorlayıcı nedenler”. İşveren açısından derhal fesih sebepleri, genellikle işçinin davranış veya kişiliğinden kaynaklanan nedenlerdir; sadece işyerinin devredilmesi de işveren tarafından değişmesinden kaynaklandığından salt işyeri devri işveren açısından derhal fesih sebepleri arasında sayılmaz.²⁰⁴ İşçi açısından her ne kadar işyerinin devredilmesi hususu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesi kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etse de; işyerinin devredilmesiyle birlikte bahse konu iş sözleşmesi kanundan kaynaklanan hükümler gereği devam ettiğinden, sadece işyerinin devredilmesi işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi tanımamaktadır.²⁰⁵ Bu konu ile ilgili Yargıtay'ın yerleşik içtihatları da mevcuttur.²⁰⁶

Her ne kadar sadece işyerinin devredilmesi hususu taraflara iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı tanımasa da işyerinin devredilmesi esnasında başkaca sebeplerin oluşması halinde tarafların derhal fesih hakları mevcuttur.²⁰⁷ İş Kanunu'nun 6.maddesinin 5.fıkrası ile de işveren ve işçinin haklı sebeple fesih haklarının saklı kaldığı hususu hüküm altına alınmıştır. Bahse konu edilen fıkra hükmü aynen şu şekildedir; “*Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.*”

²⁰³ SENYEN KAPLAN, (2017)., s.276

²⁰⁴ GÜZEL, (1987)., s.380-381; TATAR, s. 93

²⁰⁵ SÜZEK, (2009)., s.188

²⁰⁶ Y. 7. H.D., 2013/1753 E., 2013/3805 K., 18.03.2013 T., “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemiz kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir.”; Y. 9. H.D., 2011/53597 E., 2014/3601 K., 06.02.2014 T., Y. 9. H.D., 2008/29715 E., 2008/28944 K., 27.10.2008 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 30.03.2022)

²⁰⁷ KILIÇOĞLU ve ŞENOCAK, (2008)., s.201; ÇANKAYA ve ÇİL, (2006)., s.407; EKONOMİ, (2000)., s.357

İşçinin işyeri devredilmesiyle birlikte İş Kanunu'nun 24.maddesinde belirtilen sebeplerin ortaya çıkması durumunda, derhal fesih hakkı saklı kalmakla birlikte, bahse konu süresi fesih bildirimi devreden işverene yapılacaktır. İşyerinin devredilmesinden önce ortaya çıkan bir sebeple işçi derhal fesih hakkını devralan işverene de yöneltebilecektir; devralan işverenin fesih sebebini bilip bilmemesi önem teşkil etmemektedir.²⁰⁸

Hem işveren hem de işçi açısından derhal fesih hakkını karşı tarafa bildirim süresi İş Kanunu'nun 26.maddesiyle hüküm altına alınmıştır; *"24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz."* İşyerinin devri hususu; kanun maddesinde belirtilen sürelerle engel teşkil etmemektedir.²⁰⁹

İşçinin iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanarak feshetmesi ile ilgili 2001/23 sayılı Yönergenin 4.maddesinin II. fıkrası önem teşkil ettiğinden, ayrıntılı bir şekilde açıklanmasında fayda vardır. Yönerge uyarınca, işyerinin devredilmesiyle birlikte işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik meydana gelmişse ve bu sebeple de mevcut iş ilişkisi sona ermişse, yapılan feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilmektedir.²¹⁰ Doktrindeki bir görüş uyarınca, her ne kadar İş Kanunu'nda Yönergeye kısmen de olsa uygun bir düzenleme yapılmış olsa da, işyerinin devredilmesiyle birlikte işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik meydana gelmişse işçiye derhal fesih hakkının tanınmamış olması; bahse konu Yönerge hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir.²¹¹ Her ne kadar işyerinin devrini düzenleyen İş Kanunu'nun 6.maddesinde işyerinin devriyle birlikte çalışma koşullarında esas değişiklik halinde işçiye derhal fesih hakkı tanınmamış olsa da, aynı kanunun 22.maddesinde bu hak tanındığından kanaatimce bu durum Yönerge hükümlerine aykırı değildir. İş Kanunu'nun 22.maddesi aynen şu şekildedir; *"- İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri*

²⁰⁸ TATAR, s. 93

²⁰⁹ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009)., s. 387

²¹⁰ TATAR, s. 94

²¹¹ ERALTUĞ, s.115

uygulanmasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.”

İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı olduğu gibi devreden işveren ile devralan işverenin de bu hakkı mevcuttur. İşyerinin devredilmesinden önceki bir tarihte işveren açısından İş Kanunu’nun 25.maddesinde belirtilen sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, iş sözleşmesi işyerinin devredilmesinden önce sona ermiş sayılacağından bahse konu iş sözleşmesi devralan işverene de intikal etmez.²¹² Şunu da belirtmekte fayda vardır ki; devralan işveren döneminde ortaya çıkan ancak kullanılmamış derhal fesih hakkı işyerinin devredilmesiyle birlikte, devralan işverene intikal edeceğinden bahse konu derhal fesih hakkını devralan işverenin kullanması mümkündür.²¹³ Devralan işverenin İş Kanunu m.25/f. II’de “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerler” başlığında belirtilen sebeplerle iş sözleşmesini feshetmek isterse, işyeri devri hususunun aynı kanunun 26.maddesinde belirtilen hak düşürücü sürelerle etkisi olmayacağından; hak düşürücü süre devreden işverenin haklı fesih sebebini öğrendiği günden itibaren başlar.²¹⁴ Belirtmekte fayda vardır ki devreden işveren, kendi döneminde ortaya çıkan haklı fesih sebebini öğrenmeden işyeri devredildiyse; bu takdirde hak düşürücü süre işyerini devralan işverenin sebebi öğrendiği tarihten itibaren işlemeye başlar.²¹⁵

İşveren yönünden haklı fesih sebebini işyerinin devredilmesinden önce ortaya çıkıp devralan işverenin döneminde tamamlanması durumunda ne olacağını da incelemek gerekir. İş Kanunu m.25/II,g ile hüküm altına alınan “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.” hali bu durumu

²¹² TATAR, s. 94

²¹³ AKYİĞİT, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.339

²¹⁴ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009)., s. 387; TATAR, s. 95

²¹⁵ ÖZKARACA (2008)., s.310; ÇANKAYA ve ÇİL, (2006)., s.401; AYKAN, s.1272

örnektir. Bu durumda, devralan işveren kanun belirtilmiş olan sürelerin dolmasıyla birlikte iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir.²¹⁶

2.6. İşyerinin Devri ve Çalışma Koşullarında Esas Değişiklik Sebebiyle İş Sözleşmesinin Fesih Hali

Daha önce de belirtildiği üzere, her ne kadar işyerinin devredilmesi hususu işçi yönünden İş Kanunu'nun 22.maddesi kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik sonucu doğurduğu düşünülse de işyerinin devredilmesiyle birlikte mevcut iş sözleşmeleri tarafların rızası olmaksızın kanun hükümleri gereği devam etmektedir. Bu sebeptendir ki; sadece işyerinin devredilmesi hali işçiye iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı tanımamaktadır.²¹⁷

İşyeri devri hususunun, işverenin yönetim hakkındaki son aşama olduğu gerekçesiyle işçi açısından çalışma koşullarında esas bir değişiklik anlamına gelmediği yönünde Yargıtay'ın kararı da bulunmaktadır.²¹⁸

İşçinin iş sözleşmesini haklı bir nedene dayanarak feshetmesi ile ilgili 2001/23 sayılı Yönerge uyarınca, işyerinin devredilmesiyle birlikte işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik meydana gelmişse ve bu sebeple de mevcut iş ilişkisi sona ermişse, yapılan feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edildiğini daha önce de belirtmiştir. Doktrindeki bir görüş uyarınca, her ne kadar İş Kanunu'nda Yönergeye kısmen de olsa uygun bir düzenleme yapılmış olsa da işyerinin devredilmesiyle birlikte işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik meydana gelmişse işçiye derhal fesih hakkının tanınmamış olması; bahse konu Yönerge hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir.

²¹⁶ ÖZKARACA, (2008)., s. 294-295; ÇİÇEK, s.221

²¹⁷SÜZEK, S. (2013). *İş Hukuku Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık., s. 187-188

²¹⁸ Y. 9.H.D., 2017/4124 E., 2017/7907 K., 04.05.2017 T., “İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı sebeple fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir (Yargıtay 9.HD. 27.10.2008 g ün 2008/ 29715 E, 2008/28944 K.)” (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 04.04.2022)

Her ne kadar işyerinin devrini düzenleyen İş Kanunu'nun 6.maddesinde işyerinin devriyle birlikte çalışma koşullarında esas değişiklik halinde işçiye derhal fesih hakkı tanınmamış olsa da aynı kanunun 22.maddesinde geçerli nedenle fesih imkanı tanındığından kanaatimce bu durum Yönerge hükümlerine aykırı değildir.

İşyerinin devredilmesi halinde devralan işverenin, işçinin devreden işveren dönemindeki çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmama yükümlülüğü vardır. İşyerinin devredilmesi veya işyerinin ekonomik hali, işçinin performansı veya verimi gibi pek fazla sebeple işçinin çalışma koşullarında değişiklik meydana gelebilmektedir; ancak önemle belirtmek gerekir ki, bahse konu bu değişiklik işçinin aleyhine olmamalıdır.²¹⁹ Uygulamada, işyerinin devredilmesiyle birlikte devreden işveren döneminde çalışan işçilerin devralan işveren döneminde çalışma pozisyonunun, primlerinin, ulaşımının vb. durumlarının aleyhe şeklinde değiştirildiği görülmektedir. Yargıtay, bu hallerde İş Kanunu'nun 22.maddesi kapsamında bir durumun gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti gerektiği yönünde karar vermiştir.²²⁰ Buna ek olarak işyerini devreden ve devralan işverenin, iş sözleşmesine işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabileceğine ilişkin bir hüküm koyması halinde bile işçi aleyhine değişiklik yapma hakları yoktur.²²¹ Bu durum Yargıtay kararlarında işverenin yönetim hakkını kötüye kullanması sebebiyle işçiye haklı sebeple fesih imkanı tanınması gerektiği şeklinde yorumlanmıştır.²²²

²¹⁹ ATAY, s.93; GÜZEL, (1987)., s.351

²²⁰ Y. 9. H.D., 2017/4022 E., 2017/5482 K., 03.04.2017, “Davacı, görev yerinin değişmesi üzerine yeni çalışma yerine gittiğini ancak burada işine son verildiğini iddia ederken yargılama sırasındaki açıklamasında verilen yeni görev tanımının önceki işine ve kendi niteliklerine uygun olmadığını ve bunu kabul etmediğini beyan etmiştir. Davalı ise davacının yeni görev yerine hiç gelmediğini ve bu nedenle haklı olarak sözleşmesinin fesh edildiğini savunmuş ve Mahkemece davalı savunmasına itibar edilmiştir. Davacı tanıklarına göre davacı, yeni görev yerine gitmiş, ancak verilen görevi öğrendikten sonra işyerinden ayrılmıştır. Dosyadaki belgelere ve beyanlara göre görev değişikliğinin elektronik posta ile yapıldığı ve verilen görevin "teknik destek" olduğu anlaşılmaktadır. Davacı, yeni görev yerinde görev tanımı ile bağdaşmayan farklı bir iş verildiğini iddia ettiğine göre Mahkemece davacı aleyhine 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında iş şartlarında esaslı değişiklik olup olmadığı araştırılmalı gerekirse işyerinde bilirkişi incelemesi yaptırılıp iş şartlarında esaslı değişiklik olduğunun tespiti halinde işçinin haklı feshi değerlendirilmelidir. Eksik inceleme ve araştırma ile karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 04.04.2022)

²²¹ ATAY, s.93

²²² Y. 22. H.D., 2017/11252 E., 2018/5151 K., 27.02.2018 T., “İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.”; Y. 7. H.D., 2015/6588 E., 2016/6369 K., 16.03.2016 T., Y. 7. H.D., 2014/15609 E., 2014/22262 K., 09.12.2014 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 06.04.2022)

3. İŞYERİNİN DEVRİ HALİNDE İŞÇİ VE İŞVERENİN BORÇ VE SORUMLULUKLARI

3.1. İşyerini Devralan İşverenin ve İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğu

İşyerinin devredilmesiyle birlikte hem devralan ve devreden işverenin hem de işçinin kanundan doğan sorumlulukları bulunmaktadır. İşyeri sebebiyle devreden ve devralan işverenin sorumluluğunu ayrıntılı bir şekilde incelemekten önce 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki işveren tanımı ele almakta fayda vardır. İş Kanunu'nun 2.maddesinin 1.fıkrası aynen şu şekildedir; *“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.”*

Kanunun lafzından da anlaşılacağı gibi işveren hem gerçek kişi hem de tüzel kişiliği olup olmadığına bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşları olabilmektedir. Önemle belirtmek gerekir ki, işveren sıfatının meydana gelebilmesi için kişinin bir hizmet sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırması gerekmektedir.²²³ Kural olarak işveren, hizmet akdi ile çalışan işçiden hizmet edimi talep etme ve işçiye talimat verme hakkına haizdir.²²⁴ Buna ek olarak bir kişinin işveren sıfatına haiz olabilmesi için, mevcut işyerinin maliki olup olmadığı veya bahse konu işyerini bizzat yönetme hakkına sahip veya iş sahibi olup olmaması kriterlerine bakılmaz.²²⁵ İşveren sıfatına haiz olan bir kişinin, temyiz kudretine sahip olmaması veya kanuni sebeplerden ötürü işyerini bizzat kendisinin idare edememesi kanundan kaynaklanabilir; bu gibi durumlarda hizmet edimi talep hakkı ile talimat verme hakkı farklı kişilerin uhdesinde olacaktır.²²⁶ Bu takdirde; işin yapılmasına talep eden işveren soyut işveren, emir ve talimat veren işveren ise somut işveren olarak tanımlanır.²²⁷

İşyerinin devriye birlikte işveren sıfatında değişiklik meydana geldiğinden, iş ilişkisinin devamlılığı noktasında işçilerin iş güvencesinin sağlanıp sağlanamayacağı

²²³ ÇİÇEK, s.262

²²⁴ SENYEN KAPLAN, (2017)., s. 34

²²⁵ SÜZEK, (2013)., s. 134

²²⁶ EKONOMİ, (1986)., s. 50

²²⁷ SENYEN KAPLAN, (2017)., s. 35; SÜZEK, (2013)., s. 134

hususunun açıklanması gerekmektedir. Daha önce de izah edildiği üzere; işyerinin devri için tarafların ek olarak bir karar almasına gerek olmadığı, tüm hak ve sorumlulukların kanun hükümleri gereği devralan işverene intikal edeceği belirtilmişti. Buna ek olarak, devir işleminin tarafları arasında yapılan sorumsuzluk anlaşması da hukuken geçerli olmayacaktır.²²⁸ İşyerinin devri sebebiyle taraflar iş sözleşmesinin devralan işverene intikal etmesini istemiyorsa iş ilişkisini sona erdirmeli; işçi daha sonrasında devralan işveren nezdinde çalışacaksa yapılan iş sözleşmesi, yeni iş sözleşmesi şeklinde kabul edilmelidir.²²⁹

İşyerinin veya bir bölümünün devredilmesiyle birlikte, işçilerin kazanılan işçilik alacakları bakımından mağdur edilmemesi adına devreden işveren ile devralan işverenin müteselsil sorumlu olmaları gerekmektedir. İş Kanunu'nun 6.madde hükmüne esas olan 2001/23 sayılı Yönergede, devreden işverenin kendi döneminde ortaya çıkan alacaklardan işyerinin devredilmesiyle birlikte işçiye karşı sorumlu olacağı hususu zorunlu tutulmamıştır.²³⁰ Yönergenin ilgili maddesi aynen şu şekildedir; “Üye devletler, devir tarihinde mevcut olan bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden devir tarihinden önce doğan yükümlülüklerinden dolayı, devreden ve devralanın devirden sonra müteselsilen sorumlu olacaklarını öngörebilirler.” Hükmün lafzından anlaşılabileceği üzere, üye ülkelerin kendi iç mevzuatları ile bu hükmün aksine ilişkin bir düzenleme getirmediikleri takdirde devreden işveren, işyerinin devredilmesiyle birlikte iş sözleşmelerini devralan işverene intikal eden işçilere karşı sorumluluğu kalmayacaktır.²³¹

Türk hukukunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde Yargıtay, işyerinin devrilmesinden önce doğan işçilik alacakları açısından devreden işverenin, devirden sonra muaccel olan alacaklar içinse devreden işverenin sorumlu olacağı yönünde karar vermektedir.²³² Daha sonrasında tam anlamıyla içtihat birliği olmasa da Yargıtay, işyerini devralan işverenin de devir tarihinden önce muaccel olan borçlardan da sorumlu olacağına dair kararlar vermiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesinin yürürlüğe

²²⁸ DEMİR, K. (2019). İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25(2), s.661

²²⁹ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009), s. 386

²³⁰ TATAR, s. 96

²³¹ ÖZKARACA, (2008), s. 299; ÖZKARACA, E. (2009). İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Kararı İncelemesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, (Karar İncelemesi), s.148; AYKAN, s.1271

²³² Y. 9. H.D., 2003/4721 E., 2003/7465 K., 02.04.2003 T., “Öncelikle davacının aynı birer tüzel kişilik olan işverenler nezdinde çalıştığı süreler devir olup olmadığı açıkça belirlenmeli ve 1475 sayılı İş Yasasının 14.maddesi gereğince işverenlerin sorumluluklarının işçiyi çalıştırdıkları süre ve devir esnasındaki ücretle sınırlı olduğu dikkate alınıp buna göre hesap yapıp sonucuna göre hüküm kurulmalıdır.” (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 07.04.2022)

girmesiyle işyerinin devredilmesiyle birlikte devreden ve devralan işverenin devri devir anında ve devirden önce doğmuş borçlardan müteselsil olduğu hüküm altına alınmış olmakla birlikte, kanun koyucu devreden işverenin sorumluluğunu işyeri devir tarihinden itibaren iki yıl olarak sınırlandırmıştır.²³³ Hem AB Yönergesi hem de 4857 sayılı İş Kanunu m.6 hükmünden anlaşıldığı üzere, devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğu düzenlemesi ile işçilerin işçilik alacakları ve iş güvencesinin koruma altına alınması ve muvazaalı işyeri devirlerinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.²³⁴

İş Kanunu m.6'da hüküm altına alınan devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğu, müteselsil sorumluluk olarak değerlendirildiğinden; işçi haklarını her iki işverenden talep edebileceği gibi herhangi birinden de talep edebilecektir.²³⁵ Belirtmekte fayda var ki; kanun hükmünde belirtilen iki yıllık süre sadece devreden işveren için geçerli olup; devralan işverenin bahse konu alacaklar için zamanaşımı süreleri içerisinde sorumluluğu devam edecektir.²³⁶ İşyerini devralan işverenin, sadece işyerinin devrilmesinden sonra muaccel olan alacak ve haklardan sorumlu tutulacağı yönünde hükümler hem 2001/23 sayılı AB Yönergesinin 3.maddesininin 1.fıkrasına hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesine aykırılık teşkil edecektir.²³⁷ Eğer ki devralan işveren işyerinin devredilmesi sırasında kendisine intikal eden işçilerin muaccel olan haklarını öderse, devreden işverene karşı devir tarihinden itibaren iki yıl içerisinde rücu hakkının saklı kaldığı da unutulmamalıdır.²³⁸ Her ne kadar işyerinin devri sebebiyle işçinin haklarını her iki işverenden de talep edileceği kanun maddesinden anlaşılrsa da, hem devreden işverenin sadece iki yıl sorumlu olması hem de devreden işverenin ekonomik açıdan zayıf olma ihtimalinde dolayı kanaatimce işçinin haklarını devralan işverenden talep etmesi daha makul olacaktır.

²³³ SÜZEK, (İşyerinin Devri), s.317; ÖZKARACA, (Karar İncelemesi), s.149; ÖZKARACA, (2008), s. 299

²³⁴ ÖZKARACA, (2008), s. 322; GÜZEL, (1987), s.420

²³⁵ AKYİĞİT, (2008), s.335

²³⁶ TATAR, s. 97; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 210; GÜZEL, (1987), s.422-423; Y. 22. H.D., 2017/29674 E., 2020/6096 K., 08.06.2020 T., "İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 Sayılı İş Kanununun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumludur." (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 07.04.2022)

²³⁷ ÖZKARACA, (Karar İncelemesi), s.143

²³⁸ ÖZKARACA, (2008), s. 337-338

İşyerini devralan işverenin sorumluluğu, devir tarihindeki mevcut iş sözleşmelerinden doğan, devir tarihinden önceki bir dönemde muaccel olmuş ve devir tarihinde muaccel olan alacaklarına ilişkin olup; işyerinin devredilmesinden önceki bir dönemde sona ermiş ve kendisine intikal etmemiş iş sözleşmelerinden doğan işçilik alacaklarından İş Kanunu m.6 gereğince bir sorumluluğu bulunmamaktadır.²³⁹ Fakat doktrindeki bir görüş uyarınca, bir işçinin iş sözleşmesi işyerinin devredilmesinden 2 yıl önce feshedilse dahi devir anında bahse konu alacak muaccel olduğundan; söz konusu alaktan devralan işverenin de sorumlu olması gerektiği belirtilmiştir.²⁴⁰ Doktrindeki bir başka görüş uyarınca ise, işyerinin devriyle birlikte kendisine intikal etmemiş olan iş sözleşmelerinden doğan işçilik alacaklarına ilişkin devralan işverenin sorumlu tutulamayacağı belirtilmiştir.²⁴¹ Bahse konu edilen bir durumda devralan işverenin İş Kanunu m.6 kapsamında değil de ancak (BK m.179) TBK m.202’de belirtilen şartların varlığı halinde işçiye karşı sorumlu olacaktır.²⁴²

Gerçekten de Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, devralan işverenin devir tarihinden önce kendisine intikal etmemiş iş sözleşmesinden doğan ve muaccel olan bir alaktan sorumlu tutulabilmesi için TBK m.179 gereğince işletmenin tüm aktif ve pasiflerinin devredilip devredilmediğinin tespiti gerektiği yönünde karar vermiştir.²⁴³ Ne ABAD kararlarında ne de 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6.maddesinde işyerinin devredilmesinden önceki tarihte sona eren ve devralan işverene intikal etmeyen iş sözleşmelerinden doğan borçlardan devralan işverenin sorumlu olacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.²⁴⁴

²³⁹ TATAR, s. 98

²⁴⁰ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009), s. 401-416

²⁴¹ ÖZKARACA, (2008), s. 340

²⁴² ÖZKARACA, (2008), s. 342

²⁴³ YHGK 2015/7-2789 E., 2017/448 K., 15.3.2017 T., “Davacı vekili, iş sözleşmesinin davalı işverenlerce haklı bir sebebe dayanmaksızın feshedildiğini, davalı işverenler arasında işyeri devrinin söz konusu olduğunu ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti, işçilik ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir. Fesih tarihi itibari ile yürürlükte bulunan 818 Sayılı Borçlar Kanununun 179. maddesinde, “Bir işletmeyi aktif ve pasifleriyle birlikte devralan kimse, bunu alacaklılara ihbar veya gazetelerde ilan ettiği tarihten itibaren onlara karşı mamelekin veya işletmenin borçlarından mesul olur; şu kadar ki, iki yıl müddetle evvelki borçlu dahi yenisiyle birlikte müteselsilen mesul kalır “ yönünde düzenleme bulunmaktadır. Davalı ... Özel Eğt. Hizm. Tic. Ltd. Şti.’nin 4857 Sayılı Kanun’un 6. maddesi kapsamında işçilik alacaklarından sorumlu tutulması mümkün değil ise de, uyuşmazlığın çözümü açısından; davalı şirketin ilgili dershaneyi Borçlar Kanunu’nun 179. maddesi kapsamında aktif ve pasifleri ile devralıp almadığı hususunun belirlenmesi zorunludur. Dolayısıyla mahkemece bu hususta gerekli araştırma yapılmalı ve davacının çalıştığı işletmenin davalı şirket tarafından aktif ve pasifleri ile devralındığı belirlendiği takdirde; davalının, devirden önce sona ermiş iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından Borçlar Kanunu’nun 179. maddesi gereğince sorumlu tutulması gerektiği dikkate alınarak hüküm kurulmalıdır.” (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 07.04.2022)

²⁴⁴ TATAR, s. 99

4857 sayılı İş Kanunu'nda devreden işverenin sorumluluğu açısından öngörülmüş iki yıllık süre hak düşürücü süre niteliğinde olduğundan; bahse konu edilen iki yıllık sürenin kesilmesi veya durması olmadığı gibi, bu süreyi hâkim re'sen gözetir.²⁴⁵ Belirtmekte fayda vardır ki, kanunda belirtilen iki yıllık sürenin başlangıç anı, devir işleminin meydana geldiği tarihtir.

Devreden işveren ile devralan işverenin müteselsil sorumluluğunu hüküm altına alan İş Kanunu m.6/f.3, nispi emredici nitelikte olduğundan; devreden işveren ile devralan işveren aralarında bir anlaşma yaparak azami iki yıllık süreyi uzatabileceği gibi, devralan işverenin devir tarihinden sonra muaccel olan borçlara karşı da sorumlu olabileceğini kararlaştırabilirler.²⁴⁶

Her ne kadar işyerini devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğu düzenlenmişse de bu durumun istisnalarının da olduğunu belirtmek gerekir. İlk olarak İş Kanunu'nun 6.maddesinin 4.fıkrası uyarınca, işyerinin devri hususu birleşme, tür değiştirme veya katılma yolu ile gerçekleşip tüzel kişilik son bulmuşsa; bu halde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmamaktadır. Doktrinde, İş Kanunu m.6/f.4 hükmünde belirtilen hallerin varlığı halinde önceki işverenin tüzel kişiliği sona ereceğinden, kendisinin işçilik alacaklarından da sorumlu tutulması hukuken mümkün değildir; bu halde bahse konu edilen tüm alacak ve haklardan tüzel kişiliği mevcut olan yeni işveren sorumlu olacaktır.²⁴⁷

²⁴⁵ TATAR, s. 100; Y. 9.H.D., 2016/21959 E., 2020/3850 K., 09.03.2020 T., “İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, işyerinin veya bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar açısından, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları aynı yasanın üçüncü fıkrasında belirtilmiş, devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır. Davacının çalıştığı işyeri aynıdır. İki asıl işveren arasındaki ilişki incelendiğinde arada işyeri devri olduğu ortaya çıkmakta olup davacı talepleri buna göre değerlendirilmelidir. Fazla mesai ücreti ve genel tatil ücreti bakımından devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devreden işverenin işyerini devrettiği tarih ve dava tarihi dikkate alındığında devir tarihinden itibaren iki yıllık hak düşürücü süre geçtiğinden ve bu nedenle davalı devreden şirket fazla mesai ücreti ve genel tatil ücreti alacağından sorumlu olmadığından bu davalı yönünden fazla mesai ücreti ve genel tatil ücreti talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” (<https://lib.kazanci.com.tr/>, E.T. 08.04.2022)

²⁴⁶ ÖZKARACA, (2008), s. 354; AKYİĞİT, (2008), s.335-336; ÖZKARACA, E. (2009). İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu. *Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu*, s.179; BAYSAL, U. (2012). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devreden Birlikte Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 25, s.58

²⁴⁷ Süzek, (2009), s.186; ÇANKAYA ve ÇİL, (2006), s.407; ULUCAN, (2009), s.35; TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s.196

İkinci istisna ise İş Kanunu m./f.6'da belirtilmiştir; “Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.” Hükmün lafzından da anlaşılacağı üzere, iflas sebebiyle işyerinin veya bir bölümünün devredilmesi halinde işyeri devri hükümleri uygulanmamaktadır. Bu hükmün uygulanabilmesi için bahse konu iflas yolu ile devredilmiş işyerinin fiilen çalışması ve kendi nezdindeki iş sözleşmelerinin de devam etmesi gerekir.²⁴⁸ Her ne kadar İş Kanunu'nda iflas yoluyla devredilen işyerinde madde hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmişse de, genel kanun kapsamında olan TBK m.202(BK m.179) hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı hususu gündeme gelebilir.²⁴⁹ Ancak belirtmekte fayda var ki, İş Kanunu m.6 hükmü genel kanun olan TBK m.202'ye göre uyarlanarak düzenlendiğinden; bu hususta TBK hükümlerinin de uygulama alanı bulunmamaktadır.²⁵⁰

İşyerinin devriyle ilgili kanunumuzda devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğu düzenlenmiş; ancak işverenlerin bilgi verme ve dayanışma yükümlülüklerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.²⁵¹ İşverenlerin işçiyi işyerinin devri hakkında bilgi verme yükümlülüğünün önemi; işverenlerin değişmesinden dolayı işçilerin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik meydana gelebilme ihtimalidir.²⁵² Bilindiği ve daha önce de izah edildiği üzere Türk Hukukunda işyerinin devri hususuna ilişkin işçinin itiraz hakkı bulunmaktadır, ancak işyerinin devri nedeniyle haklı sebebin varlığı halinde fesih hakkı tanınmıştır.

3.2. İşçinin Borcu ve Sorumluluğu

İş Kanunu'nun 8.maddesinde iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. Kanun maddesi aynen şu şekildedir; “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” Görüleceği üzere iş sözleşmesi hem işverene hem de işçiye edimleri yerine getirme yükümlülüğü altına sokan bir sözleşmedir. İşyerinin devriyle birlikte işçi devralan işverene karşı bu edimleri yerine getirmeye devam edecektir. İşçinin işverene karşı borçları TBK'da düzenlenmiş olup; bunlar

²⁴⁸TATAR, s. 101

²⁴⁹ AKYİĞİT, (2008), s.337; ÇANKAYA ve ÇİL, (2006), s.412

²⁵⁰ ÇANKAYA ve ÇİL, (2006), s.412

²⁵¹ ALPAGUT, s.99

²⁵² DEMİR, s.676

“bizzat çalışma borcu”, “özen ve sadakat borcu”, “fazla çalışma borcu”, “teslim ve hesap verme borcu” ve “düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu”dur.

İşçinin devralan işverene karşı en temel borcu “bizzat çalışma borcu”dur. İşçi, devralan işveren nezdinde yaptığı işin gerekleri doğrultusunda hareket etmekle durumunda olup, bahse konu iş TBK m.395 gereğince bizzat yapmakla mükelleftir.²⁵³ İş sözleşmesinin konusunu oluşturan iş görme ediminin, işverenin rızası olmaksızın başka bir kimse tarafından yerine getirilmesi, edim yükümlülüğü ihlali kapsamındadır.²⁵⁴ Buna ek olarak bahse konu iş sözleşmesi işverenin kişiliği nazara alınarak yapılmadıysa, iş sözleşmeleri yürürlükte olacağından, işyerini devri halinde devralan ve devreden işverenin mirasçıları işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini isteme hakkına sahip olacaklardır.²⁵⁵

İşçinin borçlarından bir diğeri de TBK m. 396’da düzenlenen “özen ve sadakat borcu”dur. TBK m.396/f.1,2 şu şekildedir; *“İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.”* İşçi, işyerinin devredilmesiyle birlikte devralan işveren nezdinde yapacağı işi özenle yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, devralan işverene karşı sadakat yükümlülüğü de mevcuttur.²⁵⁶ Kanun maddesinde belirtilen “özen” kavramının ölçütünde, sadece iş sözleşmesi ve işin niteliği değil, ayrıca işçinin bahse konu iş için yeterli mesleki bilgi ve becerisinin varlığı kıstası göz önünde bulundurulur.²⁵⁷

İşçinin bir diğer borcu da “fazla çalışma borcu” olup, TBK m.398’de hüküm altına alınmıştır; *“Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Özel kanunlardaki*

²⁵³ ÇİÇEK, s.272

²⁵⁴ SENYEN KAPLAN, (2017)., s. 132

²⁵⁵ CENTEL, s.120

²⁵⁶ ÇİÇEK, s.272

²⁵⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU ve ASTARLI, s. 525

hükümler saklıdır.” İşyeri devri hususunun gerçekleşmesi ile de işçinin devralan işverene karşı fazla çalışma borcu devam etmektedir.

İşçinin “teslim ve hesap verme borcu” TBK m.397’de hüküm altına alınmıştır. İşçi, kendisinden beklen işin ifası sırasında işveren için üçüncü bir kişiden aldığı şeyleri teslim etmek ve bu konu ile ilgili işverene karşı hesap verme yükümlülüğü bulunmaktadır; işyerinin devredilmesiyle birlikte işçinin bahse konu “teslim ve hesap borcu” devralan işverene karşı devam etmektedir.²⁵⁸

İşçinin “düzenlemelere ve talimata uyma borcu” TBK m.399’da düzenlenmiştir. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan bu borcu, işverenin yönetim hakkına karşılıktır.²⁵⁹ TBK m.399 uyarınca işveren işin görülmesi adına ve işçilerin davranışları açısından gerekli düzenlemeler yapabileceği gibi işveren kendilerine özel talimat da verebilir; işçiler bahse konu talimatlara dürüstlük kuralları çerçevesinde uymakla yükümlüdür.²⁶⁰ İşyerinin devrinin gerçekleşmesiyle birlikte işçi, devralan işverenin yönetim hakkının sınırları ve dürüstlük kuralları çerçevesi içerisinde verdiği talimatlara ve düzenlemelere uymakla yükümlüdür.²⁶¹

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan bir diğer borcu ise rekabet etmeme borcu olup, bahse konu bu borç TBK’nın 444.-447. maddeleri arasında “rekabet yasağı” başlığı altında düzenlenmiştir. TBK m. 444 uyarınca, eğer ki işveren iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönemde işçinin kendisi ile rekabet etmemesini talep ediyorsa; bu hususun taraflarca iş akdi yapılırken kararlaştırması ve yazılı bir şekilde rekabet yasağı anlaşması yapması gerekmektedir. Buna ek olarak rekabet yasağı şartının geçerli olabilmesi için, işçinin işverene ait müşteri çevresi, üretim sırları, işverenin yaptığı işe ilişkin bilgilerin kullanılmasının, işveren açısından önemli ölçüde zarara sebebiyet vermesi gerekir.²⁶² İşçinin

²⁵⁸ ÇİÇEK, s.273

²⁵⁹ SENYEN KAPLAN, (2017)., s. 137

²⁶⁰ CENTEL, s.133

²⁶¹ ÇİÇEK, s.273

²⁶² Y. 22. H.D., 2015/19930 E., 2017/24706 K., 13.11.2017, “İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.Keza Türk Borçlar Kanunu’nun 427. maddesi uyarınca “Hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınai ve fikri mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümleri uygulanır.Diğer taraftan rekabet yasağı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Genel Hizmet Sözleşmesi hükümleri içinde 444 ila 447. maddelerinde düzenlenmiştir. Bunun nedeni ise rekabet etmemenin sadakat borcunun bir gereği olmasıdır.İş sözleşmesinin kurulması ile doğan

işverene karşı rekabet etmeme borcunun sınırları TBK m.445’de düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca, bahse konu rekabet yasağı işçinin ekonomik anlamda geleceğini hakkaniyete uygun olmayacak şekilde tehlikeye sokacak zaman, yer ve işlerin türü anlamında sınırlamaları kapsayamaz; ilgili yasağın süresi de özel durumlar dışında iki yılı geçemez. Maddenin devamındaki fıkra, aşırıya kaçan rekabet yasağını hâkim tüm koşulları birlikte değerlendirerek kapsam ve süre bakımından sınırlayabilmektedir, Yargıtay 11. Hukuk Dairesi’nin de bir kararı bu yöndedir.²⁶³

İş sözleşmesinin devamı halinde işyeri başka bir işverene devredilmişse, devralan işveren devreden işverene ilişkin rekabet yasağı ile koruma altına alınmış müşteri çevresi ve ticari sırlarını kullanarak faaliyetine devam etmesi koşuluyla, devreden işveren ile işçi arasında var olan rekabet yasağı, devralan işveren ile işçi arasında devam edecektir.²⁶⁴ Belirtmekte fayda vardır ki rekabet yasağı ve buna ilişkin sözleşmeler, işverenin kimliğine

sadakat borcu, işçi tarafından işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcudur. Rekabet etmeme borcu ise, iş sözleşmesinin sonuçlarından olan; işçinin işverene sadakat borcu içinde yer alan alt bir yükümlülüktür. Taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş sözleşmesine konulmasına veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. Rekabet yasağının ihlaline bağlı taraflarca kararlaştırılmış olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür. İş akdinin devamı süresince işçinin işverene rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Buna karşılık, taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş akdine konulmasını veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. İş akdi sona erdikten sonra işçinin işverene rekabet etmeme borcu ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olmaktadır (Süzek, S. İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı İstanbul 2014, S:344., YHGK. 22.09.2008 gün ve 2008/9-517 E, 2008/566 K. Sayılı ilamından. Aynı atıflar YHGK. ‘nun 21.09.2011 gün ve 2011/9-508 E, 2011/545 K ile Y. HGK. 27.02.2013 gün ve 2012/9-854 E, 2013/392 K. Sayılı ilamlarında da yapılmıştır).” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 09.04.2022)

²⁶³ Y.11.H.D., 2015/12450 E., 2016/6672 K., 16.06.2016 T., “01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı ...’da da ... Borçlar Kanunu’ndaki düzenlemeye yakın bir düzenleme getirilmiştir. ...’nın 445. maddesinde “Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz. Hâkim, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilir.” hükmü düzenlenmiştir. Bu maddenin temelinde rekabet yasağı sözleşmesinde kanunda öngörülen sınırlamaları aşan hükümler öngörülmüş ise hakim MK’nın 4. maddesi gereği hakkaniyet ölçüsünü de gözeterek aşırı kaydı “yasal ya da uygun seviyeye” indirmesi düşüncesinin yattığı söylenebilir. ...’nın 445 hükmünün, ...’nın 27/1 ve MK’nın 23/2. hükümleri karşısında özel norm sayılıp, bu nedenle de bu maddelere aykırılığın yaptırımı olan kesin hükümsüzlük yaptırımı uygulanmamalıdır (Dr. Nagehan Kırkbeşoğlu, Türk Özel Hukukunda Kısmi Hükümsüzlük, ...-2011, s.324. vd.). Tüm bu yapılan açıklamalar çerçevesinde her ne kadar mahkemece, taraflar arasında imzalanan sözleşmelerde yer alan “Tüm Dünya” ibaresinin yaptırımının kesin hükümsüzlük olduğu kabul edilmiş ise de ...’nın 445/1 ve 2. maddesi hükmü nazara alındığında hakime, rekabet yasağı sözleşmesindeki aşırı hükümlere karşı sözleşmeyi ayakta tutacak önlemleri alma ve sözleşmeye müdahale etme imkanı tanınmış olup, somut uyuşmalıkta rekabet yasağı konusunda tarafların iradeleri birleştiğinden anılan sözleşmede kesin hükümsüzlük-butlan hali bulunmayıp hakim müdahalesi ile giderilebilecek hükümsüzlük hali bulunduğundan ...’nın 445/2. maddesi hükmüne göre bir değerlendirme yapıp sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, bozmayı gerektirmiştir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 09.04.2022)

²⁶⁴ ÇİÇEK, s.276

bağlı olmayıp işyeri ile ilgili ekonomik bir değeri bulunduğundan; işyerinin devri halinde de rekabet yasağı ve buna ilişkin sözleşmelerin devralan işverene geçmesi hayatın olağan akışına da uygun düşer. Bu duruma ek olarak bahse konu edilen rekabet yasağının muhtevası, devreden işverenin faaliyeti ile sınırlı olup, devralan işverenin faaliyet alanında değişiklik yapması veya başkaca bir amaca yönelmesi halinde işçinin rekabet yasağının sona erdiğini kabul etmek gerekir.²⁶⁵ Devralan işverenin işyerine ilişkin faaliyet konusunda birtakım değişikliklere gitmesi halinde işçinin rekabet yasağının sona ereceğine ilişkin Yargıtay'ın kararları da bulunmaktadır.²⁶⁶

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarından sonra TBK m.400'te işçinin işverene karşı sorumluluğu hüküm altına alınmıştır; “İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur.”

4. İŞYERİ DEVRİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARINA OLAN ETKİSİ

4.1. İşçinin Hizmet Süresinin Bütünlüğü

Türk İş Hukuku'nda işçinin iş sözleşmesi ile belirli bir işyerinde ve belirli bir işverene bağlı olarak iş görme edimini gerçekleştirdiği süre, işçinin sahip olduğu hukuki hakların kapsamı açısından önem arz etmektedir. Her ne kadar işçi ile işveren arasındaki hukuksal bağ iş akdinin yapılması ile ortaya çıksa da, işçinin iş akdine bağlı haklara ek olarak işyerindeki iş görme edimine karşılık gelen bazı hakları da mevcuttur; bu durum da aslında kanun koyucunun işveren ile işçi arasındaki sözleşmeden doğan bağa önemli sonuçlar bağladığının bir işaretidir.²⁶⁷ İşçinin iradesi olmaksızın kendisine tanınan bu haklar, işçinin iş görme ediminden kaynaklandığından; işveren sıfatının değişiklik göstermesi hususu söz

²⁶⁵ SÜZEK, S. (2014). Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 2014, 72(2), s.466-467

²⁶⁶ Bkz. Y. 7. H.D., 2013/2542 E., 2013/5823 K., 08.04.2013 T., Y. 9. H.D., 2010/41139 E., 2013/3827 K., 31.01.2013 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 19.04.2022)

²⁶⁷ GÜZEL, (1987), s.399

konusu bu haklara etki etmeyecektir ve işçi işyerindeki iş görme edimini gerçekleştirdiği süreç boyunca bahse konu haklar kesintiye uğramaz.²⁶⁸

Bir işyerinin devredilmesi halinde devir sırasındaki mevcut iş sözleşmelerin tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçeceği, bu sebeple de işçinin hizmet sürelerine bağlı haklarda devralan işverenin, işçinin devreden işveren nezdinde çalışmaya başladığı tarihi dikkate alarak işlem yapacağı hususu İş Kanunu m.6'da hüküm altına alınmıştır. İşçinin hizmet süresi bir bütün olarak kabul edildiğinden, devralan işveren işçinin hizmet sürelerinin esas alındığı haklarda devreden işverendeki çalışma süresinin üzerine kendi dönemindeki çalışma süresini ekleyerek işlem yapacaktır.²⁶⁹ Gerçekten de kanun koyucunun düzenlemiş olduğu bu kural ile iş sözleşmelerinin sürekliliği esas olduğundan işyerinin devredilmesi halinde işçilerin hizmet sürelerine bağlı alacaklarına ilişkin mağduriyetin giderilmesi amaçlanmıştır.²⁷⁰

İş Kanunu'nun 6.maddesinde hüküm altına alınan "hizmet süresinin bütünlüğü ilkesi" sadece devralan işverene birtakım yükümlülükler getirmiş olup, işçinin bahse konu ilkeye göre hareket etmekle yükümlü olacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığını da belirtmek gerekir. Her ne kadar işçinin kıdemine ilişkin değişen sorumlulukları açısından bir düzenleme de bulunmasa da, işçinin de hizmet süresinden kaynaklanan yükümlülüklerine ilişkin devreden işveren nezdindeki çalışma süresinin hesaba katılmayacak olması hukuk düzenine aykırı düşecektir.²⁷¹ İşyerinin devredilmesinden sonraki bir tarihte işçinin İş Kanunu m.17 hükümlerine dayanarak belirsiz süreli iş akdini süreli olarak feshi halinde, fesih bildirim süresinin hesabında hem devreden hem de devralan işveren nezdindeki çalışma sürelerinin beraber değerlendirilmesi bu hususa örnek teşkil etmektedir. İşçinin bahse konu fesih sürelerine uymaması halinde ödemekle mükellef olduğu ihbar tazminatının hesabında da hem devreden hem de devralan işveren nezdindeki çalışma süreleri göz önünde bulundurulur.²⁷²

İşyerinin devri halinde işçinin hizmet süresinin bütünlüğü kural olmakla birlikte, işyerinin iflas sebebiyle mal tasfiyesi sonucunda bir başkasına devredilmesi halinde, İş

²⁶⁸ GÜZEL, (1987)., s.399; ÇİÇEK, s.283

²⁶⁹ ÖZKARACA, (2008)., s. 210; EKONOMİ, (2000)., s.358

²⁷⁰ ÇİÇEK, s.284

²⁷¹ ÖZKARACA, (2008)., s. 234

²⁷² TATAR, s. 121

Kanunu'nun işyerine devrini hüküm altına alan m.6 uygulama alanı bulmadığından; işçinin hizmet süresinden kaynaklanan alacaklarında devreden işveren nezdindeki çalışma sürelerinin de hesaba katılması yönünde devralan işverenin açıkça bir taahhüdünün olması gerekir.²⁷³

İş Kanunu'nun 6.maddesinin 4.fıkrası uyarınca tüzel kişiliklerin bölünme, birleşme veya tür değiştirme halleriyle sona ermesi durumunda müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağını daha önce de ifade etmiştik. Her ne kadar bu haller söz konusu olduğunda işverenler açısından müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanmasa da devralan işveren, işçinin hizmet süresinden kaynaklanan alacaklarına ilişkin hizmet süresinin hesaplanmasında devreden işveren nezdindeki çalışma sürelerini de göz önünde bulunduracağını belirtmek gerekir.²⁷⁴

4.2. İşyeri Devrinin Kıdem Tazminatına Olan Etkisi

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesi 1.fıkrası uyarınca bir işçinin kıdem tazminatı hak kazanması için; işçinin en az işyerinde 1 yıl süre ile çalışmış olması ve iş sözleşmesinin aynı kanun maddesinde belirtilen sebeplerden ötürü sona ermiş olması gerekmektedir; kıdem tazminatı alacağı olan işçinin ölümü halinde de işbu alacak işçinin mirasçılara ödenmektedir.²⁷⁵ Kanun maddesi aynen şu şekildedir; “ *Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin: 1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında, 2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca, 3. Muvazzaaf askerlik hizmeti dolayısıyla, 4. Bağlı bulundukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla; (2) 5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya*

²⁷³ ÖZKARACA, (2008), s. 229

²⁷⁴ TATAR, s. 119-120

²⁷⁵ SÜZEK, (2012), s.746

işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.”

Daha önce de detaylı olarak anlatıldığı üzere sadece işyerinin devri olgusu işyerindeki mevcut iş sözleşmelerini sona erdirmeden devralan işverene intikal etmesi sebebiyle, ne işveren ne de işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açmayacağından; böyle bir durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.²⁷⁶ Ancak işyerinin devri ile birlikte 1457 sayılı Kanun’un 14.maddesinde sayılan hallerin gerçekleşmesi sebebiyle iş akdinin feshedilmesi durumunda işçinin kıdem tazminatı hakkı doğar.

1457 sayılı Kanun’un 14.maddesinin 2.fıkrasında işyerinin devri halinde devralan ve devreden işverenin kıdem tazminatına ilişkin sorumluluklarının ne yönde olacağı açıkça hüküm altına alınmıştır; “İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. 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. 12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle 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”

4857 sayılı İş Kanunu’nda işyeri devri halinde kıdem tazminatı ile ilgili işverenlerin sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme olmamakla birlikte, Kanunun geçici 6.maddesinde kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulacağı, işbu Kanunun yürürlüğe gireceği sürece kadar işçilerin kıdem tazminatı hakları 1457 sayılı Kanun’un 14.maddesi gereği saklı kalacağı belirtilmiştir.²⁷⁷ Anlaşıldığı üzere 4857 sayılı Kanun’un 6.maddesinde işyerinin devri halinde kıdem tazminatlarına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, işyerinin devrilmesi durumunda işçilerin kıdem tazminatlarına ilişkin alacakları yönünden Kanun’un 6.maddesi

²⁷⁶ ÖZKARACA, (2008)., s.360; TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s.312

²⁷⁷ TATAR, s. 103

ile 1475 sayılı Kanun'un 14.maddesinin birlikte nasıl uygulanması gerektiği üzerinde açıklanacaktır.²⁷⁸

İşyerinin devredilmesin önceki bir tarihte işçinin iş sözleşmesini işverence kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde feshedilmesi durumunda, bahse konu kıdem tazminatından sadece devreden işveren sorumlu olacaktır; devralan işverenin sorumluluğu işyerinin devriyle birlikte kendisine intikal eden mevcut iş sözleşmelerine ilişkindir.²⁷⁹

1475 sayılı Kanun'un 14.maddesinin 2.fıkrasını detaylı bir şekilde incelememiz gerekirse, işyerinin devriyle birlikte işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için öncelikli olarak iş sözleşmesinin devralan işverence kıdem tazminatına hak kazandırılacak şekilde sona erdirilmesi gerekmektedir.²⁸⁰

Aynı kanun maddesinde işverenlerin sorumluluk sınırlarına ilişkin de “...işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.” hükmüne yer verilerek işyerini devralan işverenin kıdem tazminatına ilişkin sorumluluğunda bir sınır getirilmemiştir. Buna göre işyerini devralan işveren, işçinin devreden işveren nezdindeki hizmet süresiyle birlikte kendi dönemindeki hizmet süresinin toplamı ve işçinin son ücreti üzerinden hesap edilen kıdem tazminatının tamamından sorumludur; devralan işveren işçiye karşı sadece kendi nezdindeki çalışma sürelerinden sorumlu olduğuna dair bir iddia ileri süremez.²⁸¹ İşçinin hak etmiş olduğu kıdem tazminatının tamamının ödemesi durumunda devralan işveren, devreden işverenin sorumlu olduğu miktar üzerinden kendisine Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine göre rücu edebilir.²⁸²

İşyeri devralan işverenin işçinin hak kazandığı kıdem tazminatına ilişkin, işçinin devreden işveren nezdindeki hizmetine denk gelen sürelerden de sorumlu olması hususu kanunun emredici hükümlerinden biri olup, taraflarca bu durumun aksi

²⁷⁸ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009)., s. 390

²⁷⁹ ÖZKARACA, (2008)., s.360; TATAR, s. 104

²⁸⁰ TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s.317; ÖZKARACA, (2008)., s.367; GÜZEL, (1987)., s.441

²⁸¹ AKYİĞİT, E. (1999). *Kıdem Tazminatı*, Ankara: Seçkin Yayınevi., s.697; GÜZEL, (1987)., s.442

²⁸² SÜZEK, (2009)., s.186; ÖZKARACA, (2008)., s.368-369; EKONOMİ, (2000)., s.334; TUNÇOMAĞ ve CENTEL, s.318

kararlařtırılamayacađı gibi, aksi kararlařtırılrsa dahi bu durum sadece iřverenlerin iē ilıřkisinde geēerli olacak ve iřēiye karřı ileri sūrūlemeyecektir.²⁸³ Bununla birlikte iřverenlerin devir sōzleřmesine iřēilerin iřyeri devrinden ōnceki ve sonraki dōnemlere ilıřkin hizmet sūresine karřılık gelen kıdem tazminatının tamamından sadece devreden iřverenin sorumlu olacađına ilıřkin bir hūrūm ekleyerek, devralan iřverenin kendi nezdindeki dōnemine karřılık gelen sorumluluđunu kaldıramazlar.²⁸⁴ Buna ek olarak devralan ve devreden iřverenin kendi aralarında yapacađı bir sōzleřme ile, iřēinin kıdem tazminatının tūrūnden iřyerini devralan iřverenin sorumlu olacađına karar verseler dahi, bu durum 1457 sayılı İř Kanunu'nun m.14/f.2'nin kapsamını daraltacađından; sadece iřverenlerin iē ilıřkisinde geēerli olup iřēiye karřı bu duru ileri sūrūlemeyecektir.²⁸⁵ Dolayısıyla iřēi bōyle bir durumla karřı kařıya kalsa bile, devreden iřverene kendisi nezdinde ēalıřtıđı dōneme denk gelen miktar aēısından bařvurabilecektir.²⁸⁶

Daha ōnce ifade edildiđi ūzere, iřēinin hak kazandıđı kıdem tazminatını sadece devreden iřverenden talep etme hakkı olmakla birlikte, devreden iřveren sadece iřēinin kendi nezdindeki ēalıřmasına karřılık gelen sūrē ve miktar ile sorumludur.²⁸⁷ Devreden iřverenin iřēinin kıdem tazminatından kaynaklanan sorumluluđu devralan iřveren ile aynı olup, TBK genel hūrūmlerince 10 yıllık zamanařımına tabidir ve bahse konu sūrē sōzleřmenin devralan iřverence sona erdirildiđi tarihten itibaren bařlar.²⁸⁸ Bu durumda devreden iřveren İř Kanunu m.6/f.3 uyarınca iki yıl sūrē ile sorumlu olduđu iddiasını ileri sūrēmez.²⁸⁹

²⁸³ TUNēOMAē ve CENTEL, s.315; Ōzkaraca, E., "İşyerinin Devrinin İş Sōzleřmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu", İstanbul, Beta, Aralık, 2008, s.372

²⁸⁴ GŪZEL, (1987)., s.439

²⁸⁵ TUNēOMAē ve CENTEL s.316; ŌZKARACA, (2008)., s.373

²⁸⁶ GŪZEL, (1987)., s.431

²⁸⁷ GŪZEL, (1987)., s.444; ēANKAYA ve ēİL, (2009)., s. 390

²⁸⁸ TATAR, s. 107

²⁸⁹ ŌZKARACA, (2008)., s.370; ēANKAYA ve ēİL, (2009)., s. 390; Y. 22. H.D., 2017/26962 E., 2020/1845 K., 06.02.2020 T., "İřyeri devrinin esasları ve sonuēları 4857 sayılı İř Kanunu'nun 6. maddesinde dūzenlenmiřtir. Sōzū edilen hūrūmde, iřyerinin veya bir bōlūmünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iř sōzleřmelerinin būtūn hak ve borēlarıyla devralan iřverene geēeceđi ōngōrūlmūřtūr. Devir tarihinden ōnce dođmuř ve devir tarihinde ōdenmesi gereken borēlarda ise, devreden iřverenle devralan iřverenin birlikte sorumlu olduđu aynı Kanun'un 3. fıkrasında aēıklanmıř ve devreden iřverenin sorumluluđunun devir tarihinden itibaren iki yıl sūrēyle sınırlı olduđu hūrūme bađlanmıřtır. İřyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden iřveren kendi dōnemi ve devir tarihindeki son ūcreti ile sınırlı olmak ūzere sorumludur. Mūlga 1475 sayılı İř Kanunu'nun 14/2. maddesinde devreden iřverenin sorumluluđu bakımından bir sūrē ōngōrūlmediđinden, 4857 sayılı İř Kanunu'nun 6. maddesinde sōzū edilen devreden iřveren iēin iki yıllık sūrē sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından sōz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı iřyeri devri ōncesi ve sonrasında geēen sūrēnin tamamı iēin hesaplanmalı, ancak devreden iřveren veya iřverenler bakımından kendi dōnemleri ve devir tarihindeki ūcret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir." (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 21.04.2022)

İşçinin iş akdinin süreli fesih ile sona ermesi ve işyerinin fesih bildirim süreleri içerisinde devredilmesi söz konusu olursa da kıdem tazminatı açısından hem devreden hem de devralan işverenin birlikte sorumluluğu olacağı gibi, yine devreden işverenin sorumluluğu sadece kendi nezdinde çalışılan süre ve miktar ile sınırlı kalacaktır.²⁹⁰

Her ne kadar 1457 sayılı Kanunu'nun m.14/f.2'de işçinin kıdem tazminatından devralan ve devreden işverenin sorumlu olduğunu hüküm altına alınmışsa da, bahse konu bu sorumluluğun müteselsil sorumluluk olup olmadığı açıkça belirtilmemiştir.²⁹¹ Ancak hükümet tasarısının gerekçesinde "...işyerinin devir ve intikali halinde hizmet akdinin devam edeceği ve eski ve yeni işverenlerin kıdem tazminatlarının ödenmesi bakımından işçilere karşı müteselsil sorumluluk altında olacaklarına dair hüküm getirilmiştir" şeklinde belirtildiğinden kıdem tazminatına ilişkin işverenlerin müteselsil sorumluluğu olduğu açık hale gelmiştir.²⁹² Belirtmek te fayda vardır ki; hükümet tasarısının gerekçesinde belirtilen "müteselsil sorumluluk" esası, kıdem tazminatının tamamını değil, işçinin devreden işveren nezdindeki hizmet süresinin karşılığı olan kıdem tazminatına yöneliktir; devreden işverenin işyerinin devrinden sonraki süreçten sonra işçinin devralan işverendeki çalışma sürelerine karşılık olan kıdem tazminatından da sorumlu tutulması mümkün değildir.²⁹³

İşçinin iş görme edimini gerçekleştirdiği sırada işyeri birden fazla kez devredilebilir, işyerini devralan işverenin daha sonrasında işyerine bir başka işverene devretmesi halinde işçilerin kıdem tazminatındaki hangi sürelerden sorumlu olacağı hususu gündeme gelecektir ki; bu halde işyerini devralıp bir başka işverene devreden işveren de iş akdini sona erdiren

²⁹⁰ ÖZKARACA, (2008), s.371

²⁹¹ ÖZKARACA, (2008), s.374

²⁹² ŞAHLANAN, s.19

²⁹³ ÖZKARACA, (2008), s.376; Y. 9.H.D., 2009/16391 E., 2011/36852 K., 11.10.2011 T., "Somut olayda davacı işçinin 01.06.1993- 28.02.2006 tarihleri arasında Z... Şti işçisi olarak çalıştığı, işyerinin diğer davalıya devrolunmasının ardından iş sözleşmesinin feshedildiği 28.02.2006 tarihine kadar S... Ltd. Şti işçisi olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. İşyeri devri halinde devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu yukarıda belirtildiği üzere 1475 Sayılı Kanunun 14/2 nci maddesinde öngörülmüş olup devreden işverenin sorumluluğu devir tarihindeki ücreti ve kendi dönemiyle sınırlıdır. Dava dilekçesinde her iki işveren de davalı olarak gösterilmek suretiyle talepte bulunulduğu halde mahkemece devreden işverenin kıdem tazminatından sorumlu tutulmaması hatalıdır. Kıdem tazminatını müşterek müteselsil sorumluluk gereği tamamını ödemiş olan devralan işverenin devreden işverene rücu hakkının varlığı devreden işverenin işçiye karşı sorumluluğunu etkilememektedir. Kaldı ki, devreden işçiye karşı sorumluluğu 1475 Sayılı Kanunun 14/2 nci maddesinden kaynaklanmaktadır. Bilirkişi raporunda devreden işverenin kıdem tazminatından sorumlu olduğu miktar hesaplanmış olup sözü edilen rapor bir değerlendirmeye tabi tutularak devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğunda karar verilmelidir." (<https://legalbank.net/>, E.T. 21.04.2022)

işveren sıfatına haiz olmadığından sadece işçinin kendi nezdindeki çalışma dönemi ile sınırlı kalacaktır.²⁹⁴

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesinin 4.fıkrası uyarınca, işyerini devreden işverenin tüzel kişiliğinin katılma, birleşme veya tür değiştirme sebebiyle sona ermesi halinde sadece devralan işverenin varlığı söz konusu olduğundan, işverenlerin kıdem tazminatı açısından müteselsil sorumluluğundan bahsedilemez; bu durumda devralan işveren, işçinin devreden işveren nezdindeki çalışma sürelerinden de sorumlu olacaktır.²⁹⁵

Bir işyeri iflas sebebiyle mal tasfiyesi sonucunda bir başka işverene devredilirse, devralan işveren işçinin devreden işveren nezdindeki çalışma süreleri ve kendi dönemine ait çalışma sürelerinin toplamından ve işyerinin devir tarihindeki ücretinden sorumlu olacağı kabul edilmektedir.²⁹⁶

4.3. İşyeri Devrinin İhbar Tazminatına Olan Etkisi

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile iş görme edimini yerine getiren işçinin iş sözleşmesini süreli fesih bildirimi ile feshetme isteğinde bulunan işverenin İş Kanunu m.17'de ele alınan sürelerle uyması gerektiğini, aksi halde işçiye ihbar tazminatını ödemekle yükümlü olduğunu daha önce de belirtmiştik.

İş Kanunu'nun 6.maddesinin 3.fıkrasında hüküm altına alınan işverenlerin müteselsil sorumluluğu, devir tarihinde önce doğmuş ve devir anında ödenmesi gereken borçları kapsadığından; ihbar tazminatı devir sırasında muaccel olmadığı için ihbar tazminatını kapsamamaktadır.²⁹⁷

Devralan işverenin ihbar tazminatı açısından sorumluluğu, ancak işçinin kendi nezdindeki çalışması anında bildirim sürelerine uymaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshetmesi sonucunda çıkacaktır ki bu durumda da devreden işverenin sorumluluğu söz

²⁹⁴ ÇANKAYA ve ÇİL, (2009)., s.392

²⁹⁵ ÖZKARACA, (2008)., s.380-381; TATAR, s. 110

²⁹⁶ ÇANKAYA ve ÇİL, (2006)., s.412; ÖZKARACA, (2008)., s.381

²⁹⁷ TATAR, s. 111

konusu olmamaktadır.²⁹⁸ Devralan işverenin sorumlu tutulduğu ihbar tazminatına ilişkin süresinin hesabında işçinin devreden işveren nezdinde çalıştığı süreler de göz önünde bulundurularak işlem yapılmaktadır; ancak kıdem tazminatındaki gibi burada devralan işverenin devreden işveren nezdindeki çalışılan sürelerle ilişkin ödenen tazminat miktarını rücu hakkı bulunmamaktadır.²⁹⁹

İşyerinin devredilmesinden önceki bir tarihte belirsiz süreli iş sözleşmesinin fesih bildirim sürelerine uyulmaksızın devreden işveren tarafından feshedilmesi halinde, bahse konu iş sözleşmesi sona erdiğinden ve işyerinin devredilmesiyle devralan işverene intikal etmeyeceğinden; bahse konu durumda devreden işverenin ödememiş olduğu ihbar tazminatında devralan işverenin sorumluluğuna gidilemez.³⁰⁰

Tüm bunlara ek olarak eğer ki işyeri fesih bildirim süreleri içerisinde başkaca bir işverene devredilirse, fesih bildirim süreleri içerisinde iş sözleşmeleri askıda kaldığından, devir ile birlikte askıda kalan iş sözleşmesi de devralan işverene intikal edeceğinden; ihbar tazminatından devralan ve devreden işverenin birlikte sorumluluğu ortaya çıkacaktır.³⁰¹

4.4. İşyeri Devrinin Yıllık İzin Ücretine Olan Etkisi

Mülga 1457 sayılı İş Kanunu'nun 53.maddesinin 1.fıkrası uyarınca, işyerinin başka bir işverene intikal etmesi veya el değiştirmesi halinde işyerinde çalışan işçilere ait yıllık ücretli izin haklarının saklı kalacağı yönünde açık bir hüküm bulunmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise işyerinin devredilmesi durumunda işçilerin yıllık ücretli izin haklarının akıbeti hakkında açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte; bahse konu hak da çalışma

²⁹⁸ GÜZEL, A. (2007), "Tebliğ: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, *Türk-İş Yayınları*, s.40

²⁹⁹ ÖZKARACA, (2008)., s. 400; Y. 22. H.D., 2015/28239 E., 2015/34242 K., 10.12.2015 T., "Kararın davacı ve davalı vekillerince temyiz edilmesi üzerine Dairemizin 2012/7817 esas, 2012/27148 karar sayılı ilamı ile davacının tarım işçisi olup olmadığı, davalı şirketler arasında organik bağ olup olmadığı, davacının her iki şirket tarafından birlikte istihdam edilip edilmediği hususlarının araştırılması ile işyeri devri esaslarına göre ihbar tazminatı ve yıllık izin alacağından devralan işveren'nin tek başına sorumlu tutulması gerekirken, dönemler itibari ile ayrı ayrı hesaplama yapılarak davalı... 'nin de ihbar tazminatı ve yıllık izin ücret alacağından sorumlu tutulmasının hatalı olduğu gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir." (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 19.04.2022)

³⁰⁰ ÇİÇEK, s.310

³⁰¹ ÇİÇEK, s.311-312; ÖZKARACA, (2008)., s. 400

süresinin esas alındığı haklardan biri olduğundan, işçinin hem devreden hem de devralan işveren nezdindeki çalışma süreleri bir bütün olarak değerlendirilecektir.³⁰²

İşyerinin devredilmesiyle birlikte işçinin alacaklarına ilişkin işverenlerin birlikte sorumluluğu söz konusu olabilmesi için; bahse konu alacağa işyeri devredilmeden önceki bir tarihte hak kazanması ve devir tarihinde bu alacağın muaccel olması şartı aranmaktadır. İşçinin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin ücret alacağı, iş akdinin sona ermesiyle muaccel olduğu, ancak işyerinin devri halinde iş akdi sona ermeyip devam ettiğinden; işyerinin devredilmesinden önce hak kazanılan yıllık izin ücretinden sadece devralan işveren sorumlu olacaktır.³⁰³

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53.maddesinin 1.fıkrası uyarınca, bir işçinin yıllık ücretli izin hakkının doğması için, deneme süresiyle birlikte bir işyerinde çalışmaya başladığı süreçten itibaren bir yılın dolması gerekmektedir. Buradan da anlaşıldığı üzere, işçi bir yıllık süreyi işyerinin devredilmesinden sonra da tamamlamış olsa, yıllık ücretli izne hak kazanmış olacak ve devralan işveren işçiye karşı kendi nezdinde bir yıllık çalışma süresini tamamlamadığına ilişkin bir iddia ileri süremeyecektir.³⁰⁴ Aynı maddenin 4.fıkrasında, işçinin hizmet süreleriyle orantılı ve asgari bir şekilde yıllık ücretli izin süreleri düzenlenmiş olup, bahse konu bu sürelerin iş sözleşmesinde arttırılması tarafların serbest iradelerine bırakılmıştır; eğer ki devreden işverenle işçi arasında düzenlenen iş sözleşmesinde bahse konu bu süreler arttırıldı ise, işyerinin devredilmesiyle birlikte devralan işveren de bu sürelerle tabi olacaktır.³⁰⁵

³⁰² ÖZKARACA, (2008)., s. 215

³⁰³ ÖZKARACA, (2008)., s. 194; Y. 9. H.D.,2015/3285 E.,2016/14633 K., 16.06.2016 T., "1- Davanın devreden-devralan ilişkisi içerisinde bulunan iki ayrı işverene karşı müşterek-müteselsil sorumluluk ilkesine dayanılarak açılmasına rağmen Mahkemece sadece bir davalı aleyhine ıslah yapılması üzerine iki ayrı dava varmış gibi mükerrer şekilde vekalet ücretleri ile yargılama giderlerine hükmedilmesi ve işyeri devrinin varlığı halinde davacının yıllık ücretli izin alacağından devralan şirketin sorumlu olacağı, devreden şirketin yıllık ücretli izin alacağından sorumlu tutulamayacağı gözetilmeksizin işyerini devralan ... Şirketinin yıllık ücretli izin alacağından sorumlu tutulmaması davacı temyizi olmadığından bozma sebebi yapılmamıştır. 2- Dosyadaki bilgi ve belgelere, delillerin taktirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davalıların aşağıda sebebin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir. 3- Mahkemece asıl dava ile birleşen davada talep edilenlerin aynı dönemlere ilişkin işçilik alacakları olup, davalılar arasında devreden-devralan ilişkisinin olduğunun kabulü yerinde ise de, devreden şirketin sorumluluğunun devralan şirket açısından hüküm altına alınan miktarların içerisinde olduğu gözetilmeden hükmün mükerrer tahsilata yol açacak şekilde oluşturulması hatalıdır. 4- İşyeri devrinin varlığı halinde davacının yıllık ücretli izin alacağından devralan şirketin sorumlu olacağı, devreden şirketin yıllık ücretli izin alacağından sorumlu tutulamayacağı gözetilmeksizin devreden şirket olan ...Şirketinin yıllık ücretli izin alacağından sorumlu tutulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 22.04.2022)

³⁰⁴ GÜZEL, (1987)., s.400

³⁰⁵ ÖZKARACA, (2008)., s. 216

Burada irdelenmesi gereken bir husus da işçinin hizmet süresinin hesaplanmasında devreden işverene ait tüm işyerlerindeki çalışma süresinin mi yoksa sadece devre konu olan işyerindeki çalışma süresinin mi dahil edileceğidir İş Kanunu'nun 54.maddesinin 1.fikrasına göre *“Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.”* ve aynı kanunun 6.maddesinin 2.fikrası uyarınca, işçi devreden işveren nezdindeki farklı işyerlerinde çalışmış olsa dahi *“hizmet süresinin bütünlüğü”* ilkesi uyarınca yıllık ücretli izin açısından bahse konu tüm çalışma sürelerinin de hesaba katılacağını belirtmek gerekir.³⁰⁶

4.5. İşyeri Devrinin Ücret Alacağına Olan Etkisi

Yukarıda ayrıntılı bir şekilde izah edile işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkı, feshe bağlı alacak niteliğinde olduğundan, işyerinin devriyle de söz konusu iş sözleşmesi sona ermediğinden; devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğu uygulama alanı bulmamaktaydı. Ancak işçilerin ücret alacakları feshe bağlı bir alacak olmadığı gibi; söz konusu iş sözleşmesinin feshedilmesine gerek olmaksızın işçinin ücretini talep hakkı bulunmaktadır.

İşçinin ücret alacakları işyerinin devredilmesinden önceki bir tarihte doğmuş ve devir tarihinde de muaccel hale gelmişse, söz konusu bu alacağa ilişkin İş Kanunu'nun 6.maddesi uyarınca ve *“birlikte sorumluluk ilkesi”* gereğince devreden ve devralan işveren müşterek ve müteselsil sorumlu olacaktır. Buradan da anlaşıldığı üzere işçi ücret alacağına ilişkin her iki işverene başvurabilecektir ancak bahse konu alacağa ilişkin devreden işverenin sorumluluğu iki yıl ile sınırlı olduğundan; iki yıllık sürenin sonunda işçi devreden işveren nezdinde çalıştığı döneme ait ücreti kendisinden talep edemeyecek, devralan işverenden beş yıllık zamanaşımı süresince bahse konu ücreti talep edebilecektir.³⁰⁷ Buna ek olarak işçinin,

³⁰⁶ ÖZKARACA, (2008)., s. 217; TATAR, s. 114

³⁰⁷ ÇİÇEK, s.345; Y. 9.H.D., 2016/14067 E., 2016/11204 K., 03.05.2016 T., *“İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır. Somut uyuşmazlıkta dosyanın dairemizce geri çevirme kararı sonucu 1.İcra Hukuk Mahkemesi'nin 2010/228 Esas ve 2011/1466 Karar sayılı ve ..2.İcra Müdürlüğü 'nün 2009/41245 Esas sayılı dosya asılları mahkeme dosyası içerisine alınmak suretiyle gönderilmiş olup,söz konusu icra dosyasının incelenmesinde davacının 10.İş Mahkemesi'nin*

işyerinin devredilmesinden sonra doğan ücret alacağına ilişkin devreden işverene karşı bir talep hakkı yoktur.³⁰⁸

4.6. İşyeri Devrinin Fazla Çalışma Ücretine Olan Etkisi

İşçinin fazla çalışma ücreti de ücret alacağı gibi feshe bağlı alacak niteliğinde olmadığından, işyerinin devredilmesinden önceki bir tarihte işçinin hak kazandığı fazla çalışma ücretinden hem devralan hem de devreden işveren birlikte sorumludur; burada da devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.³⁰⁹ Eğer ki işçi işyerinin devredilmesinden sonraki iki yıllık süre içerisinde devreden işverenden fazla çalışma ücretini talep ederse, burada devir tarihinden itibaren geri doğru iki yıl değil beş yıllık süre ile sorumlu olacaktır.³¹⁰

4.7. İşyeri Devrinin Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Ücreti ve Hafta Tatili Ücretine Olan Etkisi

Daha önce de ayrıntılı bir şekilde ele alındığı üzere, işyerinin devredilmesiyle birlikte işyerinde mevcut iş sözleşmelerinden doğan tüm hak ve borçlar devralan işverene intikal edeceğinden, devralan işveren devir tarihinden sonra muaccel olan veya doğan alacaklardan ve devir tarihinden önce doğmuş ve muaccel olan alacaklardan da sorumlu olacaktır. İşçinin ücret, fazla çalışma ücret alacağı gibi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ücreti

2008/677 Esas ve 2009/291 Karar sayılı ilamını takibe koyduğu, icra takibinin borçlusunun... şirketi olduğu, borçlunun adresine gidildiğinde iş yerinde diğer davalışirketinin faaliyet gösterdiği, işe başlama tarihinin 31.07.2008 tarihi olduğu ve şirket yetkilisi ...'un iş yerini devraldığını beyan ettiği ve icra dairesine gelerek icra takibinde borcu ödeme taahhüdünde bulunduğu görülmektedir. 1.İcra Hukuk Mahkemesi'nin 2010/228 Esas ve 2011/1466 Karar sayılı gerekçeli kararda ...'nin açmış olduğu istihkak davasında şirket yetkilisi ...un haciz sırasında işyerini... devir aldığını beyan etmesi, her iki firmanın tescilli merkez adreslerinin ... olarak belirtildiği ve aynı adreste şube açan her iki firma arasında iş yeri devri ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelerin incelenmesinde iş akdinin fesih tarihinin 10.04.2007 tarihi olup, işyerinin devir tarihinin 31.07.2008 tarihi olduğu ve Yargıtay ilke kararı ve yasal düzenlenmeler doğrultusunda devralan davalı şirketin devreden davalı şirket ile birlikte iş akdinin fesih tarihinden itibaren işçilik alacaklarından dolayı iki yıl süre ile sorumlu olduğu kabul edilmelidir. Mahkemece İcra Mahkemesi dosyaları ile de sabit olduğu üzere davalı şirketler arasında iş yeri devri ilişkisi kabul edilerek, davalı ... Pazarlama San ve Tic.Ltd.Şti'nin işyeri devri nedeniyle işçilik konu alacaklardan sorumluluğuna karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile bu davalı açısından davanın husumetten reddine karar verilmesi hatalıdır.” (<https://legalbank.net/>, E.T. 22.04.2022)

³⁰⁸ ÇİÇEK, s.345

³⁰⁹ ÇİÇEK, s.360

³¹⁰ ÇİÇEK, s.361; ÇİL, (2007), s.76

ve hafta tatili ücretinde de devralan ve devreden işveren birlikte sorumludurlar; devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.³¹¹ Ancak belirtmekte fayda vardır ki devralan işverenin bahse konu alacak kalemlerine ilişkin sorumluluğu, sadece kendisine işyerinin devriyle birlikte intikal eden iş sözleşmelerine ilişkin olup, kendisinden önce sona eren iş sözleşmelerinden doğan alacak kalemlerini işçi devralan işverenden talep edemez.³¹²

VI. BÖLÜM

İŞYERİNİN MUVAZAALI OLARAK DEVREDİLMESİ

1. MUVAZAA KAVRAMININ TANIMI VE UNSURLARI

Muvazaa kavramı hukuk sözlüğü kapsamında “ tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacı ile ve fakat gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmak konusunda anlaşma” olarak ifade edilmiştir.³¹³ muvazaa kavramı TBK m.19’de düzenlenmiş olup kanun maddesi şu şekildedir; “*Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.*”. Yargıtay da kararlarında hem muvazaanın tanımına hem de muvazaanın türlerine ilişkin tanımlara vermiştir.³¹⁴

³¹¹ GÜZEL, (1987), s.205

³¹² ÇİÇEK, s.364

³¹³ YILMAZ, E. (2011). *Hukuk Sözlüğü* (10. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları., s.964

³¹⁴ Y. 4.H.D.,2020/1262 E., 2021/734 K. 22.02.2021 T., “*Dava, Türk Borçlar Kanunu’nun 19. maddesi (Borçlar Kanunu’nun 18. maddesi) kapsamında muvazaa hukuksal nedenine dayalı olarak açılmıştır. Davacı vekili, davalılar arasında yapılan taşınmaz devrinin müvekkilinin takibe konu alacağının tahsilini etkisiz kılmak amacıyla yapılan tasarrufların iptali ile satış yetkisi verilmesini talep etmiştir. Muvazaa; tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacı ile gerçek iradelerine uymayan ve kendi aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmak hususunda anlaşmalarıdır, şeklinde tanımlanabilir. Muvazaa daha çok sözleşmenin yorumuyla ilgili olduğundan, öğreti ve uygulamada kapsamlı olarak incelenmiş ve belirli kurallara bağlanmıştır. Gerek öğretide ve gerekse uygulamada muvazaa, mutlak ve nispi muvazaa olarak iki gruba ayrılmaktadır; Mutlak muvazaada taraflar herhangi bir hukuki işlem yapmayı istemezler, yalnız görünüşte bir hukuki işlem için gerekli irade açıklamasında bulunurlar; nispi muvazaada ise taraflar gerçekten belli bir hukuki işlem yapmak isterler, ancak onu saklamak amacıyla, bir başka hukuki işlemin kurulduğu görüşünü yaratmak üzere irade açıklamasında bulunurlar. Yanlar, ister salt bir görünüş yaratmak için, ister başka bir sözleşmeyi gizlemek amacıyla, sözleşme yapınsınlar görünüşteki sözleşme gerçek iradelerine uymadığından, tabandaki sözleşme de tapulu taşınmazlarda şekil koşullarını taşımadığından geçersizdir.”; Y.*

Muvazaa kavramının tanımıyla birlikte unsurlarının da ele alınması gerekmektedir, buna göre muvazaanın unsurları; “görünürdeki işlem”, “muvazaa anlaşması”, “aldatma kastı”, “gizli işlem”dir.

Gizli işlem, üçüncü kişileri aldatmak amacıyla kişilerin gerçek iradelerine uygun olmaksızın yapılan işlem olarak tanımlanmakla birlikte; yapılan işlemin muvazaaya yol açmasına neden olan işlem olduğundan, muvazaalı işlem ile görünürdeki işlem aynı ifadelerdir.³¹⁵ İş Hukuku’nda gizli işleme örnek vermek gerekirse, işveren ile işçi arasında yapılan fesih işleminin sonuçlarını doğurmadan gerçekleştirilmesi veya işyerinin devredilmesi ile alt işverenlik hallerinde işverenler arasında bahse konu ilişkilerden doğan sonuçların meydana gelmemesidir.³¹⁶

Tarafların müşterek iradeleri sonucunda aralarında hüküm kurmaya sebebiyet vermeyen danişıklı işlem ile üçüncü kişilere karşı bahse konu görünür işlem yapma hususunda yaptıkları anlaşmaya muvazaa anlaşması adı verilir.³¹⁷ Taraflar arasında yapılan muvazaa anlaşması şekil şartına bağlı olmamakla birlikte, görünürdeki işlem şekil şartına bağlı bile olsa bu durum muvazaa anlaşmasının geçerliliğini etkilememektedir.³¹⁸

Üçüncü kişileri adatma kastının bulunması hususu TBK m.19’da, gizlemeye ilişkin niyetin sadece üçüncü kişileri aldatmak istenilmesi halinde ortaya çıkması durumunda muvazaanın unsuru olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır.³¹⁹

Gizli işlem, görünür işlemden farklı olarak aslında tarafların üçüncü kişileri aldatma amacıyla asıl yapmak istedikleri işlem olarak tanımlanır.³²⁰ Buna ek olarak muvazaanın unsurlarından biri olan gizli işlem şartı sadece nispi muvazaa hallerinde söz konusu olur.³²¹

4.H.D.,2020/921 E., 2020/4133 K. 24.11.2020 T.;
Y. 4.H.D., 2020/1454 E., 2021/1017 K., 08.03.2021 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 23.04.2022)

³¹⁵ EREN, F. (2013). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (15. Baskı), Ankara: Yetkin Yayıncılık., s.351

³¹⁶ AYDINLI, İ. (2015). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (4. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık., s.45

³¹⁷ ÖZKAYA, E. (2013). *İnançlı İşlem ve Muvazaa Davaları* (5.Baskı), Ankara: Turhan Kitabevi., s.176;
EREN, F. (2014). *Borçlar Hukuku* (16.Baskı), Ankara: Yetkin Yayıncılık., s.351; OĞUZMAN, M., K., ve ÖZ, T. (2016). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt- I* (16.Baskı), İstanbul: Vedat Kitapçılık., s.127-128

³¹⁸ AYDINLI, (2015)., s.49

³¹⁹ EREN, (2013)., s.352

³²⁰ SAPANOĞLU, S. (2015). *Muvazaa ve İnançlı İşlem Davaları*, Ankara: Sözkese Matbaacılık., s.15; EREN, (2013)., s.352

³²¹ EREN, (2013)., s.352

Gizli işleme örnek olarak işverenin alacaklarına karşı mal kaçırma amacıyla işyerini bir başka işverene devretmesi halinde mal kaçırma işlemi verilebilir.³²²

2. MUVAZAANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Tarafların aralarında anlaşarak bir işlemin hüküm doğurmamasını kabul ederek üçüncü kişileri aldatma kastı ile yaptıkları muvazaalı işlemler kesin olarak hükümsüzdür.³²³ Bir sözleşmede muvazaa unsurun bulunup bulunmadığının tespiti için TBK m.19 uyarınca taraflarca yapılan görünür işlem değil, tarafların “gerçek ve ortak iradeleri” esas alınır.³²⁴ Her ne kadar muvazaalı işlemlerin hüküm sonuçları TBK’da hüküm altına alınmamış olsa da bahse konu işlemin kesin olarak hükümsüz olduğu doktrinde de kabul görmektedir.³²⁵

Taraflarca akdedilen muvazaa anlaşmasıyla yapılan hukuki işlemin kesin olarak hükümsüz olması sebebiyle meydana gelen zararların tazmini mümkün değildir.³²⁶ Ancak belirtelim ki, görünürde yapılan işlemin kesin olarak hükümsüz olması, gizli işlemin kanunda belirtilen şartlara uygun yapılması halinde bu işlemin geçerliliğine etki etmez.³²⁷

3. İŞYERİNİN MUVAZAALI OLARAK DEVREDİLMESİ

İş Kanunu m.6 gereğince işyerinin devredilmesi için devre konu olan işyerinde çalışan işçilerin rızası aranmadığından; uygulamada genellikle işçiler işyerinin devredilmesinden habersiz bir şekilde başka bir işveren nezdinde çalışmaya devam etmektedir. Uygulamada işyerinin işverenlerin hem işçilik alacaklarından hem de alacaklıların alacağından kurtulma amacıyla muvazaalı bir şekilde devredildiği karşımıza fazlasıyla çıkmaktadır.

³²² EREN, (2013), s.352

³²³ OĞUZMAN ve ÖZ, (2016), s.130

³²⁴ AYDINLI, (2015), s.72

³²⁵ OĞUZMAN ve ÖZ, (2016), s.130; AYDINLI, (2015), s.72

³²⁶ İNAN, A., N. (1979). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı*, Ankara: Sevinç Matbaası., s.183

³²⁷ HALMAN ÇETİN, E. (2019). *İş Hukukunda Alt İşveren Asıl İşveren ile Muvazaa*, Ankara: Bilge Yayınevi., s.418

İşyerinin muvazaalı bir şekilde devri hususu, işyerindeki mevcut iş sözleşmelerinin devamı sırasında da olabileceği gibi, bahse konu iş sözleşmesinin devreden işveren döneminde feshedilmesinden sonraki bir süreçte de olabilir. İş sözleşmesi yürürlükteyken işyerinin muvazaalı bir şekilde devredilmesi halinde, devir olgusuyla sözleşme kendiliğinden sona ermediğinden işçinin hak kaybı olmaz. Ancak belirtmekte fayda vardır ki; muvazaalı işleme dayalı olarak yapılan işyerinin devriyle devreden işveren sorumluktan kurtulmayı veya işçilik alacaklarını ödemekten kaçınmayı amaçlaydıysa; bu halde işçi muvazaa davası veya birlikte sorumluluk ilkesi gereğince devreden ve devralan işverene alacak davası açma hakkına sahiptir.³²⁸ İşyerinin muvazaalı bir şekilde devredilmesi hususu, iş sözleşmesinin feshedilmesinden sonraki bir süreçte gerçekleşmişse; bu durumda işçinin alacağına devreden işverenden talep ederek kavuşma ihtimali düşük de olsa; aşağıda detaylı bir şekilde açıklanacağı üzere işçi muvazaa, istihkak ve tasarrufun iptali davalarına başvurarak tahsil edebilir.³²⁹

3.1. Muvazaalı Olarak Yapılan İşyeri Devrinin Hukuki Niteliği

Daha önce de izah edildiği üzere tarafların aralarında anlaşarak bir işlemin hüküm doğurmamasını kabul ederek üçüncü kişileri aldatma kastı ile yaptıkları muvazaalı işlemler kesin olarak hükümsüzdür.³³⁰ Bir sözleşmede muvazaa unsurun bulunup bulunmadığının tespiti için TBK m.19 uyarınca taraflarca yapılan görünür işlem değil, tarafların “gerçek ve ortak iradeleri” esas alınır.³³¹ Her ne kadar muvazaalı işlemlerin hüküm sonuçları TBK’da hüküm altına alınmamış olsa da bahse konu işlemin kesin olarak hükümsüz olduğu doktrinde de kabul görmektedir.³³² Taraflarca akdedilen muvazaa anlaşmasıyla yapılan hukuki işlemin kesin olarak hükümsüz olması sebebiyle meydana gelen zararların tazmini mümkün değildir.³³³ Ancak belirtelim ki, görünürde yapılan işlemin kesin olarak hükümsüz olması, gizli işlemin kanunda belirtilen şartlara uygun yapılması halinde bu işlemin geçerliliğine etki etmez.³³⁴

³²⁸ ATAY, s.115

³²⁹ ATAY, s.115

³³⁰ OĞUZMAN ve ÖZ, s.130

³³¹ AYDINLI, (2015), s.72

³³² OĞUZMAN ve ÖZ, s.130; AYDINLI, (2015), s.72

³³³ İNAN, s.183

³³⁴ HALMAN ÇETİN, s.418

İşyerinin işverenlerce veya üçüncü kişilerce muvazaalı bir şekilde devretmeleri halinde, bu durum ne işçiler ne de alacaklılar açısından bir hüküm etmeyeceği için muvazaalı işlemin ispatı halinde tahsil imkânı mevcuttur.³³⁵

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkide muvazaa kavramı 27010 sayılı ve 27.09.2008 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 12.maddesinin 2.fikrasında hüküm altına alınmakla birlikte kanun maddesi aynen şu şekildedir; “Muvazaanın incelenmesinde özellikle; a) Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,

b) Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,

c) Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,

ç) Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,

d) İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,

e) Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,

f) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,

g) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı,

hususları göz önünde bulundurulur.”

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki muvazaa kavramının tespiti için aranan şartlar işbu yönetmeliğin ilgili maddesinde ele alınmış ancak işyerinin muvazaalı olarak bir başkasına devrine ilişkin hangi şartların aranacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Hal böyle olmakla birlikte, işyerinin muvazaalı bir şekilde devri halinde de kanımızca Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 12.maddesindeki hususlar kıyasen uygulama alanı bulacaktır.

³³⁵UYAR, T. (2017). Alacaklılara Zarar Vermek Kastı ile Yapılan (Hileli) Tasarruflardan Dolayı İptal (İİK m.280), Ankara Barosu Dergisi, 4., s.348

3.2. Muvazaalı Olarak Yapılan İşyeri Devrinin İspat Külfeti

Bir işlemin muvazaalı olup olmadığına ilişkin iddiayı, muvazaa anlaşmasının tarafları ileri sürebileceği gibi, bahse konu işlemde kaynaklı hukuki yararı olan üçüncü kişiler de bu iddiayı ileri sürme hakkına sahip olmakla birlikte ispat külfeti de iddiayı ileri sürene aittir.³³⁶ Muvazaa iddiası ne zamanaşımı ne de herhangi bir hak düşürücü süreye tabi değildir ve davanın her aşamasında itiraz yolu ile ileri sürülebilir, taraflarca ileri sürülmesi bile hâkim tarafından re'sen dikkate de alınır.³³⁷

İşyeri devrinin veya asıl ve alt işverenlik ilişkisindeki muvazaa olgusunun tespiti sebebiyle açılan davada verilen karar açıklayıcı nitelikte olup, muvazaalı olan işlemin doğduğu andan başlayarak ve o andan sonraki sürece yönelik bir karar olacaktır.³³⁸

Muvazaa anlaşmasının tarafları muvazaa işlemine ilişkin iddiayı, aksi kararlaştırılmadığı takdirde her türlü delille ispat etmeleri mümkündür ancak muvazaalı işlem ilgili kanun gereğince resmi şekle tabi yapılmışsa, o takdirde taraflar muvazaalı işlemi ancak yazılı delillerle ispat edebilirler.³³⁹

Eğer ki muvazaa iddiasını o işlemde hukuki yararı olan üçüncü kişiler iddia ederse, bahse konu iddiayı yazılı bir delille ispatı mümkün olmayacağından her türlü delille ispat etme hakları mevcuttur.³⁴⁰ Üçüncü kişiler muvazaa olgusunun ispatıyla birlikte bu muvazaalı işlem sebebiyle zararın meydana geldiğini de ispat edeceklerdir.³⁴¹

3.3. Muvazaalı Olarak Yapılan İşyeri Devrinin Tespitinde Aranacak Kriterler

Bir işyerinin başkaca işverene muvazaalı şekilde devredilip devredilmediğine ilişkin kriterler, “hayatın olağan akışına aykırılık”, “işverenler arasındaki yakınlık ilişkisi”, “devir

³³⁶ SAPANOĞLU, s.171

³³⁷ AYDINLI, (2015)., s.77; EREN, (2013)., s.363; İNAN, s.183

³³⁸ AYDINLI, (2015)., s.78-79

³³⁹ AYDINLI, (2015)., s.86; EROĞLU, O. (2019). *Açıklamalı – İçtihatlı Tasarrufların İptali Davası ve Muvazaa Davası ve Karşılaştırılması*, Ankara: Seçkin Yayınları., s.251

³⁴⁰ AYDINLI, (2015)., s.86

³⁴¹ AYDINLI, (2015)., s.86

sonrasında işyerinde devreden işverene ilişkin belge bulunması”, “devir tarihinden sonra devreden işverenle birlikte ticari ilişkiye devam edilmesi”, “tüzel kişilik perdesinin aralanması” ve “organik bağ” olarak sıralamak mümkündür. Konunun daha iyi anlaşılması adına kriterleri ayrıntılı bir şekilde ele almak gerekir.

Hayatın olağan akışı kavramı, toplumdakilerin hayatlarında sürekli olarak tekrar ettikleri tecrübelerden meydana gelen ve tekrarlanması mümkün olaylardan tamamen bağımsız bir hale gelen kurallar olarak tanımlanabilir.³⁴² İşyerinin muvazaalı olarak devredilip devredilmediğinin tespitinde de hayatın olağan akışına aykırı bir halin varlığı Yargıtay tarafından benimsenmiştir.³⁴³

İşyerinin devrinde muvazaa olgusunun bulunup bulunmadığının tespitinde en belirleyici kriter devreden işveren ile devralan işveren arasındaki yakınlık ilişkisidir. 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu’nun 280.maddesinde devralan kimsenin, işlemin yapılmasından sonraki süreçte alacaklıların zarar görme ihtimalini bilebilecek yakınlıkta olması halinde bahse konu işlemin iptale bile tabi olabileceğini, bu kimselerin hangi yakınlık derecesine kadar bilebilecek durumda olabileceğini hüküm altına almıştır. Kanun maddesinin ilk iki fıkrası şu şekildedir; “*Malvarlığı borçlarına yetmeyen bir borçlunun, alacaklılarına zarar*

³⁴² UYAR, s.328

³⁴³ Y. 17. H.D.,2015/4598 E., 2015/6039 K. 20.04.2015 T., “Davacı 3.kişi vekili, Büyükçekmece 1.İcra Müdürlüğü’nün .../38220 sayılı takip dosyasından 10.02.2011 tarihinde haczedilen menkullerin müvekkiline ait olduğunu, davacı 3.kişi ile borçlu şirket arasında muvazaalı ilişki bulunmadığını, müvekkili ile borçlu şirketin aynı binanın farklı katlarında faaliyet gösterdiklerini ileri sürerek haczin kaldırılmasını talep etmiştir. Davalı alacaklı vekili, davacı ile borçlu şirket yetkilisinin kardeş olduklarını, aynı işyerinde faaliyet gösterdiklerini mahalde borçluya ait belgeler bulunduğu, İİK’nun 44 ve BK’nun 179.maddeleri uyarınca işletmeyi devir alan 3.kişinin işletmenin borçlarından da sorumlu olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir. Mahkemece, dava konusu makinaların haciz adresinde 3.kişi faaliyete başladıktan sonra 3.kişi tarafından satın alındığı bu durumun dosyadaki farklı tarihleri taşıyan yoklama fişleri ile sabit olduğu, haciz adresinde borçludan sonra kardeşinin faaliyete başlamasının hayatın olağan akışına aykırı olmadığı gerekçeleriyle davanın kabulü ile haczin kaldırılmasına karar verilmiş; hüküm, davalı alacaklı vekilince temyiz edilmiştir. Dava, İİK’nun 96 vd.maddelerine dayalı istihkak davasına ilişkindir. Dava konusu haciz 10.02.2011 tarihinde 3.kişinin huzurunda yapılmış ise de haciz mahallinde borçluya ait vergi levhası bulunmuş, haciz adresinde kapı önünde üzerinde borçlunun adı yazılı olan borçluya ait kamyonet tespit edilmiştir. Bu halde İİK’nun 97/a maddesinde öngörülen mülkiyet karinesi borçlu dolayısıyla alacaklı yararınadır. Karine aksinin davacı 3.kişi tarafından güçlü ve inandırıcı delillerle ispat edilmesi gerekir. Davacı 3.kişinin dayandığı borcun doğumundan sonraki tarihli, ayırt edici özelliği olmayan fatura ile adi nitelikli kira sözleşmesi ve haciz adresine ait olmayan vergi levhası karine aksini ispata yeterli değildir. Kaldı ki haciz adresinde daha önce borçlunun faaliyet gösterdiği, kardeşi olan davacı 3.kişinin borçludan sonra faaliyete devam ettiği dosya kapsamı ile sabittir. Bu durumda davacı 3.kişi ile kardeşi borçlu arasındaki ilişki danişıklı işyeri devri niteliğinde olup İİK’nun 44.ve BK’nun 179.maddeleri uyarınca işletmeyi devir alan 3.kişinin işletmenin borçlarından sorumlu tutulması gerekir. Mahkemece bu hususlar gözden kaçırılarak aksi düşüncelerle yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 25.04.2022)

verme kastıyla yaptığı tüm işlemler, borçlunun içinde bulunduğu malî durumun ve zarar verme kastının, işlemin diğer tarafınca bilindiği veya bilinmesini gerektiren açık emarelerin bulunduğu hâllerde iptal edilebilir. Şu kadar ki, işlemin gerçekleştiği tarihten itibaren beş yıl içinde borçlu aleyhine haciz veya iflâs yoluyla takipte bulunulmuş olmalıdır. Üçüncü şahıs, borçlunun karı veya kocası, usul veya fîruu ile üçüncü dereceye kadar (bu derece dahil) kan ve sıhri hısımları, evlat edineni veya evlatlığı ise borçlunun birinci fıkra beyan olunan durumunu bildiği farz olunur. Bunun hilafını üçüncü şahıs, ancak 279 uncu maddenin son fıkrasına göre isbat edebilir.” Yargıtay 17. Hukuk Dairesi’nin bir kararında, devreden işveren ile devralan işveren arasında karı-koca ilişkisinin bulunması ve devir işleminin muvazaalı olarak yapıldığı yönünde karar verilmiştir.³⁴⁴

İşyerinin devredilmesinden sonraki süreçte devralan işverenin işyeri tabelasını değiştirmeden faaliyete devam etmesi, kendisine ait ticaret unvanını kullanması gibi haller Yargıtay uyarınca işyerinin muvazaalı olarak devredildiğine karine teşkil etmekle birlikte; bu hususlar tek başına devrin muvazaalı olduğunu göstermez, aksi halin ispatı da mümkündür.³⁴⁵

³⁴⁴ Y. 17. H.D., 2012/11573 E., 2013/711 K., 29.01.2013 T., “Davacıkişi ... ile davalı alacaklı AŞ arasındaki dava hakkında Mahkemesinden verilen 05.....2011 gün ve 2010/55 Esas ve 2010/87 Karar sayılı hüküm, Dairemizin05.2012 gün ve 2012/2985 -2012/6687 sayılı kararı ile bozulmuş, süresi içinde davacıkişi vekili tarafından kararın düzeltilmesi istenilmiş olmakla, dosya incelendi, gereği düşünüldü: Dosya içeriğine, ... ilamında benimsenen gerektirici sebeplere ve davacıkişi ile borçlunun karı-koca olup ,borcun doğumundan sonra borçlu tarafından ticari emtianın önemli bir kısmının davacıkişiye satışı danışıklı işyeri devri niteliğinde olduğunun anlaşılmış bulunmasına göre 6100 sayılı HMK’nun geçicimaddesifıkrası delaletiyle 1086 sayılı HUMK’nun 440.maddesinde sayılan nedenlerden hiç birisine uygun olmayan karar düzeltme isteğinin REDDİNE, aynı Yasanın 442. maddesi uyarınca 219,00 TL para cezasının davacıkişiden alınarak Hazineye gelir kaydettirilmesine ve aşağıda dökümü yazılı,55 TL kalan red harcının karar düzeltme isteyen davacıkişiden alınmasına2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 28.04.2022)

³⁴⁵ Y. 8. H.D., 2016/8871 E., 2019/5080 K., 15.05.2019 T., “Mahkemece, haciz adresi işyeri tabelasında borçlu şirketin ticari ünvanının yazılı olduğu, borçlu şirketin haciz adresindeki şubesinin 26.09.2014 tarihinde kapatılmasına karar verildiği, üçüncü kişi şirketin ise aynı tarihte haciz adresinde şube işyeri açtığı, borçlu şirket ortakları ile üçüncü kişi şirket ortaklarının bazılarının soyisimlerinin aynı olduğu, Emniyet Müdürlüğünün önceki tarihli yazı cevabına göre, borçlu şirket ortağı...ın haciz adresi işyerini işletmeye devam ettiği, bu kapsamda, borçlu şirket ile üçüncü kişi şirket arasında muvazaalı olarak yapılan işlemlerin hukuki himaye görmeyeceği, devir halinde dahi TBK’nin 202. maddesi gereğince işletmeyi devreden kişinin iki yıl süre ile devralanla birlikte işletmenin borçlarından sorumlu olacağı, bunlardan ayrı olarak mülkiyet karinesinin borçlu dolayısıyla alacaklı yararına olduğu ve üçüncü kişi şirketin mülkiyet karinesinin aksini kesin ve inandırıcı deliller ile ispat edemediği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş, karar davacı üçüncü kişi vekili tarafından temyiz edilmiştir. Dava, üçüncü kişinin İİK’nin 96. vd. maddelerine dayalı istihkak iddiasına ilişkindir. Şöyle ki; devredilen işletmede haciz yapılabilmesi, devrin muvazaalı olduğunun iddia ve ispat edilmesine bağlıdır. Muvazaa iddiasının bulunmaması halinde alacaklının, tasarrufun iptali davası açarak alacağına kavuşma imkanı bulunduğu gibi, TBK ve TTK hükümlerine göre açılacak davalarda da devri yargılama konusu yapılabilir. Ayrıca, İİK’nin 44. maddesinde yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi işletmenin devrini sakatlamaz. Anılan hükmün yalnız cezai yaptırımı vardır. (İİK’nin 337/a mad.) Aktiflerin devreden malvarlığından çıkmamış kabul edilmesini, yani haczedilmesini sağlayacak tek yol, muvazaanın iddia ve ispat edilmesidir. Bu durumda; mahkemece yapılacak iş, öncelikle borçlu şirket ve

Buna ek olarak, işyerinin devredilmesinden sonra mevcut işyerinde devreden işverene ait belge ve bilgilerin bulunması durumunda da devrin muvazaalı olarak yapıldığı kabul edilir, Yargıtay 8. Hukuk Dairesi'nin de bu yönde kararı mevcuttur.³⁴⁶

İşyerinin devredilmesiyle birlikte, devreden işverenin bahse konu işyeri ile ilgili ticari faaliyetinin sona ermesi beklenmekte olup, devir olgusunun gerçekleşmesine rağmen devreden işverenin kendi hesabına yapılan ticari faaliyetler devam ediyorsa veya devreden

üçüncü kişi şirket bünyesinde haciz tarihinden itibaren geriye doğru çalışanların tamamının listesini gösterir SGK kayıtlarının, borçlu şirket ortakları ile üçüncü kişi şirket müdürü ... Ayaz arasında akrabalık bağı olup olmadığını gösterir nüfus kayıtlarının getirilmesi, bunlardan ayrı olarak borçlu şirket ve üçüncü kişi şirketin merkez ve tüm şube adreslerine ilişkin vergi kayıtları getirilerek, dava konusu haciz adreslerinde ve borçlu şirketin şube/imalat adreslerinde haciz tarihlerinden itibaren geriye doğru kimlerin hangi tarihler arasında faaliyet gösterdiğinin Vergi Dairesindeki kayıtlar üzerinden belirlenmesi, dosya içerisindeki yazı cevapları arasındaki çelişkinin giderilmesi için borçlu şirketin ticaret sicil adresinde ve haciz adreslerinde halihazırda faaliyet gösterip göstermediğinin kolluk marifetiyle araştırılması, üçüncü kişi şirketin ve borçlu şirketin tutması zorunlu ticari defterleri ile fatura ödemelerini gösterir banka kayıtlarının getirilerek mali müşavir bilirkişiye inceleme yaptırılmak sureti ile üçüncü kişinin dayandığı faturaların ticari defterlere işlenip işlenmediği, fatura, marka devri ve çek bedellerinin ödenmesine ilişkin ticari defterlerde kayıt bulunup bulunmadığı, bu defterlerin usulüne uygun tutulup tutulmadığı, açılış ve kapanış tasdiklerinin yapıp yapılmadığı hususlarının banka kayıtları da dikkate alınarak açıklığa kavuşturulması, bundan sonra dosya içerisinde mevcut diğer bilgi ve belgeler de dikkate alınarak uyumsuzluk hakkında bir karar verilmesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme neticesinde yazılı şekilde karar verilmesi doğru görülmemiş, hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 28.04.2022)

³⁴⁶ Y. 8. H.D., 2017/13546 E., 2020/2145 K., 04.03.2020 T., “...Davalı alacaklı vekili, borçlu şirket ile davacı üçüncü kişi şirket arasında organik bağ bulunduğunu, borçlu şirketin haczin yapıldığı adreste faaliyet gösterdiğini, borçlu şirket hissedarlarından'ün aynı zamanda davacı üçüncü kişi şirketin yönetim kurulu üyesi ve istihkak iddia eden şirket yetkilisi ...'ün oğlu olduğunu, bu durumun borçlu şirket ile üçüncü kişi şirket arasında organik bağ olduğunu gösterdiğini, haczin yapıldığı yerde borçluya ait belgelerin ele geçirilmiş olduğunu, buna göre mülkiyet karinesinin alacaklı yararına sayılacağını, borçlu şirket ile üçüncü kişi şirketin danışıklı hareket ettiğini bildirerek davanın reddini talep etmiştir. Mahkemece, borçlu ve üçüncü kişi şirketler arasında organik bağ bulunmadığının tespit edildiği, davacı şirketin 05.10.1988 tarihinde, borçlu şirketin ise 12.06.2006 tarihinde kurulduğu, borçlu şirket tarafından davacı üçüncü kişiye işyeri devrinin söz konusu olmadığı, haciz sırasında borçlu şirketin davacı şirketin 2012 yılının Ekim ayına kadar kiracısı olduğunun belirtildiği, haciz sırasında 12.01.2012 tarihli borçlu şirketin adının geçtiği bir evrak ve borçlu şirkete ait personel kartı bulunduğu, ancak 2012 yılının Ekim ayına kadar iş yerinde kiracı olarak bulunan daha sonra işyerinden ayrılan şirketle ilgili evrakların işyerinde bulunmasının hayatın olağan akışına uygun olduğu, bilirkişi raporunda haczedilen menkullerin davacı şirketin defterine kayıtlı olduğunun bildirildiği, buna göre haczedilen menkullerin borçlu şirkete ait olmadığına anlaşıldığı gerekçesiyle davanın kabulüne, hacizlerin kaldırılmasına karar verilmiş, karar davalı alacaklı vekili ve davacı üçüncü kişi vekili tarafından temyiz edilmiştir...Öte yandan somut uyumsuzlukta, davacı üçüncü kişi vekili tarafından iddianın ispatına yönelik olarak vergi levhası, işyeri açma ruhsatı, ticaret odası kayıtları, mahcuz mallara ilişkin olduğu iddia olunan faturalar ile finansal kiralama sözleşmeleri, tanık beyanları ve yasal her türlü delile dayanılmış olup, Mahkemece bu delillerin tamamı toplanmadan eksik inceleme ile karar verilmiştir. Yine davalı alacaklı cevap dilekçesi ile SGK kayıtlarına dayanmıştır. Bu durumda; Mahkemece davacı üçüncü kişi şirket ile borçlu şirketin ilk tescil tarihinden itibaren ortakları, yetkili temsilcileri, merkez ve şube adresleri ile bunlarda meydana gelen değişiklikleri gösteren ticaret sicil kayıtları ve 2012 yılından itibaren üçüncü kişi şirket çalışanlarının hizmet belgelerini gösteren SGK kayıtları getirilerek, bu belgeler ile delil olarak dava dilekçesine eklenen finansal kiralama sözleşmeleri değerlendirilerek ve tanık listesi ile bildirilen tanıklar da dinlenildikten sonra dosya içerisinde mevcut diğer bilgi ve belgeler ile birlikte dikkate alınarak uyumsuzluk hakkında bir karar verilmesi gerekirken, eksik araştırma ve inceleme neticesinde yazılı şekilde karar verilmesi doğru görülmemiş, hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 28.04.2022)

işveren adına faturalar ticari defterde bulunuyor ise; bahse konu devrin muvazaalı olarak yapıldığı kabul edilir.³⁴⁷

“Tüzel kişilik perdesinin aralanması”, en temel ifadeyle tüzel kişiliğin ortaklardan ayrılığı ilkesinin göz ardı edilerek ve tüzel kişiliğin ortağının sorumlu olacağına ilişkin hiçbir hüküm olmamasına rağmen, tüzel kişiliğe ait olan borçlardan tüzel kişiliğin ortağının da sorumlu olmasıdır.³⁴⁸ Kural olarak tüzel kişiliğin, ortaklarından ve ortakların mal varlığından kendine ait bir mal varlığı olması sebebiyle bağımsız olduğundan, tüzel kişiliğe ait borçlardan da tek başına sorumludur ancak tüzel kişi ortaklarının dürüstlük kurallarına aykırı işlemleri sebebiyle tüzel kişiliğin perdesi aralanarak, ortakların da sorumluluğuna gidildiğinden üçüncü kişiler alacaklarına kavuşur.³⁴⁹ Tüzel kişilik perdesinin kaldırılması teorisinin temelinde TMK m.2’de düzenlenen dürüstlük kuralına aykırılık ilkesi bulunmaktadır.³⁵⁰ Tüzel kişilik perdesinin kaldırılmasıyla; işçinin işverene nazaran her açıdan daha güçsüz bir konumda olması sebebiyle işçinin işverene karşı tüm hak ve alacaklarının korunması amaçlanmaktadır.³⁵¹

³⁴⁷ ATAY, s.124; Y. 8. H.D., 2018/15800 E., 2019/4274, 17.04.2019 T., “Mahkemece yapılacak iş, üçüncü kişi şirketin ve borçlu şirketin tutması zorunlu ticari defterleri ile fatura ödemelerini gösterir banka kayıtlarının getirilerek mali müşavir bilirkişiye inceleme yaptırılmak sureti ile üçüncü kişinin dayandığı faturaların ticari defterlere işlenip işlenmediği, fatura bedellerinin ödenmesine ilişkin ticari defterlerde kayıt bulunup bulunmadığı, bu defterlerin usulüne uygun tutulup tutulmadığı, açılış ve kapanış tasdiklerinin yapılıp yapılmadığı hususlarının banka kayıtları da dikkate alınarak açıklığa kavuşturulması, bundan sonra dosya içerisinde mevcut diğer bilgi ve belgeler de dikkate alınarak uyumsuzluk hakkında bir karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ve inceleme neticesinde yazılı şekilde karar verilmesi doğru görülmemiş, hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir.” (GÜNCAN, A. (2018). *Ticari İşletmenin Devrinde Alacaklıların Korunması* (1. Baskı), İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık s.139)

³⁴⁸ TOPALOĞLU, M. (2010). Sermaye Şirketlerinde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ve Bu Konuda Türk Ticaret Kanunu Tasarısında Getirilen Hükümler. *Prof. Dr. Fırat Öztan’a Armağan, C. II, Ankara*, s. 2084; AKINCI, Ş. (2019). Alacaklılardan Mal Kaçırarak İçin Kurulan Yeni Şirkete Müracaat İmkânı Bakımından; Muvazaa, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ile Organik Bağ Kavramlarının Elverişliliği ve Yargıtay Uygulamaları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(3), s. 661

³⁴⁹ ÇAMOĞLU, E. (2016). Ticaret Ortaklıkları Bağlamında Perdenin Kaldırılması Kuramı ve Yargıtay Uygulaması, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 2016, 2, s.5; ULUCAN, D. (2016). İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C. LXXIV Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı*, s.755

³⁵⁰ ÇAMOĞLU, s.5; ARDA BİCAZ, F. (2017). *Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, İstanbul: Legal Yayınları., s.43

³⁵¹ ARDA BİCAZ, s.47; Y. 17. H.D., 2016/7909 E., 2019/5212 K. 29.04.2019 T., “Davacının alacaklı olarak eldeki davayı açmakta hukuki menfaati bulunduğu mahkemece tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisinden de yararlanılarak taraf delillerinin toplanması, borçlu ve üçüncü kişi davalılar ile dava dilekçesinde bahsi geçen şirketler arasında maddi ve hukuki organik bağ bulunup bulunmadığı, muvazaalı işlem ve nam-ı müstear olarak yapılan işlem olup olmadığı belirlenmelidir. Bu durumda; mahkemece yapılması gereken iş öncelikle, belirtilen şirketlerin ilk kuruluşundan günümüze değin ortakları ile faaliyet adreslerini, hisse devirlerini gösterir ticaret sicil kayıt örneklerini, ticari defterlerini, dava dilekçesinde sözü edilen “öküz barların” ve “İzmir Arena” isimli eğlence mekanlarının işletmesinin kim tarafından yapıldığına ilişkin evrakları getirmek olmalıdır. Bu delillerin getirilip incelenmesinden sonra, alacaklıdan mal kaçırmak için muvazaalı işlemler yapılıp yapılmadığı değerlendirilmeli, gerekirse borçlu ile birlikte üçüncü kişinin ve anılan şirketlerin ticaret sicil kayıtları

Organik bağ kavramı, Türk Dil Kurumu'na "işbirliği veya çıkar ilişkisi sonucunda karşılıklı yarara dayanan ilişki" veya "bir teşkilat veya tüzel kişilikle arada bulunan ilişki" olarak tanımlanmıştır.³⁵² Başka bir deyişle, bir tüzel kişinin borçlarıyla ilgili takiplerde borçlu şirketle birlikte onunla belirli bir bağa sahip olan başka bir şirketin de sorumlu olması durumunu organik bağ olarak ifade etmek mümkündür.³⁵³ Organik bağ kavramı da tüzel kişiliğin perdesinin aralanması gibi bazı işverenlerin tüzel kişilikleri kullanarak kendi sorumluluklarından kurtulmasının önüne geçilmesini hedeflemektedir.³⁵⁴ İki tüzel kişiliğin arasında organik bağın varlığı sebebiyle şirketlerin müteselsil sorumlu tutulabilmesi için Yargıtay'ın aradığı bazı kriterler mevcuttur; şirketler arasında şirket ortaklarının aynı kişi olması³⁵⁵, iki şirketin de ticari merkez adreslerinin aynı olması³⁵⁶ ve işçinin aynı işverenlere ait şirketlerde aralıksız şekilde giriş çıkış yapılarak çalıştırılması³⁵⁷ gibi kriterler mevcuttur.³⁵⁸ Yargıtay'ın³⁵⁹ organik bağ kavramına ilişkin aradığı diğer kriterler ise; işyerinin devredilmesi, işçinin başka bir işverene devredilmesi, bir işçinin başka şirketlerle birlikte istihdam edilmesidir.³⁶⁰ Organik bağ hususunun tespiti halinde, borçlu olan tüzel kişiliğin bağımsızlığı kısıtlanarak diğer tüzel kişilikle birlikte iki tüzel kişilik özdeş sayılır.³⁶¹

üzerinde bilirkişi incelemesi de yaptırılmalı, davalı ... davalı borçlu ... ve ... ile uzun yıllar arkadaş olduklarını beyan ettiğinden ve dosya kapsamında 16/07/2012 tarihinde davalı ... tarafından davalı ... 'a gayrimenkul alıp satabilmesi için, şirket işleri için, şirketler adına ihaleye girebilmesi için geniş kapsamlı vekaletname verildiğinden, davalı borçlu ... ve ... tarafından; yeni kurulan ve tek ortaklı hale getirilen davalı şirketlere para aktarılıp aktarılmadığı, para alışverişi bulunup bulunmadığı, aktarılmış ise tarihlerinin ne olduğu, davalı şirketlerin gizli ortağı ya da yöneticisi durumunda olup olmadıkları verilen vekaletnamenin nasıl kullanıldığı konularında ayrıntılı, denetime elverişli uzman bilirkişi incelemesi yaptırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, yazılı olduğu şekilde eksik inceleme ve araştırmaya dayalı olarak karar verilmesi doğru görülmemiştir. ” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 28.04.2022)

³⁵² (<https://www.tdk.gov.tr/>, E.T. 28.04.2022)

³⁵³ ULUCAN, (2016), s.755

³⁵⁴ ARDA BİCAZ, s.50

³⁵⁵ Bkz. Y. 21. H.D., 2019/1703 E., 2020/1668 K., 12.03.2020 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 28.04.2022)

³⁵⁶ Bkz. Y. 8. H.D., 2014/6001 E., 2015/12443 K., 04.06.2015 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 28.04.2022)

³⁵⁷ Bkz. Y. 9 .H.D., 2010/29695 E., 2012/38186 K., 19.11.2012 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 28.04.2022)

³⁵⁸ ATAY, s.130

³⁵⁹ Bkz. Y. 22. H.D., 2016/16492 E., 2019/13959 K., 25.06.2019 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 28.04.2022)

³⁶⁰ ATAY, s.131

³⁶¹ ARDA BİCAZ, s.54

4. MUVAZAALI OLARAK YAPILAN İŞYERİ DEVRİ SONUCUNDA İŞÇİLİK ALACAKLARININ DURUMU

Uygulamada işyerinin muvazaalı bir şekilde devredilmesinden sonra genellikle işçi karşısında hak ve alacaklarını tahsil edebileceği bir işveren bulamamaktadır, işçinin hak ve alacaklarının güvence altına alınabilmesi için muvazaalı yapılan devrin tasarrufun iptali, muvazaa ve istihkak davalarına konu edilebileceğini düzenlemiştir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi adına bahsedilen davaların açıklanması gerekir.

İİK m.277 ve devamı maddelerinde düzenlenen tasarrufun iptali davası, kesin veya geçici aciz vesikası bulunduran alacaklının (İİK m./97f.16 ve iflas hükümleri hariç) kanunda belirtilen sebepler doğrultusunda mal kaçırma amacıyla yapılan tasarrufların iptali için borçlu ile yararına işlem yapılan üçüncü kişiye karşı açılan, 5 yıllık hak düşürücü süreye alacaklının tabi olduğu bir davadır.³⁶² İşyerinin muvazaalı devredilmesi sonucunda işçinin alacaklarının zarar uğraması halinde işçi tasarrufun iptali davası açacak ise, davanın dayanağı muvazaa olduğundan işçinin aciz vesikasının olmasına gerek yoktur ve bahse konu işlemin muvazaalı olduğunu her türlü delille ispat edebilir.³⁶³ Bu duruma ek olarak eğer ki lehine işlem yapılan üçüncü kişi hacze bağlı istihkak davası açmış ise, buna karşılık işçi geçici veya kesin aciz vesikası olmaksızın tasarrufun iptali davası açabilir.³⁶⁴ İşçinin muvazaalı bir şekilde yapılan işyeri devri nedeniyle tasarrufun iptali davası açabilmesi için Yargıtay, alacağın gerçek olması, iddianın dinlenebilir olması³⁶⁵ gibi şartlar aramaktadır.³⁶⁶

³⁶² MUŞUL, T. (2017). *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davaları* (2. Baskı), Ankara: Adalet Yayınevi., s.17

³⁶³ Y. 17. H.D.,2008/2804 E., 2008/5381 K., 19.11.2008 T., “Davacı taraf davalı borçlunun alacaklısından mal kaçırmak amacıyla (muvazaalı biçimde) taşınmazını 3.kişiye sattığını, 3.kişinin de 4.kişiye satış yaptığını açıklayarak alacağın tahsilini sağlamak amacıyla dava açmıştır. Bu dava tasarrufun iptali davası biçiminde de vasıflandırılabilir. Yerleşmiş Yargıtay uygulamasında kabul edildiği gibi muvazaya dayalı olarak tasarrufun iptali davası açılabilir. Muvazaalı işlemin tarafları dışında kalan 3.kişi, muvazaaya dayalı davasını her türlü delille ispat edebilir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 29.04.2022)

³⁶⁴ Bkz. Y. 8. H.D., 2016/19103 E., 2019/11400 K., 17.12.2019 T. (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 29.04.2022)

³⁶⁵ YHGK,2002/495 E., 2002/528 K., 19.06.2002 T., “İİK.nun 277. vd. maddelerine dayanılarak açılan tasarrufun iptali davalarında 3. Kişinin borçlu ile alacaklı arasındaki muvazaa iddiasını ileri sürmesi halinde mahkemece bu iddianın incelenmesi gerekir. Çünkü iptal davasının dinlenebilirlik şartlarından birisi de tasarrufta bulunan kişinin (borçlu) durumunda olması, başka bir deyişle alacaklıya karşı gerçek bir borcun varlığıdır. Eğer gerçek bir borç yoksa alacak söz konusu olamayacağından iptal davasının dinlenmesi mümkün olmaz” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 29.04.2022)

³⁶⁶ TAŞ KORKMAZ, H., ve KORKMAZ, Ö. (2019). Tasarrufun İptali Davalarında Davacı Alacağının Muvazaalı Olduğu İddiası ve Bu İddianın Hukukun Temel Hak ve İlkeleriyle Bağlantısı, *Fasikül Dergisi*, 111 s.655

Muvazaalı bir şekilde işyerinin devredilmesi sonucunda bahse konu devrin TBK m.19 kapsamında muvazaa davasına konu edilebilmesi mümkündür; bu durumda tarafların devir hususunda irade ve beyanları birbirlerine uygun değildir.³⁶⁷ Muvazaa davasının sonucunda yapılan işlemin muvazaalı olduğuna ilişkin tespit yapılmasının ardından, muvazaaya konu edilen malın mülkiyeti işlemi gerçekleştiren tarafa iade edilmektedir, muvazaa davası herhangi bir hak düşürücü süreye de tabi değildir.³⁶⁸ Belirtmekte fayda vardır ki, muvazaa iddiasının ispatı üçüncü kişilerce her türlü delille mümkün olsa da, bahse konu işlemin muvazaalı olarak gerçekleştiğinin ispatı uygulamada pek de kolay olmamaktadır.³⁶⁹ İşyerinin muvazaalı bir şekilde devri sebebiyle açılan muvazaa davalarında İİK m.283 hükmünün kıyasen uygulanmasıyla birlikte karşımıza karna nitelikte bir dava türü ortaya çıkmış olup, bahse konu dava tasarrufun iptali davasının muvazaaya dayalı olarak açılmasıdır ki bu dava türünde de dürüstlük kuralları çerçevesine aykırı bir şekilde zarara uğratılan alacaklının korunması amaçlanmıştır.³⁷⁰

³⁶⁷ YHGK, 1979/13-1905 E., 1982/966 K., 22.12.1982 T., “Muvazaada görünüşteki işlemin her türlü hukuki sonuçtan yoksun olması, tarafların ortak iradelerinin bu yolda olmasından ötürüdür. Şu halde, özellikle mevsuf (nispi) muvazaada ilke olarak görünüşteki işlemin altına saklanan ve tarafların muhteva ve sonuçlarıyla birlikte gerçekleştirmek istedikleri işlem (gizli sözleşme) geçerlidir. Çünkü bu geçerlilik, yine tarafların gerçek ve uygun iradelerinin bu yolda olmasından kaynaklanır ve çünkü, onun muvazaalı hukuki işlemin altına gizlenmiş olması, kural olarak geçerliğini etkilemez. Ancak muvazaada, gizli işlem şekle bağlıysa ve bu gizli işleme ilişkin irade açıklamaları şekle uygun olarak yapılmamışsa, görünüşteki işlem yapılırken yasaların öngördüğü şekle uyulmuş olması, gizli işlemdeki şekle aykırılığı gidermez. Bu durumda, görünüşteki işlem tarafların gerçek iradelerini yansıtmamasından ötürü herhangi bir sonuç doğurmadığı gibi, gizli işlem dahi şekle aykırılıktan dolayı geçersizdir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 05.05.2022)

³⁶⁸ ÖZMEN, İ., ve ÖZKAYA, E. (1993). *Muvazaa Davaları*, Ankara: Adalet Matbaacılık., s.39

³⁶⁹ YAVUZ, N. (2015). *Uygulamada ve Öğretide Muvazaa, İnançlı İşlem, Nam-ı Müstear ve Kanuna Karşı Hile Davaları* (4. Baskı), Ankara: Adalet Yayınevi., s.133

³⁷⁰ ERDÖNMEZ, G. (2019). *Alacaklılara Zarar Verme Kastıyla Yapılan Tasarrufların İptali* (2. Baskı), İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık., s.25; Y. 17. H.D., 2015/7033 E., 2017/8145 K., 26.09.2017 T., “3.kişinin danışıklı işlem ile hakkının zarar gördüğünün benimsenebilmesi için onun danışıklı işlemde bulunandan bir alacağının var olması ve bu alacağın ödenmesinin önlemek amacıyla danışıklı bir işlem yapılması gerekir. Davacının bu davadaki amacı alacağını tahsil edebilmek için muvazaa nedeniyle temelde geçersiz olan işlemin hükümsüzlüğünü sağlamaktır. Muvazaaya dayalı davalarda davacının ... takibine geçmesi ve aciz belgesi almasına gerek yoktur. Çünkü yukarıda açıklandığı gibi İİK 277 ve izleyen maddelerinde iptal davasına konu tasarruflar özünde geçerli olmasına rağmen kanunun ... hukuku yönünden iptaline imkan verdiği tasarruflardır. Muvazaaya dayalı iptal davasında ise davacı muvazaalı işlemle kendisinin zararlandığını ileri sürmektedir. İİK 277 ve izleyen maddelerinde düzenlenen iptal davası açma hakkı davacının genel hükümlere,muvazaaya dayanarak dava açmasına engel değildir. Davacının iddiasını kanıtlaması halinde iddianın taşınmazın aynına ilişkin olmadığı, alacağın tahsiline yönelik bulunduğu da gözetilerek İİK 283/1,2 maddesi kıyasen uygulanarak iptal ve tescile gerek olmaksızın davacının taşınmazların haciz ve satışını isteyebilmesi yönünden hüküm kurulması gerekecektir. Somut olayda davacı vekilinin, eldeki davayı ... 1.... Müdürlüğü'nün 2012/6920 sayılı takip dosyasındaki alacağının tahsiline yönelik açtığı,borçluların davalı ... ve ... olduğu, aciz belgesinin aranmasına ihtiyaç olmadığı borcun kaynağının 09.10.2008 tarihli sözleşmeden doğduğu ve iptali istenilen işyeri devrinin 19.05.2012 tarihinde davalı ... tarafından davalı...a yapıldığı görülmektedir. Bu durumda mevcut delillerin TBK'nun 19.maddesi gereğince değerlendirilmesi ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken dosya kapsamı ve mevcut delil durumuna uygun olmayan gerekçeyle davanın reddi isabetli görülmemiştir.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 05.05.2022)

Muvazaalı bir şekilde işverenin işyerini bir başka işverene devretmesi sonucunda işçinin alacaklarına kavuşması adına icra takibi başlatan işçinin, devreden işverene ait mallar üzerine haciz işlemleri başlatması üzerine devralan işveren istihkak iddiasında bulunabilir. Devralan işverenin istihkak iddiasına karşılık işçinin itiraz etmesi halinde takibin devamına karar verilmesi halinde devralan işveren, İİK m.96 kapsamında işçiye karşı istihkak davası açabilir.³⁷¹ İstihkak davası kapsamında işçi (davalı alacaklı), devreden işveren (borçlu), devralan işveren (davacı üçüncü kişi) olarak anılmaktadır. İstihkak davalarında mülkiyetle ilgili iddiaya ilişkin ispat yükü davacı üçüncü kişi devralan işveren de olup, ispatlanmaması halinde yapılan işyeri devrinin muvazaalı olduğunun kabulü gerekir.³⁷²

³⁷¹ KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder, İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı, 28. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s.291

³⁷² KURU, B. (2013). *İcra ve İflâs Hukuku*, Ankara: Adalet Yayınevi., s.557; Y. 8. H.D., 2016/21173 E., 2019/11587 K., 19.12.2019 T., “Somut uyumsuzlukta, davacı alacaklı vekili tarafından muvazaalı devir iddiasının ispatına yönelik olarak adres değişikliğine ilişkin ticaret sicil gazetesi örneği, borçlu tarafından üçüncü kişiye muvazaalı olarak devredildiği iddia olunan araçlara ait ruhsatlar, demirbaş listesi, takip dosyası, taraflar arasındaki ilişkiyi gösterir ... 30. İcra Müdürlüğünün 2015/6119 Esas sayılı dosyası, ... 29. İcra Müdürlüğünün 2015/5032 Esas sayılı dosyası, ... Ticaret Odası kayıtları, TPE kayıtları, tanık, ticari defter ve kayıtları, keşif, bilirkişi ve yemin deliline dayanılmıştır. Davalı üçüncü kişi ise vergi kayıtları, ticari kayıtlar, davacı tarafından delil olarak bildirilen dosyalar ile birlikte ... 29. İcra Müdürlüğünün 2015/5034 Esas sayılı dosyası, tanık ve bilirkişi deliline dayanmıştır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 194. maddesi gereğince, taraflar dayandıkları vakıaları ispata elverişli olacak şekilde somutlaştırmalıdır ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmeleri zorunludur. Maddede sözü edilen somutlaştırma yükünün amacı, mahkemenin uyumsuzluğu doğru saptayıp, yargılamayı doğru ve sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi ve makul sürede sonuçlandırmasını sağlamaktır. Somutlaştırma yükü, dava açılırken veya cevap dilekçesi verilirken iddia ve savunmanın dayandırıldığı vakıaların ve hangi vakıanın hangi delillerle ispat edileceğinin belirtilmemiş olması halinde söz konusudur. Vakıalar belirli ve hangi delillerle ispat edileceği belirtilmiş ise, artık somutlaştırma yükümlülüğüne ihtiyaç yoktur. Taraflar iddialarını dayandıkları vakıaları göstermiş ve bu vakıaları hangi delillerle kanıtlayacaklarını da, diğer bir ifade ile dayandıkları delilleri belirtmişlerdir. O halde, Mahkemece taraflarca gösterilen deliller toplanmadan eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 8. H. D., 2013/7017 E., 2013/14425 K., 07.10.2013 T., “Uyumsuzluk, üçüncü kişinin İİK'nun 96 ve devamı maddelerine dayalı açtığı istihkak davasına ilişkindir. Dava konusu haciz 20.07.2012 tarihinde A1 Cad., No:126, Sakarya adresinde işyeri çalışanı K2 huzurunda gerçekleştirilmiş, işyeri devri 25.07.2012 tarihli Ticaret Sicil Gazetesi ile ilan edilmiştir. İİK'nun 97/a maddesinde öngörülen mülkiyet karinesi borçlu dolayısıyla alacaklı yararınadır. Bu yasal karinenin aksinin davacı tarafından güçlü ve inandırıcı delillerle ispatlanması gerekir. Dosya içeriğinden haciz adresinin daha önce borçlu tarafından işletilirken işyerinin davacı üçüncü kişiye 15.05.2012 tarihinde devredildiği ve üçüncü kişinin 31.03.2012 tarihli çekten kaynaklanan borcun doğumundan sonra haciz adresinde faaliyete başladığı anlaşılmaktadır. Daha önce haciz adresini işleten borçlu K1 ile devir alan üçüncü kişi K3'ün kardeş oldukları, borçlu ile davacı üçüncü kişi arasında alacaklılardan mal kaçırma amacıyla muvazaalı işlem yapıldığı aralarındaki ilişkinin danışıklı işyeri devri niteliğinde bulunduğu, devrin alacaklıların haklarını etkilemeyeceği, işyerini devralan davacı üçüncü kişi K3'ün TBK'nun 202. maddesi uyarınca işletmenin borçlarından da sorumlu olduğu dikkate alınarak, davanın reddine karar verilmesi gerekirken aksi düşüncelerle yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 8. H. D., 2014/19576 E., 2016/9096 K., 25.05.2016 T., “Dava, üçüncü kişi tarafından İİK'nun 96. vd. maddeleri uyarınca açılan istihkak davası olup, davada davalı olarak alacaklıyla birlikte borçlunun da hasım gösterilmesi mümkün ise de, bu tür davalarda borçlunun davacı 3. kişinin istihkak iddiasını kabul etmesi, alacaklının haklarını etkilemez. Bu hallerde, 3. kişinin açtığı davanın reddi kanaati hasıl olmuştusa davanın reddine karar vermekle yetinilmelidir. Bu açıklamalara göre, 3. kişinin açtığı davada alacaklı yönünden ret, borçlu yönünden kabul kararı verilmesi doğru görülmüştür.” (<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>, E.T. 05.05.2022)

SONUÇ

Günümüzde ekonomik ve teknolojik şartların gün geçtikçe değişmesi, işverenler arasındaki rekabetin sürekli olarak artması gibi nedenlerle işyerlerinin devredilmesi hususuyla sıklıkla karşı karşıya kalınmaktadır. İşyerlerinin devredilmesiyle birlikte İş Hukuku'nun hem en önemli hem de işverenlere nazaran daha mağdur taraf olan işçilerin etkilendiği görülmektedir. İşçilerin iş güvencesini sağlamayı amaç edinen İş Hukuku, işyeri devri olgusunun gerçekleşmesi durumunda da işçinin her türlü hakkını korumayı hedeflemelidir.

İşyeri devri hususu, Türk İş Hukuku'nda ilk defa 3008 sayılı Kanun döneminde düzenlenmiş olmasına karşılık daha sonraki 1457 sayılı Kanunu'muzda işyeri devrine ilişkin açık ve ayrı bir şekilde hüküm bulunmamaktaydı; bu dönemdeki işyeri devriyle ilgili uyuşmazlıklara ilişkin boşluklar 818 BK hükümleri ile Yargıtay Hukuk Dairelerinin yerleşik içtihatlarıyla giderilmekteydi. Avrupa Birliğine uyum süreciyle birlikte, işyeri devriyle ilgili mevcut Avrupa Birliği yönergeleri esas alınarak 4857 sayılı Kanun'un 6.maddesi düzenlenmiş olup, işyeri devri hususu ayrıntılı bir şekilde hüküm altına alınmıştır. İşyerinin devredilmesiyle ilgili olarak hukukumuzda İş Kanunu m.6 ile birlikte, 6098 sayılı TBK m.428 hükmü de genel düzenleme olarak kabul edilmekte ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmayan iş ilişkileri bu kapsamdadır; bahse konu iki hüküm de birbirine paralel niteliktedir.

İşyerinin devri hususu ile, günümüz şartlarında çok sıklıkla rastlanan alt işveren-asıl işveren ilişkisi ve iş sözleşmesinin devri hususları birbiriyle benzer nitelikte olmasına rağmen, farklı şartların varlığı ile gerçekleşirler. Bahse konu hususların varlığını tespit etmek açısından somut olayın özelliklerini ilgili kanun hükümleri gereğince değerlendirmek gerekir.

Bir işyerinin İş Kanunu m.6 kapsamında devredildiğinin kabulü için, bahse konu devrin geçerli bir hukuki işleme dayalı olarak yapılması gerekmektedir. İşyerinin geçerli hukuki bir işleme dayalı olarak işveren tarafın değişmesiyle birlikte devredilmesi için, söz

konusu işyerinin AB Yönergeleri ve İş Kanunu m.6 hükmünün de aradığı bir şart olan ekonomik birliğin bir bütün olarak korunması ve bu şekliyle devredilmesi gerekmektedir. Ekonomik birliğin korunmadan işyerinin başkaca bir işverene devredilmesi hususu, İş Kanunu m.6 kapsamında geçerli işyeri devri olarak kabul edilmemektedir.

İşyerinin devredilmesiyle birlikte, devri tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri devralan işverene kanun gereği intikal ettiğinden hem işçi hem de devralan işveren bahse konu sözleşmeden kaynaklanan borç ve sorumluluklarını yerine getirmeye devam edecektir. İşçinin devreden işveren ile arasında düzenlenen iş sözleşmesinin niteliğine göre işyeri devrinin sonuçları açısından birtakım farklılıklar da gösterebilmektedir.

İş Kanunu m.6 hükmü incelendiğinde, sadece işyerinin devredilmesi olgusu ne işçiye ne de işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanımadığı, kanun hükmünün bu konuya ilişkin “fesih yasağı” getirdiği açıkça görülmektedir. Şunu da belirtmekte fayda vardır ki, işyerinin devriyle birlikte tarafların İş Kanunu m.17 kapsamında haklı sebeplerin ortaya çıkması halinde tarafların fesih hakları saklıdır.

İşyeri devri hususunun en önemli sonuçları, işyeri devrinin işçilik alacaklarına olan etkisi ile işyerinin devri sebebiyle devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluk hallerinin ortaya çıkmasıdır. İşçinin, devreden ve devralan işverene nazaran ekonomik açıdan daha güçsüz olması ve iş ilişkisinin sürekliliği sebebiyle, işyerinin devredilmesi birlikte işçinin iş sözleşmesi devreden işveren nezdinde çalışmaya başladığı süreden itibaren devam edeceğinden, işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken devreden işveren nezdindeki hizmet süresi de hesaba katılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6.maddesinin yürürlüğe girmesiyle işyerinin devredilmesiyle birlikte devreden ve devralan işverenin devri devir anında ve devirden önce doğmuş borçlardan müteselsil olduğu hüküm altına alınmış olmakla birlikte, kanun koyucu devreden işverenin sorumluluğunu işyeri devir tarihinden itibaren iki yıl olarak sınırlandırmıştır.

İşverenlerin alacaklılarını ve işçilerini mağdur etmek amacıyla işyerlerini muvazaalı bir şekilde başka bir işverene devretmeleri uygulamada sıklıkla rastlanan bir durumdur. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları gereğince, işverenlerin arasındaki yakınlık ilişkisi, iki işyeri arasındaki organik bağ ve tüzel kişilik perdesinin kaldırılması şartlarının varlığı halinde, devrin muvazaalı olarak gerçekleştiği kabul edilmekle birlikte yapılan devir işlemi hukuken hiçbir sonuç doğurmamaktadır.



KAYNAKÇA

AKINCI, Ş. (2019). Alacaklılardan Mal Kaçırmak İçin Kurulan Yeni Şirkete Müracaat İmkânı Bakımından; Muvazaa, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ile Organik Bağ Kavramlarının Elverişliliği ve Yargıtay Uygulamaları, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(3), s.652-678.

AKYİĞİT, E. (1999). *Kıdem Tazminatı*, Ankara: Seçkin Yayınevi.

AKYİĞİT, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

AKYİĞİT, E. (2016). *İş Hukuku* (11. Bası), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, C. (2015). *İş Sözleşmesinin Devri*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

ALP, M. (2009). İş Sözleşmesinin Devri. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, İstanbul*, 301-329.

ALPAGUT, G. (2010). *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

ATAY, Z., A. (2020). *Türk İş Hukukunda Muvazaalı İşyeri Devri* (1.Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ARDA BİCAZ, F. (2017). *Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, İstanbul: Legal Yayınları.

AYDINALP KAYIK, A. (2017). *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*, İstanbul: Beta Yayınları.

AYDINLI, İ. (2001). Türk Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramı. *Demiryolları – İş Eğitim Yayınları*.

AYDINLI, İ. (2015). *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu* (4. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

AYKAN, Ö., Y., (2006). Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması. *Legal İHSGHD*. 3(12). s.1251-1281.

BAYSAL, U. (2012). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 25, s.54-60.

BİRİNCİ UZUN, T. (2014). İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. (115), s.359-402.

CANIKLIOĞLU, N. (2014). Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına, Hizmet Sözleşmesinin Devrine ve Sona Ermesine İlişkin Hükümleri, *Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Yeni Gelişmeler, İş Müfettişleri Derneği- Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*, Ankara, s.52 – 91.

CENTEL, T. (1994). *İş Hukuku* (2. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın.

ÇALIK, A. (2009). İş Hukukunda İşyeri Devri ve Sonuçları, *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 55-56.

ÇAMOĞLU, E. (2016). Ticaret Ortaklıkları Bağlamında Perdenin Kaldırılması Kuramı ve Yargıtay Uygulaması, *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, 2016, 2, s.5-17.

ÇANKAYA, O., G., ve ÇİL, Ş. (2006). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşyeri Devri. *Yargıtay Dergisi*, 32(3), s.387-424

ÇANKAYA, O., G., ve ÇİL, Ş. (2009). *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Ankara: Yetkin Yayınları.

ÇELİK, N. (2009). *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 22. Bası), İstanbul: Beta Basım Yayın

ÇELİK, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri* (25. Bası), İstanbul: Beta Basım Yayın.

ÇETİN, E. (2017). İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 14(56), s.1773-1836.

ÇİÇEK, M. (2006). *İşyerinin Devri* (1.Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ÇİL, Ş. (2007). *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Turhan Kitabevi.

ÇİL, Ş. (2009). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları:(9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları)*, Ankara: Turhan Kitabevi.

- DEMİR, K. (2019). İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25(2), s.653-681.
- DEMİRCİOĞLU, M., ve CENTEL, T., (2016). *İş Hukuku* (19. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- DOĞAN YENİSEY, K. (2007). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- EKONOMİ, M. (1986). *İş Hukuku C.I. Ferdi İş Hukuku*, İstanbul.
- EKONOMİ, M. (2000). İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi. *Prof. Dr. Turhan ESENER'e ARMAĞAN, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, Ankara.
- EKONOMİ, M. (2006). İşyerinin Kapatılması. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, 30, s.409-457.
- ERALTUĞ, A., K. (2007). Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü. *TISK Academy/TISK Akademi*, 2(4).
- ERDÖNMEZ, G. (2019). *Alacaklılara Zarar Verme Kastıyla Yapılan Tasarrufların İptali* (2. Baskı), İstanbul: , Oniki Levha Yayıncılık.
- EREN, F. (2013). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (15. Baskı), Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- EREN, F. (2014). *Borçlar Hukuku* (16.Baskı), Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- ERİŞ, G. (2012). *Açıklamalı-İçtihatlı 6335-6552 Sayılı Kanunlarla Güncellenmiş TTK Hükümlerine Göre Ticari İşletme ve Şirketler* (2. Baskı), Cilt II, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- EROĞLU, O. (2019). *Açıklamalı – İçtihatlı Tasarrufun İptali Davası ve Muvazaa Davası ve Karşılaştırılması*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- EYRENCİ, Ö., ve TAŞKENT, S., ve ULUCAN, D. (2017). *Bireysel İş Hukuku* (8. Baskı), İstanbul
- GÖZLER, K. (2018). *Türk Anayasa Hukuku Dersleri* (22. Baskı), Bursa: Ekin Yayınevi.
- GÜNAY, C. İ. (2009). *İş Kanunu Şerhi*, Cilt I, 3. Bası, Ankara.

GÜNCAN, A. (2018). *Ticari İşletmenin Devrinde Alacaklıların Korunması* (1. Baskı), İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.

GÜNER, S. (2015). 6102 sayılı Ticaret Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu Düzenlemeleri Işığında İşyeri Devri ve İş İlişkisine Etkisi. *Legal Hukuk Dergisi*, 13(155)

GÜZEL, A. (1987). *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*. Kazancı Matbaacılık Sanayii.

GÜZEL, A. (2004). İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *2004 İstanbul Barosu Yayını*, s. 10-143.

GÜZEL, A., ve ÇATALKAYA UGAN, D. (2013). İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, s.147-199

GÜZEL, A. (2007), “Tebliğ: Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, *Türk-İş Yayınları*, s.9-71.

HALMAN ÇETİN, E. (2019). *İş Hukukunda Alt İşveren Asıl İşveren ile Muvazaa*, Ankara: Bilge Yayınevi.

HAZIROĞLU, E., C. (2017). Ticari İşletmenin Bir Ticaret Şirketine Dönüşmesinde Ticari İşletmeyi İşletenin Önceki Borçlardan Sorumluluğu. *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi*, 3, s.71-82.

İNAN, A., N. (1979). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Kitabı*, Ankara: Sevinç Matbaası.

KARAMAN, M., H., (2019). Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 41. s.106-129

KILIÇOĞLU, M., ve ŞENOCAK, K., (2008). *İş Kanunu Şerhi* (2.Baskı), Legal Yayıncılık.

KURU, B. (2013). *İcra ve İflâs Hukuku*, Ankara: Adalet Yayınevi.

KURU, B., ve ARSLAN, R., ve YILMAZ, E. (2019). *İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı* (28. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (2008). *İş Hukuku* (3. Bası), Ankara: Turhan Kitabevi.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H. ve ASTARLI, M. (2012). *İş Hukuku*, Ankara: Turhan Kitabevi.

MUSTAFA, A. (2012). Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre İlişkiler, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İşine Etkisi (TTK 178; 158; 190). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1.

MUŞUL, T. (2017). *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davaları* (2. Baskı), Ankara: Adalet Yayınevi.

OĞUZMAN, M., K., ve ÖZ, T. (2016). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt- I* (16.Baskı), İstanbul: Vedat Kitapçılık.

ÖZKARACA, E. (2008). *İşyerinin Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul: Beta Basım Yayın.

ÖZKARACA, E. (2009). İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, s.31-161. (Karar İncelemesi).

ÖZKARACA, E. (2009). İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu. *Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu*, s.169-225.

ÖZKARACA, E. (2014). İş Sözleşmesinin Devri. *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi*, (5).

ÖZKAYA, E. (2013). *İnançlı İşlem ve Muvazaa Davaları* (5.Baskı), Ankara: Turhan Kitabevi.

ÖZMEN, İ., ve ÖZKAYA, E. (1993). *Muvazaa Davaları*, Ankara: Adalet Matbaacılık.

SAPANOĞLU, S. (2015). *Muvazaa ve İnançlı İşlem Davaları*, Ankara: Sözkese Matbaacılık.

SENYEN KAPLAN, E., T. (2011). İşçinin İş Görme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları. Prof. Sarper Süzek'e Armağan, I, s.567-594.

- SENYEN KAPLAN, E., T. (2013). İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Organı m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 29, s.24-39.
- SENYEN KAPLAN, E., T. (2017) *Bireysel İş Hukuku* (8. Baskı), Ankara: Gazi Kitabevi.
- SÜZEK, S. (2009). *İş Hukuku* (5. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın.
- SÜZEK, S. (2012). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- SÜZEK, S. (2013). *İş Hukuku Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- SÜZEK, S. (2014). İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, s.311-330. (İşyerinin Devri).
- SÜZEK, S. (2014). Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 2014, 72(2), s.457-467.
- SÜZEK, S. (2017). *İş Hukuku* (14.Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın.
- SÜZEK, S. (2020). *İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku)* (20. Baskı (Tıpkı Basım)), İstanbul.
- ŞAHLANAN, F. (2006). Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi. *Sicil Hukuk Dergisi*, 4,
- TAŞ KORKMAZ, H., ve KORKMAZ, Ö. (2019). Tasarrufun İptali Davalarında Davacı Alacağının Muvazaalı Olduğu İddiası ve Bu İddianın Hukukun Temel Hak ve İlkeleriyle Bağlantısı, *Fasikül Dergisi*, 111.
- TATAR, G., S. (2011). İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayını*.
- TEKİN, S., M. (2016). İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*,13(51), s. 1445-1475.
- TOPALOĞLU, M. (2010). Sermaye Şirketlerinde Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ve Bu Konuda Türk Ticaret Kanunu Tasarısında Getirilen Hükümler. *Prof. Dr. Fırat Öztan'a Armağan, C. II, Ankara*, s 2083-2103.

TUNÇOMAĞ, K. ve CENTEL, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları* (5. Bası), İstanbul: Beta Yayıncılık.

UÇAROL, F., B. (2017). *İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

ULUCAN, D. (2009). İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni İle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 14, s.34-45.

ULUCAN, D. (2016). İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası C. LXXIV Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, 757-764.

UYAR, T. (2017). Alacaklılara Zarar Vermek Kastı ile Yapılan (Hileli) Tasarruflardan Dolayı İptal (İİK m.280), *Ankara Barosu Dergisi*, 4.

PULAŞLI, H. (2018). *Şirketler Hukuku Şerhi* (3. Baskı), Cilt III, Ankara: Adalet Yayınevi.

YAVUZ, N. (2015). *Uygulamada ve Öğretide Muvazaa, İnançlı İşlem, Nam-ı Müstear ve Kanuna Karşı Hile Davaları* (4. Baskı), Ankara: Adalet Yayınevi.

YILMAZ, E. (2011). *Hukuk Sözlüğü* (10. Baskı), Ankara: Yetkin Yayınları.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://legalbank.net>

<https://www.lexpera.com.tr/>

<https://lib.kazanci.com.tr/>

<https://www.mevzuat.gov.tr/>

<https://offcampus.ozyegin.edu.tr/>

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>

<https://www.tdk.gov.tr/>