

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMİ HUKUKU ANA BİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZEYNEP ANIL ATAY

GAZİANTEP
NİSAN 2020

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMİ HUKUKU ANA BİLİM DALI

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA MUVAZAALI
İŞYERİ DEVRİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ZEYNEP ANIL ATAY

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Tayfun ERCAN

GAZİANTEP
NİSAN 2020

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EKONOMİ HUKUKU ANA BİLİM DALI

Türk İş Hukukunda Muvazaalı İşyeri Devri
Zeynep Anıl ATAY

Tez Savunma Tarihi: 30.04.2020

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Doç. Dr. Erol ERKAN
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.



Prof. Dr. Emine KOBAN
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Tayfun ERCAN
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

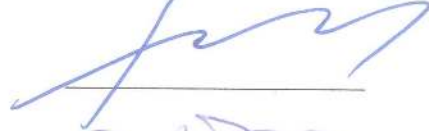
(Unvanı, Adı ve SOYADI)

Dr. Öğr. Üyesi Tayfun ERCAN

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah ERDOĞAN

Dr. Öğr. Üyesi Selminaz ADIGÜZEL

İmzası



ETİK BEYAN

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmaların özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Zeynep Anıl ATAY

Nisan, 2020

ÖZ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİ

ATAY, Zeynep Anıl

Yüksek Lisans Tezi, Ekonomi Hukuku ABD

Tez Danışması: Dr. Öğr. Üyesi Tayfun ERCAN

Nisan 2020, 139 sayfa

İş Hukukunda genellikle işverenler tarafından yapılan görünürdeki muvazaalı işlemler, çoğu zaman işçi veya diğer alacaklıların alacak ve iş güvencesi haklarını kayba uğratma amacını taşımaktadır. Bu muvazaalı işlemlerin Yargı kararlarında dahi zor tespit edildiği düşünüldüğünde, işçi ve üçüncü kişilerin bilgisinin bu hususları tespit etmek konusunda yetersiz kalacağı hayatın olağan akışı gereği su götürmez bir gerçektir. Bu nedenle muvazaalı işlemlerin kimler tarafından hangi hususlarla iddia ve ispat edilmesi gerektiğine ilişkin yapılan incelemelerle, muvazaalı işlemlerin hüküm ve sonuçları inceleme alanı bulmuştur. Tezimizin amacı; işverenlerin hangi muvazaalı işlemlerle veya işyeri devrine benzer nitelikteki işlemlerle işçi veya diğer alacaklıları hak kaybına uğrattıklarının gerek doktrinsel görüşlerle gerek de Yargıtay Kararları çerçevesinde değerlendirilmesi ile bu işlemlerin hüküm ve sonuçlarının gerek işverenler gerekse işçi ve diğer alacaklılar yönünden incelenmesinden ibarettir.

Anahtar kelimeler: İşyeri, İşyeri Devri, Muvazaa, İş Güvencesi

ABSTRACT

PREARRANGED WORKPLACE TRANSFER IN TURKISH LABOR LAW

ATAY, Zeynep Anıl

M. A. Thesis, Department of Economic Law

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Tayfun ERCAN

April 2020, 139pages

In Labor Law, apparently conscientious transactions, often performed by employers, are often intended to undermine the claims of internal and other creditors' claims and job security. Given that these collusive transactions are difficult to detect even in judicial decisions, it is an undeniable fact that the knowledge of workers and third parties will be inadequate to identify these issues. For this reason, with the investigations on who should claim and prove the collusive transactions by whom, the results of the provision of collusion transactions have found an area of examination. The aim of our thesis; the employers' loss of rights to workers or other creditors by which voluntary transactions or transactions similar to the transfer of the workplace, both doctrinal opinions and the evaluation of the results of these provisions within the framework of the decisions of the Supreme Court and employers, workers and other creditors.

Key Words: Workplace, Transfer of Workplace, Prearranged, Job Security

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında Türk İş Hukuku'nda muvazaalı işyeri devri konusunu, İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu çerçevesinde, doktrindeki farklı görüşler ve Yargı içtihatlarındaki yansımalarını inceleyerek, bazı bulgu ve çıkarımlara ulaştık.

Tez yazım aşamasının başından sonuna kadar her zaman yardımcı olan Arş. Gör. Abdullah CEYLAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu süreçte her zaman ve koşulsuz yanımda olan sevgili meslektaşım ve eşim Av. Egemen ATAY'a değerli bilgi ve eleştirileri için teşekkür ederim.

Zeynep Anıl ATAY
Nisan, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZ	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞYERİ KAVRAMI VE KAPSAMI

1.1. İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARININ HUKUKSAL YAPISI VE NİTELİĞİ.....	3
1.1.1. Türk İş Hukukunda İşyeri Kavramı ve Tanımsal Yapısı.....	3
1.1.2. Türk İş Hukukunda İşletme Kavramı ve Tanımsal Yapısı	5
1.1.3. Türk Ticaret Hukuku'nda İşletme Kavramı ve Tanımsal Yapısı	7
1.1.4. Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Ayırımı	9
1.1.4.1. İşyeri Kavramının Unsurları	12
1.1.4.1.1. Maddi Unsurlar	12
1.1.4.1.2. Maddi Olmayan Unsurlar	12
1.1.4.1.2.1. Ticaret Unvanı	13
1.1.4.1.2.2. Ticari Sır (Know-How).....	14
1.1.4.1.2.3. İşgücü.....	15
1.1.4.1.2.4. Teknik Amaç	16
1.1.4.1.2.5. İş Organizasyonu	16
1.1.5. İşyerinin kapsamı.....	18
1.1.5.1. İşin Yapıldığı Yer (Asıl İşyeri).....	18
1.1.5.2. İşyerine Bağlı Yerler	19
1.1.5.1.1. Eklentiler	20
1.1.5.1.2. Araçlar	21
1.2. İŞYERİNİN KURULMASI VE FAALİYETE GEÇMESİ	22
1.2.1. İşyerinin Bildirilmesi ve İş Mevzuatı Uygulamasının Başlangıcı	23
1.3. İŞYERİNİN KAPATILMASI.....	24

İKİNCİ BÖLÜM İŞYERİ DEVRİ

2.1. İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA İŞYERİNİN DEVRİ KAVRAMI.....	28
2.1.1. İşyeri Devrinin Hukuksal Anlamı ve Yapısı	28
2.1.2. İşyeri Devrinin Şartları	33
2.1.2.1. Ekonomik Birliğin Devri	33

2.1.2.2. İşletmenin veya İşyerinin Türü	35
2.1.2.3. Maddi Unsurların Devri	35
2.1.2.4. Maddi Olmayan Unsurların Devri	36
2.1.2.4.1. İşgücünün Devri	37
2.1.2.4.2. Müşteri Çevresinin Devri	39
2.1.2.5. İşyerinde Yürütülen Faaliyetin Benzerliği	39
2.1.2.6. İş Faaliyetine Ara Verilme Süresi	41
2.1.2.7. İşyerinin Hukuki Bir İşleme Dayalı Olarak Devri	43
2.1.2.8. İşveren Sıfatında Değişiklik Meydana Gelmesi	44
2.1.3. İşyerinin Devir Şekilleri	45
2.1.3.1. İşyerinin Tamamının Devri (Külli Devir)	45
2.1.3.2. İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir)	45
2.2. İŞYERİ DEVRİNİN DİĞER ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI	47
2.2.1. İşyeri veya Bir Bölümünün Devri ile Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi	47
2.2.1.1. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Unsurları	47
2.2.1.2. İşyeri Devri ile Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Karşılaştırması	49
2.2.2. İşyeri Devri ile Geçici İş İlişkisi	52
2.2.2.1. Geçici İş İlişkisi ve Unsurları	52
2.2.2.2. İşyeri Devri ile Geçici İş İlişkisi Karşılaştırması	54
2.2.3. İşyeri Devri ile İş Sözleşmesinin Devrinin Karşılaştırılması	56
2.2.3.1. İş Sözleşmesinin Devri Kavramı ve Unsurları	56
2.2.3.2. İşyeri Devri ile İş Sözleşmesi Devrinin Karşılaştırılması	57
2.3. İŞYERİ DEVRİ VE İŞYERİ DEVRİNE BENZER NİTELİKTE İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNE YOL AÇAN NEDENLER	58
2.3.1. Özel Hukuktan Kaynaklanan Nedenler	59
2.3.1.1. İşverenin Ölümü	59
2.3.1.2. İşyerinin Satılması Yoluyla Devir	59
2.3.1.3. İşyerinin Kiralanması Yoluyla Devir	60
2.3.1.4. İşyerinin İntifa Hakkının Tesisi Yoluyla Devri	61
2.3.1.5. Ticari İşletmelerin, Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirmesi	62
2.3.2. Kamu Hukukundan Kaynaklanan Nedenler	66
2.3.2.1. İşyerinin Özelleştirilmesi	66
2.3.2.2. İşyerinin Devletleştirilmesi	67
2.3.2.3. İşyerinin İmtiyaz Sözleşmesi Yoluyla Devri	67
2.3.2.4. İşyerinin Cebri İcra ve İflas Yoluyla El Değiştirmesi	68
2.4. İŞYERİ DEVRİNİN HUKUKİ SONUÇLARI VE ETKİLERİ	69
2.4.1. İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi	69
2.4.2. İşyeri Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi	71
2.4.3. İşyeri Devrinin İşçilik Hak ve Alacaklarına Etkisi	72
2.4.4. İşyeri Devrinin İşveren ve İşçinin Borç ve Yükümlülüklerine Etkisi	75
2.4.5. İşyeri Devrinin İşe İadeye Etkisi	77
2.4.6. İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu	79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİ

3.1. MUVAZAA KAVRAMI VE UNSURLARI	84
3.1.1. Görünürdeki İşlem	85
3.1.2. Muvazaa Anlaşması	85
3.1.3. Üçüncü Kişileri Aldatma Kastı	86
3.1.4. Gizli İşlem	86
3.2. MUVAZAANIN TÜRLERİ	87
3.2.1. Mutlak Muvazaa (Adi Muvazaa)	87
3.2.2. Nispi Muvazaa (Nitelikli Muvazaa)	88
3.3. MUVAZAANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI	90
3.4. MUVAZAANIN BENZER İŞLEMLERDEN FARKI	92
3.4.1. İnançlı İşlem ve Muvazaa Kavramı Arasındaki Benzerlikler ve Farklar	92
3.4.2. Nam-ı Müstear ve Muvazaa ile Benzerlikleri ve Farkları	93
3.4.3. Kanuna Karşı Hile ve Muvazaa ile Benzerlikleri ve Farkları	95
3.5. MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİ	96
3.5.1. Muvazaalı İşyeri Devrinin Hukuki Niteliği	98
3.5.2. Muvazaalı İşyeri Devrinin İddia ve İspatı	100
3.5.3. Muvazaalı İşyeri Devrinin Tespitine İlişkin Kriterler	102
3.5.3.1. Hayatın Olağan Akışı Kriteri	102
3.5.3.2. Devreden ve Devralan İşveren Arasındaki Yakınlık İlişkisi	103
3.5.3.3. Devirden Sonra İşyerinde Devreden İşverene Ait Bilgi ve Belge Bulunması	104
3.5.3.4. Devir Sonrası Ticari İlişkiye Devreden İşverenle Devam Edilmesi	105
3.5.3.5. Devralan İşverenin Maddi Gücünün Yeterli Olmaması	106
3.5.3.6. Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması	107
3.5.3.6.1. Tüzel Kişilik Perdesinin Düz Aralanması	109
3.5.3.6.2. Tüzel Kişilik Perdesinin Ters Aralanması	109
3.5.3.6.3. Tüzel Kişilik Perdesinin Çapraz Aralanması	110
3.5.3.7. Organik Bağ	111
3.6. MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ DURUMU	114
3.6.1. Muvazaalı İşyeri Devrinin Tasarrufun İptali Davasına Konu Olması	115
3.6.2. Muvazaalı İşyeri Devrinin Muvazaa Davasına Konu Olması	118
3.6.3. Muvazaalı İşyeri Devrinin İstihkak Davalarına Konu Olması	121
3.6.4. Muvazaalı İşyeri Devrinin Ticareti Terk Suçuna Konu Olması (İİK. m. 44-337/A)	124
SONUÇ	127
KAYNAKLAR	129
ÖZGEÇMİŞ	139

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AŞ	: Anonim Şirket
ATAD	: Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
Bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
c.	: cümle
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İİBFD	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
İİK	: 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanun
İş K.	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İÜHF	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
K.	: Karar
Kamu-İs	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
Legal İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
T.	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL	: Türk Lirası
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medenî Kanunu
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
TUHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	: Yargıtay
Yarg. İçt. Bir. K.	: Yargıtay İçtihadi Birleştirme Kararı

GİRİŞ

Ekonomik sistem içerisinde işyeri kavramı; sunduğu istihdam alanları, yurtiçi ve yurtdışı üretim sistemlerini ve ülkelerin gelişmişlik düzeyini dahi belirleyen bir kavramdır. İş hukuku anlamında işyeri kavramı, işçi ve işveren arasındaki tüm hak ve yükümlülüklerle birlikte, üretim faaliyetlerinin görüldüğü bir alandır. İşyerini oluşturan en önemli unsurlardan biri de işçi olup, işgücünün bulunmadığı bir alanda işyerine ait diğer tüm unsurlar bulunsa dahi, bu yerin işyeri olarak nitelendirilmesi mümkün olmamaktadır.

Ülkemizde ve dünyada gelişen teknolojik veya ekonomik sebeplerle birlikte, işverenlerin işyerleri konusunda yapısal değişikliklere gitmesi de kaçınılmaz bir hal almıştır. Bu yapısal değişiklikler çoğu zaman ekonomik sebeplerle olsa da, bazen iş organizasyonu veya işletmesel sebeplerle de gerçekleşebilmektedir. Ancak bu yapısal değişiklikler, işyerinin en önemli unsurunu oluşturan işçilerin hak ve alacaklarını olumsuz etkileyebilmekte ve bunun sonucu olarak işçilerin hak kaybının önlenmesi amacıyla bu hakların korunması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Yasa koyucunun da işçi lehine yorum ilkesini gütmesinin en önemli sebeplerinden biri budur. İşçi ve işveren ilişkisinde hayatın olağan akışı gereği güçsüz olan tarafın işçi olduğu düşünüldüğünden, işyerine ilişkin yapısal değişikliklerde de asıl amaç işçi alacakları ve iş güvencesini sağlamak olmuştur.

İşyeri kavramı, içerisinde maddi ve maddi olmayan birçok unsuru içeren bir yapı olarak, işletme kavramından farklı olarak düşünülmekte ve her birinin unsuru ve devri ayrı olarak incelenmektedir. Tezimizin konusu olarak işyeri devri kavramı incelenmiş olup, işletme kavramı ise yalnızca tanımsal anlam farklılıklarını ortaya koymak ve iş hukukunun konusu olan işyeri ile ticaret hukukunun konusu olan işletme kavramlarını birbirinden ayırmak hedeflenmiştir.

İşyerinin devri ile birlikte işçi hak ve alacaklarının korunması hususu, 98/50 ve 77/187 sayılı Avrupa Birliği Yönergelerinin birleştirilmesi sonucu oluşan 2001/23

sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile hukukumuzda girmiştir. Bu yönergelerle asıl hedeflenen; iş sözleşmelerinin devamlılığının sağlanması ile işçilik hak ve alacaklarının ihlal edilmesinin önüne geçmektir. Gerek Avrupa Adalet Divanı Kararları, gerekse de Alman Federal Mahkemesi kararları bu hususta hukukumuzda yön vererek ilk olarak İş K.m.6 ile düzenlenmiş ve yargı kararlarımıza ışık tutmuştur. Bu nedenle işyeri devrinin işçilik alacaklarına etkisi ile, işverenlerin bu alacaklardan sorumluluğu ayrı ayrı irdelenmiştir.

“Türk İş Hukukunda Muvazaalı İşyeri Devri” başlıklı tez konusu üç bölüme ayrılmış olup, ilk bölümde işyeri kavramı ve unsurları incelenmiş, ikinci bölümde işyeri devri kavramının hangi koşullarda ortaya çıktığı ve işyeri devrine benzer nitelikteki hukuki işlemler incelenmiş ve diğer üçlü iş ilişkileriyle karşılaştırması yapılmıştır. Üçüncü bölümde ise muvazaa kavramı ve unsurları incelenerek muvazaalı işyeri devrinin hangi kriterler kapsamında gerçekleştiğinin belirlenmesi, muvazaalı işyeri devri işleminin hangi koşullarda iddia ve ispat edileceğı, muvazaalı işyeri devri sebebiyle işçilik alacaklarının nasıl tahsil edileceğı ve bu işlemin hüküm ve sonuçları Yargıtay Kararları ve doktrin görüşleriyle birlikte incelenmiştir. Tezimizin asıl amacı ise; işverenlerin TMK m.2 uyarınca dürüstlük kurala aykırı olarak ve TBKm.19 uyarınca gerçekleştirdikleri muvazaalı işlemler doğrultusunda, bu işlemlerin hukuki niteliğı ile doğurduğu hüküm ve sonuçların işçi ve diğer alacaklıları nasıl etkilediğinin yapılan araştırmalarla tespittir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ KAVRAMI VE KAPSAMI

1.1. İŞYERİ VE İŞLETME KAVRAMLARININ HUKUKSAL YAPISI VE NİTELİĞİ

1.1.1. Türk İş Hukukunda İşyeri Kavramı ve Tanımsal Yapısı

İşyeri kavramı hukuki anlamıyla; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla, maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği ve aynı zamanda işin yapıldığı ve yürütüldüğü yerlerle ona bağlı eklenti ve araçların bulunduğu bir birimdir.¹Bu anlamda İş K. m.2’de de aynı tanıma yer verilmiş olup, m. 2/2 hükmüne göre; “*işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*” ibaresiyle işyeri kavramının yapısı ve niteliği genişletilerek, genel anlamda işyeri denildiğinde fabrika veya üretim yerlerinin düşünüldüğü kültürel dönemden uzaklaşmış ve işyeri kavramı yapısal olarak zenginleştirilmiştir.²

Doktrindeki genel işyeri tanımına göre; aynı yönetim altında örgütlenen, mal veya hizmet üretimi gibi teknik bir amaçla, işçilerin emeği ile birlikte varlığını sürdüren iş organizasyonu kapsamındaki yerlere işyeri denilmektedir.³ Bu tanımdan ve kanunda belirtilen tanımdan da anlaşılacağı üzere, bir yerin işyeri niteliğini haiz olabilmesi için gerekli maddi ve maddi olmayan unsurlar vardır. Ancak bu unsurların varlığı halinde, o yer işyeri kapsamına girmektedir.

¹ YILMAZ, Ejder, *Hukuk Sözlüğü*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, 10. Baskı, s. 670.

² DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme -Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme-*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, 1. Baskı, s. 3.

³ NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, İstanbul, Beta Yayınları, 2014, 5. Baskı, s.137., SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2017, 14. Baskı, s. 194., DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme -Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme-*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, 1. Baskı, s. 3., ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayınları, 2013, 26. Baskı, s. 57., AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, 11. Baskı, s. 56.

Bir yerin işyeri niteliğini haiz olabilmesi için, orada çalışan işçi sayısının bir önemi yoktur. Çalıştırılan işçi sayısı yalnızca bazı durumlarda önem arz etmektedir. Örneğin; işçilerin İş K. ve iş güvencesi kapsamına girip girmemesi hususunda İş K.m.18/1’de; “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli*” ibaresiyle, iş güvencesinden faydalanan olan işçinin; belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, en az altı ay kıdemli olarak, otuz veya daha fazla işçi bulunan işyerinde çalışması halinde, iş güvencesi kapsamına gireceği belirtilmiştir.⁴

Ayrıca İş K.4.maddesinde tarım işyerlerinde elliden fazla işçinin çalışması ve esnaf işletmelerinde de en az üç kişinin çalışması gerektiği aksi halde bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.⁵

İş Kanunu kapsamında bir yerin işyeri niteliğini haiz olması için önemli olan, işçi veya işçilerin mal veya hizmet üretmek amacıyla bir iş organizasyonu içerisinde, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda bir araya gelmesidir. İşverenin o işyerinin maliki olup olmaması veya iş faaliyetlerinin görüldüğü yerin kiralanan bir yer olmasının bir önemi yoktur.⁶ Bu hususta Y.10.HD. T. 18.04.1978, E. 1977/4288, K.1978/2913 ; “*bir kimsenin kiraladığı ve kendi işlerini gördüğü yerin ona ait işyeri olması asıldır. Şirketi'ne ait bazı işlerin dahi o kişi tarafından sözü edilen işyerinde görülmesi bu esası kaldırmaz; Özellikle de, o işleri yaptırtan kimseyi işyerinin işvereni yapmaz. Bu kişiler arasında hizmet akdi ilişkisinin bulunması dahi durumu etkilemez.*” şeklindeki ilamı ile işverenin çalıştırdığı işyerinin maliki olmasının gerekmediği belirtilmiştir.

İş K.m.2/3’te ise; “*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.*” ifadesiyle asıl işyeri haricinde bulunan bazı yerler ve bölümlerin de işyeri kapsamında değerlendirildiği belirtilmektedir.

İşyeri, sadece sınai ve ticari amaçlarla yürütülen iş faaliyetlerini değil, hizmet kesimine giren ve serbest meslek faaliyetlerinin de yürütüldüğü yerleri kapsar.⁷ Asıl işyerine bağlı olan yerlerin, eklentilerin ve araçların hangi koşullarda işyeri

⁴ AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, s. 56.

⁵ NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku*, s. 138, 139.

⁶ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 194.

⁷ ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, s. 58.

kapsamında değerlendirileceği ayrıca anlatılacaktır. İşyeri kavramı her ne kadar maddi ve maddi olmayan unsurlardan oluşarak, üretim yapılan birimi ifade etse de günümüzde teknolojik ve ekonomik gelişmeler işyeri kavramının yapısını da değiştirmiştir. Özellikle artık e-ticaret, homeoffice veya diğer teknolojik iş alanları gereği işyeri kavramının kalıplaşmış bir birimden farklılaştığını görmekteyiz. Çoğu zaman işveren ve işçinin dahi aynı kişi olduğu üretim alanları ortaya çıkmaktadır. Bu durumda böyle bir ilişkinin, iş ilişkisi olup olmadığı ve iş faaliyeti alanının işyeri olup olmadığı hususu da tartışılmalıdır. Kanaatimizce böyle bir durumda yasa koyucunun belirlediği tanım ve uyumsuzluk sonucu uygulanan hükümler gereği gerçek anlamda bir iş ilişkisi ve işyerinden söz edilemeyecektir. Genel tanıma ve yasa koyucunun yaptığı tanıma bakıldığında işyeri kavramının taşıması zorunlu olan unsurların yer aldığı görünse de bu unsurlar giderek yitirilmekte ve işyeri, artık iş faaliyetinin meydana geldiği her türlü alan olabilmektedir. Bu nedenle kanaatimizce gelişen işyeri yapısı göz önüne alınarak bir tanımlama yapılması gerekirse işyeri; işveren tarafından çalışma koşulları belirlenmiş, maddi ve maddi olmayan unsurlarla, ekonomik bir amaca ulaşmanın hedeflendiği, iş faaliyetlerinin süreklilik halinde organize edildiği alanlardır.

İşyeri kavramı ile işletme kavramı arasında da bir ayırım yapmak gerekmektedir. İşyeri, iş hukukunun konusunu oluştururken işletme ise ticaret hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Bu iki kavram arasındaki fark aşağıda açıklanacaktır.

1.1.2. Türk İş Hukukunda İşletme Kavramı ve Tanımsal Yapısı

İşletme kavramının tanımına İş K.'nda yer verilmemiştir. İlk olarak Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m.45/2'de '*işletme ve müessese*' terimleriyle, 274 sayılı Sendikalar Kanunu m.3/2'de ise '*işletme*' terimiyle, 440 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakleri Hakkındaki Kanun m.1 ve m.11'de ise '*teşebbüs, işletme ve müessese*' kavramlarına yer verilmiştir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu m.3/1-1 hükmü uyarınca; "*İşletme, mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerini*" ifade eder.⁸

⁸ YENİSEY DOĞAN, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 33.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/1-d'de; “İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi” ifade etmektedir. Bu kanunda işletmenin bütününe sevk ve idare eden kişi işveren vekilidir. İşletme toplu iş sözleşmesi kavramı ise; bir toplu iş sözleşmesi türü olarak aynı işverenin, aynı işkolunda birden fazla işyeri olduğu durumda veya bir kamu kuruluşunun yine aynı işkolunda ayrı tüzel kişiliğe sahip işyerleri varsa, bunlar işletme olarak kabul edilir.⁹ Örneğin; bir işverenin bir şehirde araba üretim fabrikası, başka bir şehirde ise uçak üretim fabrikası varsa, iki işyeri arasında teknik ve yönetim anlamında birliktelik olmasa dahi, aynı iş kolunda oldukları için tek bir işyeri gibi toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bazı Hükümlerinin Kaldırılması Hakkında Kanun m.3/2 hükmünde işletmeye toplu iş sözleşmesi çerçevesinde değinilmiştir.

İşletme kavramı esasen ticaret hukukunun konusunu oluşturmaktadır. İş hukuku anlamında işyeri kavramı, işveren ve işçiler arasındaki ilişkiler ile ilgilenirken, işletme kavramı ise ticaret hukuku kapsamında işyerindeki mal veya hizmet üretiminin teknik amacı ile ilgilenir.¹⁰

Her ne kadar İş K.'da işletme tanımı yapılmamışsa da, öğretideki ortak tanıma göre işletme; “genel olarak iktisadi ve teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerinin örgütlenmesi ile oluşmuş bir ünedir.”¹¹ Bu durumda iş hukuku anlamında bir işletmenin varlığından söz edebilmek için en önemli iki unsur; belirli bir ücretle çalışan personelin varlığı ve bu personele işin yapılmasına ilişkin gerekli talimatları verecek olan organın bulunmasıdır.¹²

⁹ BAŞBUĞ, Aydın, YÜCEL BODUR, Mehtap, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, 5. Baskı, s. 110.

¹⁰ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları No:56, 1987, s. 64.

¹¹ CANBOLAT, Talat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*, İstanbul, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., 1992, s. 50., DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 32., GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 65., DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, 19.Baskı, s. 48, SENYEN-KAPLAN, Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2018, 9. Baskı, s. 76., SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 199., ÖZKARACA,ERCÜMENT, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2008, 1.Baskı, s. 19.

¹² GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, Kazancı Hukuk Yayınları No:56, İstanbul, 1987, s. 68.

Bu bilgilerden yola çıkarak işletme kavramını iş hukuku kapsamında tanımlamak gerekirse; sermaye, organizasyon, yönetim ve personelden oluşan ekonomik, sınai ve ticari veya ticari olmayan amaçla (vakıf ve dernekler) sistemli bir biçimde örgütlenen, bir veya birden çok işyerinden oluşan sosyal birim olarak ifade edebiliriz.¹³

1.1.3. Türk Ticaret Hukuku'nda İşletme Kavramı ve Tanımsal Yapısı

6102 Sayılı TTKm.11/1 hükmü uyarınca; “ *Ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir.*” ibaresiyle ticari işletme tanımı yapılmıştır.

Bu tanımdan anlaşılan hususlar ticari işletmenin devamlılık ve bağımsızlık unsurlarını içererek, belirli bir gelir sağlamayı hedeflediği ve esnaf işletmesinden farklı olduğudur. Bu unsurlardan yola çıkarak ticaret hukuku kapsamında işletmeyi; bir girişimcinin (müteşebbisin) belirli bir gelir sağlamak amacı ile emek ve sermayesini bağımsız ve sürekli bir organizasyon, metot ve zihniyetle oluşturacak şekilde bir araya getirmesi olarak tanımlayabiliriz.¹⁴

Ticari işletmenin, işletme unsurunu taşıması önemlidir. Bir işletmenin varlığından söz edebilmek için yalnızca gelir sağlamayı hedeflemek yeterli değildir. Örneğin; özel ders veren bir öğretmen veya borsada hisse alıp satan bir kişinin ticari işletme unsurlarına sahip olduğu söylenemez.¹⁵ Bu nedenle ticaret hukuku anlamında işletmenin varlığından söz edebilmek için gerekli ilk unsur olarak ekonomik amaca ulaşmada maddi anlamda somut araçların bir araya getirilmesidir.

Bir diğer önemli unsur ise devamlılık unsurudur. Bu unsura göre geçici, tek sefere mahsus ve tesadüfi nitelikte faaliyetler içeren, devamlılık arz etmeyen ticari işler, ticari işletme kavramı ile bağdaşmaz.¹⁶ Ancak mevsimlik işlerde devamlılık söz konusu olmasa da, aralıklı çalışma söz konusu olduğundan bu iş faaliyetlerinin

¹³ UÇAROL, Bengü Fatma, *İşyeri Devrinin İş sözleşmesine Etkisi*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, 1. Baskı, s. 27.

¹⁴ ÜLGEN, Hüseyin, HELVACI, Mehmet, KENDİGELEN, Abuzer, KAYA, Aslan, NOMER ERTAN, Füsün, *Ticari İşletme Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 146., HİRŞ, Ernst E., *Ticaret Hukuku Dersleri*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1946, 2. Baskı, s. 101., İMREGÜN, Oğuz, *Ticaret Hukukunun Genel İlkeleri*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2004, 4. Baskı, s. 12.

¹⁵ ŞENER, Oruç Hami, *Ticari İşletme Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, 1. Baskı, s. 4.

¹⁶ ARKAN, Sabih, *Ticari İşletme Hukuku*, Sözkesen Matbaacılık, Ankara, 2013, 18. Baskı, s. 31.

devamlılık unsurunu taşıdığı düşünülerek ticari işletme niteliğine sahip oldukları bilinmektedir.¹⁷

Ticari işletmelerin bağımsızlık unsuruna göre, ticari mümessil veya ticari vekil, bir ticari işletme bünyesinde ticari işletmeye bağımlı olarak çalıştıklarından, bağımsız bir ticari işletme işleticisi olarak kabul edilmemektedirler.¹⁸ Şubeler de bağımsız olarak faaliyette bulunmayarak merkeze bağımlı bir şekilde çalıştıkları için ticari işletme olarak nitelendirilemezler.¹⁹ Serbest meslek kuruluşları, ekonomik veya ticari amaçlı değil, meslek amaçlı kuruluşlar (avukatlar ve doktorlar gibi) olduğu için ticari işletme sayılmamaktadırlar.²⁰ Avukatların ticaretle uğraşmaları yasak olmasına rağmen doktorlar ise ticari amaçla bir hastane veya doğumevi açarlarsa bu işyerleri ticari nitelikli işletmeler sayılır.²¹

Ticari işletmenin bir diğer unsuru ise esnaf işletmesi çapını aşmasıdır. Bir işyerinde devamlılık, bağımsızlık, belirli bir gelir elde etmeyi amaçlama, tüm iktisadi işletmelerde aranan özelliktir. Ancak işletmenin ekonomik olarak belirli bir çapı aşması, bu sayılan kriterler arasından en belirleyicisidir. Bu kriterin belirlenmesi için gerekli ölçüt ise TTK. m.11/’de ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki sınırın Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nde gösterilmesi ile belirleneceği belirtilmiştir.²²

Yargıtay’ın bir içtihadında²³ da ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki en önemli fark belirtmektedir. Buna göre esnaf işletmesinin; sermayeden fazla, beden çalışmasına dayanan ve geliri TTK. m.11/2 hükmü uyarınca Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile gösterilen sınırı aşmayan işletmeler olduğu belirtilmiştir.

¹⁷ POROY, Reha, YASAMAN, Hamdi, *Ticari İşletme Hukuku*, Vedat Kitapçılık, 2015, İstanbul, 15. Baskı, s. 39.

¹⁸ İNAL, Tamer, *Ticari İşletme Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, 2. Baskı, s. 221.

¹⁹ ŞENER, Hami, *Ticari İşletme Hukuku*, s. 5.

²⁰ BAŞTUĞ, İrfan, ERDEM H. Ercüment, *Ticari İşletme Hukuku*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1993, s. 30.

²¹ BAŞTUĞ, İrfan, ERDEM H. Ercüment, *Ticari İşletme Hukuku*, s. 30.

²² ÜLGİN, Hüseyin, HELVACI, Mehmet, KENDİGELEN, Abuzer, KAYA, Aslan, NOMER ERTAN, Füsün, *Ticari İşletme Hukuku*, s. 289., ŞENER, Hami, *Ticari İşletme Hukuku*, s. 5.

²³ Y. 11. HD. T. 06.12.2017, E. 2016/4614, K. 2017/6953; “... ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletmedir. Ticari işletme ile esnaf işletmesi arasındaki sınır, Bakanlar Kurulunca (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi) çıkarılacak kararnamede gösterilir. Bir ticari işletmeyi, kısmen de olsa, kendi adına işleten kişiye tacir denir. İster gezici olsun ister bir dükkânda veya bir sokağın belirli yerlerinde sabit bulunsun, ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla beden çalışmasına dayanan ve geliri 11. maddenin 2. fıkrası uyarınca çıkarılacak kararnamede gösterilen sınırı aşmayan ve sanat veya ticaretle uğraşan kişi esnaftır.”(sinerjimevzuat.com, 12,06,2019)

Ticari işletme ve esnaf işletmesinin ortak unsurlarından bir diğeri de gelir elde etme amacıdır. Buradaki ortak amaç gelir sağlama hedefinin bulunmasıdır. Gelir sağlama hedefinin varlığı halinde, giderlerin gelirlerden daha fazla olması durumunda kar edilemeyeceği düşünülse de, burada önemli olan amaç kar elde etme amacı değil, gelir sağlama amacıdır.²⁴

İş hukuku alanındaki işletme kavramıyla ticaret hukuku alanındaki işletme kavramları birbiriyle bağıllık gösterse de tam olarak aynı anlama sahip değildirler. İş hukuku anlamında işletme kavramı, işçilerin faaliyetlerinin işveren tarafından denetlendiği, sistemli ve örgütlenmiş bir organizasyon olarak bu faaliyet süreci ile ilgilendir.²⁵ Ticaret hukuku anlamında işletme ise, işyerinin tamamen kar elde etmeyi amaçlayan ekonomik malvarlığı ile ilgilendir. Örneğin; bir işyerinin devri durumunda işçiler açısından doğacak sorunlar iş hukuku alanına girerken, işyerinin malvarlığına ilişkin sorunlar ticaret hukuku alanına girer.²⁶

Bu durumda iş hukuku anlamında işletmenin yalnızca ekonomik amacın varlığı ile kurulması gerekmemektedir. İşletmenin mal veya hizmet üretimi amacıyla kurulması yeterlidir. Ticaret hukuku alanında bir ticari işletmeden söz edilmesi için de ekonomik bir amaç olarak kar elde etme amacının varlığı şarttır.

İş hukuku alanında bir işletmenin varlığından söz edilebilmesi için işçinin varlığı en önemli unsurlardan biridir. Ancak ticaret hukuku alanında ticari bir işletmeden söz edilebilmesi için işçinin varlığı şart değildir.²⁷

1.1.4. Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Ayrımı

İşyeri ve işletme kavramları arasındaki ayrımı belirlemekteki en önemli ölçüt, her iki alanda izlenen amaçtır.²⁸ İşyerindeki asıl amaç, mal ve hizmet üretimi olan

²⁴ DEMİRKAPI, Ertan, *Ticari İşletmenin Tespiti Açısından Esnaf İşletmesi Kavramının Değerlendirilmesi*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Y. 2013, Sa. 1-2, s. 388.

²⁵ GÜZEL, Ali, *İşyerinin Değişmesi*, s. 64.

²⁶ GÜZEL, Ali, *İşyerinin Değişmesi*, s. 65.

²⁷ GÜZEL, Ali, *İşyerinin Değişmesi*, s. 68.

²⁸ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 66.

teknik amaç iken, işletmedeki asıl amaç ise ekonomik olarak gelir elde etme amacıdır.²⁹

İşletme, işyerinden daha geniş bir kavram olup, bir işyeri olmasa dahi işletmenin varlığından söz edilebilir.³⁰ İşletme ve işyeri kavramları doktrindeki ortak görüşe³¹ göre farklı kavramlar olup, işyeri kavramı iş hukukunun kapsamına girerken, işletme kavramı ise ticaret hukukunun kapsamına girmektedir. Ancak bu görüşlerden farklı olarak doktrindeki bir görüşe³² göre, işyeri ve işletme kavramları arasındaki ölçütlerin belirlenebilir nitelikte olmadığı, işletmenin ve işyerinin farklı amaçları olsa da, dolaylı olarak örtüştüğü, bu nedenle kesin bir ayırım yapılamayacağı ileri sürmüştür. Aynı görüşe göre, işletmenin amacı ekonomik olarak kar elde etme amacıyken işyerinin amacı teknik olarak hizmet ve mal üretme amacıdır. Ancak bu iki amaç birbiriyle dolaylı olarak örtüşmekte olup, buna göre hizmet veya mal üretme amacı da sonuç olarak kar elde etmek için var olmaktadır. Bu nedenle doktrindeki görüşe aykırı olarak bu amacın bir ölçüt olmadığı belirtilmiştir.

Kanaatimizce, işyerinin amacı teknik amaç ve işletmenin amacı ise ekonomik amaç olsa da her ikisinin de amacı dolaylı yoldan aynı olup, mal veya hizmet üretilen bir yerde gelir elde etme amacının da var olduğu bir gerçektir. Örneğin; kamu yararına çalışan dernek ve vakıflar kar amacı gütmemelerine rağmen işletme niteliğine sahiptirler. (Tema Vakfı, Kızılay gibi) Ancak işyeri, iş hukukunun konusunu oluşturan bir kavram olup, işletme ise ticaret hukuku alanında bir kavramdır. Bu iki kavramın uygulama alanı ve uyuşmazlıklara konu olduğu alanlar farklı olduğundan aynı olarak düşünülmesi mümkün değildir.

İşyeri ve işletme kavramları sermaye, yönetim, personel gibi birçok unsur açısından benzerlik göstermektedir. İşyeri de işletme gibi, tek başına hukuki bir kişilik oluşturmaz. Çünkü işyeri ve işletmenin borç ve taahhütlerinden sorumlu

²⁹ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 198., ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 19., DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 66., DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, *İş Hukuku*, s. 48., EYRENCİ, Ömer, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim, *İş Hukuku*, s. 48., SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay, *İş Hukuku*, s. 76.

³⁰ CANBOLAT, Talat, *İş Hukuku*, s. 50.

³¹ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 198., DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, *İş Hukuku*, s. 48., EYRENCİ, Ömer, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim, Bireysel *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, 8. Baskı, s. 48., CANBOLAT, Talat, *İş Hukuku*, s. 50., GÜZEL, Ali, *İşyerinin Değişmesi*, s. 66., AYDINLI, İbrahim, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi ve Muhtevası*, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:4 Ocak 1999, s. 190.

³² DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 66.

olduğu ayrı bir malvarlığı veya hükmi şahsiyeti yoktur.³³ Ancak her ne kadar benzer kriterler ve unsurları bulunsa da bir kavramın diğerini kapsıyor olması dahi aynı iki kavram olmadıklarını ispatlar niteliktedir.

Birden fazla işyerinin mevcut olduğu hallerde ise; işletmenin aynı işkolunda yer alan işyerlerinden oluşan bir işletme olup olmadığı ve merkezin neresi olduğu önem taşımaktadır. Bu hususta bir Yargıtay ilamında³⁴, bir işletmede birden fazla işyeri olup olmadığı veya işyerine bağlı işyerleri olup olmadığının nasıl incelenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu karara göre; işyerinin hangi işkoluna ait olduğunun belirlenmesi için, işyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu belirlenmeli ve buna göre işyerinde yürütülen faaliyetlerin asıl amacı belirlenmelidir. Aynı zamanda bu kararda 6356 Sayılı Kanun'la bir birimin bağlı veya bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilmesinin daha fazla önem arz ettiği belirtilerek, asıl iş, yardımcı iş ayrımı yapılarak, benzer veya farklı faaliyetlerin yürütülüp yürütülmediğinin incelenmesi gerektiği belirtilmiştir. Yine aynı kararda aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunduğu durumda ise bu yerlerin bir işletmeye mi ait olduğu ve öyleyse merkezinin neresi olduğunun belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Kaldı ki, bir işverenin fabrikası hem işyeri hem de işletme olarak nitelendirilebilse de banka veya şubelerinde olduğu gibi bir işletmeye bağlı birden çok işyeri bulunabilir.³⁵

Bu nedenlerle işyeri ve işletme kavramları her ne kadar yapısal olarak benzerlik gösterse de gerek hukuki niteliği gerekse de uyumsuzluk konusu olduğunda, her iki yapının da belirgin özellikleriyle birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Bu kapsamda her iki ünitenin yöneldiği amaç ve işçi ile iş organizasyonu kapsamındaki sorunlar yönünden inceleme yapılması gerekmektedir.³⁶

³³ AYDINLI, İbrahim, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi ve Muhtevası*, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:4 Ocak 1999 ,s. 190, 191.

³⁴ Y. 9. HD. T. 02.02.2016, E. 2016/1338, K. 2016/2358 (sinerjimevzuat.com, 12.06.2019)

³⁵ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi*, TÜHİS, Ankara, 2011, s. 12.

³⁶ KOLAN, Şelen, *İşçinin İşyeri Değişikliği ve Hukuki Sonuçları*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:165-166, Haziran 2018, s. 289.

1.1.4.1. İşyeri Kavramının Unsurları

1.1.4.1.1. Maddi Unsurlar

İş K. m. 2’de; “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir ” tanımı yapılmışsa da, bu unsurların ne olduğu kanunda belirtilmemiştir.

İş K. dışında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.11’de de; “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, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.” şeklinde geniş bir işyeri tanımı yapılarak maddi ve maddi olmayan unsurlara değinilmiştir. İşyerini oluşturan maddi unsurlar işyerinin görünebilir ve dolayısıyla somut yönünü oluşturmaktadır³⁷.

Bir yerin işyeri niteliğini haiz olabilmesi için en önemli maddi unsur ise işçi unsurudur. İşyeri her şeyden önce işçilerin çalıştığı bir yerdir. Bu nedenle işçi sıfatını haiz olmayan kişilerin çalıştığı bir yer,İş K. anlamında bir işyeri değildir.³⁸İş K. kapsamında değerlendirilebilmesi için öncelikle mal ve hizmet üretiminde kullanılan, arsa, bina, makine, tezgah, büro araçları, hammadde gibi maddi unsurlara sahip olması gerekmektedir.³⁹Ancak bu unsurların varlığı, o işyerinin niteliği açısından olmazsa olmaz nitelikte olsa da, tek başına yeterli değildir.

1.1.4.1.2. Maddi Olmayan Unsurlar

İşyerinin mal veya hizmet üretmek amacıyla araç olarak kullandığı somut nesnelerin yanında, maddi olmayan unsurlar soyut nesneler olup, işyerinin bu niteliği haiz olmasında oldukça büyük etkenlerdir. Bu unsurlar maddi unsurlar gibi somut olmasa da işyerinin belirlenebilirliği açısından önem taşımaktadır.

İşyerini oluşturan maddi olmayan unsurlar deneyim, buluşlar, ticari sır, üretim yöntemleri, müşteri çevresi, ticari itibar, marka, patent, alacak hakkı, ticaret unvanı,

³⁷ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 17.

³⁸ NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku*, s. 138.

³⁹ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyerinin Devri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, 1. Baskı, s. 19.

ipotek ve rehin hakkı gibi soyut unsurlardır.⁴⁰ Ancak işyeri kavramının oluşması için tüm bu unsurların bir araya gelmesi yeterli değildir.⁴¹ Şöyle ki; bu unsurların, işyerinin teknik amacı olan mal ve hizmet üretimini gerçekleştirmek amacıyla kurulan organizasyonun bir parçasını oluşturmaları gerekmektedir. Maddi olan ve maddi olmayan unsurların tek başına veya birilikte varlığı da o yerin işyeri niteliği kazanmasında yeterli olmamaktadır. İşyerinin önemli bir unsuru olan işçinin emeğinin de bu tanımda önem arz ettiğini belirtmek gerekir.⁴²

1.1.4.1.2.1. Ticaret Unvanı

Ticaret unvanı, taciri tanıtmaya ve onu diğer tacirlerden ayırmaya yarayan, tacirin ticari işletmesine ilişkin yaptığı işlemlerde kullandığı isimdir.⁴³ TTK.'daki tanımda da belirtildiği gibi tacirin, ticari işletmesine ilişkin yaptığı tüm işlemlerde kullandığı ad olarak, bir taraftan da müşterilerine istedikleri işletmeyi veya ürün seçme hakkı sağlayarak onların menfaatlerini korumayı sağlar.⁴⁴

Ticaret unvanı ticari işletmenin değil, onu işletenin ticari kimliğini belirleyici bir kavramdır.⁴⁵ Ticaret unvanını belirlemede başlıca üç sistem bulunmakta olup; serbesti sistemine göre, tacir ticaret unvanını dilediği şekilde seçebilir; gerçeklik sistemine göre, ticaret unvanı seçilirken gerçek kişiler ad ve soyadını, tüzel kişiler ise tüzel kişiliğin hukuki şekline uygun bir şekilde seçer; karma sistemde ise, ticaret unvanı ilk oluşturulduğu sırada gerçek durumu yansıtmalı ve sonrasında meydana işletmenin devri, isim değişmesi gibi haller ticaret unvanı değişikliğine sebep olmaz.⁴⁶ Türk Hukuku'nda karma sistem kabul edilmiştir.

Ticaret unvanını işyerinin maddi olmayan unsuru yapan en büyük etken, işverenin bu unvanı kullanarak işletmesiyle ilgili senet ve evrakı imza altına almasıdır. Bu durumda işverenin ticaret unvanıyla yaptığı tüm işlemlerin ticari iş

⁴⁰ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2017, 14.Baskı, s. 194.

⁴¹ CENTEL, Tankut, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, 1994, 2.Baskı, İstanbul, I, s. 70.

⁴² ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2008, 1. Baskı, s. 9.

⁴³ ARKAN, Sabih, *Ticari İşletme Hukuku*, Ankara, Sözkesen Matbaacılık, 2013, 18. Baskı, s. 257.

⁴⁴ POROY, Reha, YASAMAN, Hamdi, *Ticari İşletme Hukuku*, Vedat Kitapçılık Basım Yayım, 2015, İstanbul, 15.Baskı, s. 395.

⁴⁵ TEKİL, Fahiman, *Kıymetli Evrak Hukuku*, Fatih Gençlik Vakfı Matbaa İşletmesi, İstanbul, 1980, s. 106.

⁴⁶ ARKAN, Sabih, *Ticari İşletme Hukuku*, Ankara, Sözkesen Matbaacılık, 2013, 18. Baskı, s. 257.

olduğu karinesi çürütülemez bir hale gelmektedir.⁴⁷ Ticaret unvanının kullanılması zorunludur.(TTK. m.39/1)

1.1.4.1.2.2. Ticari Sır (Know-How)

Ticari sır, İşletmecilere Ait Ticarî Sırların Korunması İle Kamuoyuna Açıklanabilecek Bilgilerin Yayımlanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m.4/1-ç hükmü uyarınca; “ *Elektronik haberleşme sektöründe faaliyet gösteren bir ticarî işletme veya şirketin, iş planı ve yatırım planı dâhil olmak üzere, faaliyet alanı ile ilgili yalnızca belirli sayıdaki mensupları ve diğer görevlileri tarafından bilinen, elde edilebilen, özellikle rakipleri tarafından öğrenilmesi halinde zarar görme ihtimali bulunan ve üçüncü kişilere ve kamuya açıklanmaması gereken, işletme ve şirketin ekonomik hayattaki başarı ve verimliliği için büyük önemi bulunan bilgiler*” olarak tanımlanmıştır.

Ticari sır tanımı, Ticari Sırlar Kanunu Tasarısı 3.maddede; “*Ticarî sır, bir ticarî işletme veya şirketin faaliyet alanı ile ilgili yalnızca belirli sayıdaki mensupları ve diğer görevlileri tarafından bilinen, elde edilebilen, rakiplerince bilinmemesi ve üçüncü kişilere ve kamuya açıklanmaması gereken işletme ve şirketin ekonomik hayattaki başarı ve verimliliği için büyük önemi bulunan; iç kuruluş yapısı ve organizasyonu, malî, iktisadî, kredi ve nakit durumu, araştırma ve geliştirme çalışmaları, faaliyet stratejisi, hammadde kaynakları, imalatının teknik özellikleri, fiyatlandırma politikaları, pazarlama taktikleri ve masrafları, pazar payları, toptancı ve perakendeci müşteri potansiyeli ve ağları, izne tâbi veya tâbi olmayan sözleşme bağlantılarına ilişkin bilgi, belge, elektronik ortamdaki kayıt ve verilerden oluşur.*” ibaresiyle de tanımlanmıştır.⁴⁸

Ticari sır, yönetmelik ve tasarıda yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere teknik bilgi ve tecrübe gerektiren işlerde, hem işverenin hem de işçinin sahip olduğu bilgi ve deneyimlerdir.⁴⁹ Bu bilgi ve deneyimler hem iş hukuku alanında hem de ticaret hukuku alanında sıklıkla uyuşmazlık konusu olmaktadır. Özellikle TTK m.54'teki; “*Üretim ve iş sırlarını hukuka aykırı olarak ifşa etmek; özellikle, gizlice*

⁴⁷ İMREGÜN, Oğuz, *Ticaret Hukukunun Genel İlkeleri*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2004, 14. Baskı, s. 89.

⁴⁸ YILMAZ, Çağatay, *Ticaret Hukukunda Ticari Sır ve Korunması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 20

⁴⁹ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 19.

ve izinsiz olarak ele geçirdiği veya başkaca hukuka aykırı bir şekilde öğrendiği bilgileri ve üretenin iş sırlarını değerlendiren veya başkalarına bildiren dürüstlüğü aykırı davranmış olur.” hükmü uyarınca ticari sırların hukuka aykırı olarak ifşa edilmesinin haksız rekabet teşkil ettiği belirtilmiştir. Bu hüküm kapsamındaki ‘sır’ ibaresi yalnızca saklanan gizli bilgileri değil, uzun ve masraflı bir çalışma sonucunda elde edilen bilgileri de kapsamaktadır.⁵⁰

Ticari sırrın hukuka aykırı bir şekilde ifşasının önlenmesi için işveren, işçinin bu sırları korumasını sağlamak adına ticari sır sözleşmesi veya haksız rekabet yasağı sözleşmesi düzenleme hakkına sahiptir. Yargıtay da bir kararında⁵¹ işçinin sözleşme olsun veya olmasın, işverenin ticari sırlarını hukuka aykırı ve izinsiz olarak ifşa etmesini işveren açısından iş akdini geçerli nedenle fesih sebebi olarak kabul etmiştir.

1.1.4.1.2.3. İşgücü

İşyerini oluşturan önemli unsurlardan biri de işçinin emeğidir. İş hukukunun asıl ilgilendiği konu işçi ile işveren arasındaki ilişki olduğundan, çalışan bir kişinin bulunmadığı bir yer İş K. kapsamında işyeri olarak kabul edilemez.⁵²

İş hukukunda işverenin otorite olması, işçinin, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etmesi, işçinin yasalar ve mahkemeler önünde korunması gerektiği hissini vermektedir. Çoğu durumda da gerek ilk derece veya istinaf mahkemesi kararları, gerek Yargıtay kararlarına bakıldığında işverenin uyuşmazlıklarda delil sunma ve ispat kabiliyetinin işçiye göre daha iyi olduğu bir gerçektir. Bu nedenle işçi lehine yorum ilkesi, ispat kurallarına da uygulanmaktadır. Kanun koyucunun amacı da işçinin işgücün (emeğinin) karşılığının verilmesi ve işçinin güvenliğinin sağlanmasıdır.

⁵⁰ ARKAN, Sabih, *Ticari İşletme Hukuku*, s. 322.

⁵¹ Y. 9. HD. T. 17.10.2016, E. 2016/23160, K. 2016/17940; “kendi amirinin bilgi ve izni olmaksızın 9 girişimciye ait kuruldand geçmiş iş planlarını vermek sureti ile ticari gizli bilgileri üçüncü kişilere aktardığı tespit edilmiştir. Dosyada yer alan soruşturma raporu ve eklerinden davacının ticari gizli bilgi hükmündeki iş planlarını ...’e aktardığı, davacının eylemi nedeniyle menfaat temini olmadığı, ancak iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı tarafından devamının beklenemeyecek şekilde sarsıldığı, bu nedenle davacının iş akdinin geçerli nedenle feshedildiği anlaşıldığından” şeklindeki ilamıyla ticari sırrı ifşa eden işçinin, kendi lehine menfaat sağlayıp sağlamadığına bakılmaksızın, işverene geçerli nedenle iş akdini feshetme hakkı sağlamıştır. (sinerjimevzuat.com, 13.06.2019)

⁵² ÖZKARACA, Arcüment, *İşyeri Devri*, s. 10.

Günümüzde insan emeği olmadan, insani işgücüne gerek duyulmadan, yalnızca teknolojik aletlerle yürütülen iş faaliyetleri de mevcuttur. Teknolojik gelişmelerle birlikte özellikle makineleşme devrine geçişle birlikte, yalnızca makine ve robotların iş faaliyetini yürüttüğü ve insan gücüne gerek duyulmayan işletme ve işyerleri artmıştır. Bu nedenle her geçen gün gelişen teknolojiyle ilerleyen zamanlarda insan gücüne olan ihtiyacın azalacağı bir gerçektir. Ancak yine de insan gücüne dayalı olan çalışmalarda işçinin emeği ön planda olup, işyerinin olmazsa olmaz bir unsurudur. Çünkü işverenin her ne kadar sermayesi, işletmesi, fabrikası ve diğer araçları olsa da işçi ve işgücü olmadan bir işyerinin varlığından söz edilemez.

1.1.4.1.2.4. Teknik Amaç

Gerek asıl işin yapıldığı yerlerde gerekse işyerine bağlı yerlerde mal veya hizmet üretiminde belirli bir amacın izlendiği görülmektedir.⁵³ İşyerinin makine, hammadde, bina gibi maddi unsurlarıyla birlikte; buluş, patent, alacak, müşteri çevresi gibi maddi olmayan unsurları ile işgücünün bir araya gelerek örgütlendiği çerçevede, üretimde bulunan işverenin amacı üretimde kardan ziyade iş tekniğine ilişkin amaçtır.⁵⁴

İşletmedeki asıl amacın ekonomik amaç olan kar amacı olması, işyerindeki asıl amacın ise mal ve hizmet üretimi olan teknik amaç olması, işyeri ve işletme kavramları arasındaki en önemli farkı ortaya koymaktadır.⁵⁵

Bir işyerinde birden fazla teknik amaç takip edilebilir.⁵⁶ Örneğin; bir fabrikanın bir bölümünde iplik üretilirken bir bölümünde ipliklerin boyanması, iş tekniği açısından iki farklı amacı göstermektedir.

1.1.4.1.2.5. İş Organizasyonu

İşverenin özen yükümlülüklerinden biri de işin iyi ve doğru biçimde düzenlenerek, organize edilmesidir. Bu yükümlülük, iş organizasyonu kavramının

⁵³ DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s. 45.

⁵⁴ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, Kazancı Hukuk Yayınları No.56, 1987, s.80.

⁵⁵ CENTEL, *Tankut, İş Hukuku*, s.71

⁵⁶ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyerinin Devri*, s.19.

çerçevesini oluşturarak, işverenin işyerini, iş sürelerini ve işin kapsamını bilimsel esaslara uyarlamasıyla oluşur.⁵⁷

İş K.m.2 ve m.3'te; işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile birlikte oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir. İş K.m.2'nin gerekçesinde ise; *"...diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, işveren, kurulan "iş organizasyonu" işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra ... hükmü eklenmiştir"*⁵⁸ ibaresiyle işyeri kavramının kapsamının genişlemesi sonucu iş organizasyonunun da farklılık göstermeye başladığı belirtilmiştir. Bu gerekçede belirtildiği gibi, işyerlerindeki teknik amacın ve işyeri sınırlarının gelişip değişmesiyle klasik işyeri ve iş teknikleri anlayışından uzaklaşarak teknoloji ve çağın getirdiği yeniliklerle farklılaşan bir işyeri ve işverenin oluşturduğu organizasyon ortaya çıkmıştır.

Özellikle teknolojik gelişmelerle, internet üzerinden çalışma (e-ticaret, tele çalışma vb.) gibi değişikliklerle sanal organizasyonlara geçiş yapılmıştır. Bu çalışma şeklinde sanal ortam üzerinden yapılan çalışma; klasik işyeri ve iş organizasyonu kavramı dışına taşarak farklı mekanlarda çalışan kişilerin, farklı yönetim birimleriyle, çalışma birimleri arasındaki coğrafi farklılıklar nedeniyle uygulanacak olan kanunların da sorgulanmasına sebep olmaktadır.⁵⁹ Ancak iş organizasyonu kavramı için, işin yürütüldüğü yer ile yönetilen yer arasındaki mesafe ne kadar olursa

⁵⁷ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, 1974, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, s.69,70.

⁵⁸ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s.197.

⁵⁹ DOĞAN YENİSEY, *İşyeri ve İşletme*, s.419

olsun, aynı teknik amacı taşımaları ve bu hususta işveren tarafından örgütlenmeleri işyerinden sayılmaları için yeterli unsurlardır.⁶⁰

Maddi ve maddi olmayan unsurların yanında, işgücü (emek) de iş organizasyonunun olmazsa olmaz bir parçasıdır. İş organizasyonunun bir diğer parçası da belirli bir teknik amaç doğrultusunda örgütlenmiş olmasıdır.⁶¹ Örgütlenmiş olan bu organizasyonun aynı zamanda sürekli olması da gerekli olup, tek bir işin gerçekleştirilmesine yönelik yapılan işler o yere işyeri niteliği kazandırmaz.⁶²

Yine işyerinin önemli bir unsuru olan iş organizasyonu kavramı Yargıtay Kararları'nda⁶³ da belirtilmiş olup, bu kararlarda işyerlerinin bu organizasyon çerçevesinde meydana geldiği belirtilmiştir.

1.1.5. İşyerinin kapsamı

1.1.5.1. İşin Yapıldığı Yer (Asıl İşyeri)

İş K. m.2'de; *"İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir."* şeklinde işyerinin tanımı yapılmıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere işyeri, mal

⁶⁰ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s.197.

⁶¹ DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.24.

⁶² SÜZEK, İş Hukuku, s. 194.

⁶³ Y.10. HD. T. 13.10.2015 E. 2016/490, K. 2016/2329; "506 sayılı Kanunun 5.maddesi, işyerinin tanımını sigortalının işini yaptığı yer olarak ifade eder. 4857 sayılı Yasa'nın 2.maddesine göre de; işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tarif edilir. Keza işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. 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 geçeceği gibi; sigortalıların çalıştırıldığı işyeri devredilir veya intikal ederse, eski işverenin kuruma olan sigorta primi ile gecikme zammı ve faiz borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müteselsilen sorumludur. ", Y. 9. HD. T. 27.09.2018, E.2018/7550, K.2018/16826; "İşçi olmanın en belirgin özelliği işin ücret karşılığı yapıyor olmasıdır. İşçinin iş görme borcu vardır. İşçi, serbest irade ile kabul edilmiş bir iş sözleşmesi ile çalışır. Bir diğer özelliği de bir işverene (hukuki ve kişisel) bağımlı olarak onun emrinde çalışıyor olmasıdır. Bu nedenle işveren olmadığında; İş sözleşmesini kimin düzenlediği, kimin işe aldığı ve iş sözleşmesini sona erdirdiği, ücretin kim tarafından ödendiği, iş görme ediminin kime karşı yerine getirildiği, kimin işinin yapıldığı, çalışma koşullarını kimin belirlediği ve bu anlamda kime bağımlı olarak çalıştığı önemlidir. İşverenin kayden başka bir gerçek ya da tüzel kişi olarak görünmesi, ona işveren sıfatı vermez... En önemlisi de bağımsız bir organizasyona sahip olması gerekir. Bağımsız organizasyon yönünden işyeri kavramına da değinmek gerekir. İşyeri: "Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı 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 ifade eder". (4857 sayılı İş Kanunu Madde. 2/2.). Burada iş organizasyonu önemli bir unsurdur. " (sinerjimevzuat.com, 15.06.2019)

veya hizmet üretme olan teknik amaçla birlikte işçinin işçi ve işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarını yerine getirdiği yerdir.⁶⁴

İşçi ve işverenin, teknik amaç doğrultusunda örgütlendiği işyerinin gerçek veya tüzel kişiye ait olmasının, veya işverenin o işyerinin maliki olup olmamasının ve yine işyerindeki işçi sayısının o yerin işyeri niteliğini haiz olmasında bir önemi yoktur.⁶⁵

1.1.5.2. İşyerine Bağlı Yerler

“İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler...” şeklinde İş K.m.2’de yapılan tanımla işyerine bağlı olan yerler belirtilmiştir. Bu tanıma göre bir işyerinin, işyerine bağlı yer olarak kabul edilebilmesi için gereken kriterler; o yerin mal veya hizmet yönünden bağlılığının olması (amaçta birlik) ve aynı yönetim altında (yönetimde birlik) bulunmasıdır.⁶⁶

Amaçta birlik, o işyerinde mal veya hizmetin üretilmesi hususunda yapılan işlerin bağlılığını, birbirini tamamlamasını ve üretimin farklı aşamalarını ifade eder.⁶⁷ Yönetimde birlik ise aynı işverenin idaresi altında, tek elden yönetilen işyerlerinde çalışıldığı koşulda geçerli unsurlardır. Aynı yönetim altında bulunan işyerlerinde önemli olan husus, işçilerinin bordrolarının ve işe giriş çıkışlarının tek elden, aynı yönetim tarafından takip edilmesidir⁶⁸. Ancak öğretilerde bir görüş⁶⁹; işyerinin ve işyerine bağlı yerin tespit edilmesinde sadece aynı yönetim altında bulunma kriterinin, işyerine bağlı yer olma koşulunu sağladığı düşüncesindedir. Buna göre misafirhane ya da kamp gibi yerlerde teknik bir bağlantı olmamasına rağmen aynı yönetim altında bulunması, aynı işyeri veya işyerine bağlı yer sayılması için yeterlidir. Ancak kanaatimizce amaçta birlik ve yönetimde birlik ilkelerinin her ikisinin de aynı anda var olması, işyerine bağlı olan yer niteliğini kazanması hususunda daha belirgin unsurlar olacaktır.

⁶⁴ SÜMER, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 2017, 22.Baskı, Ankara, s.22.

⁶⁵ GÜNAY, Cevdet İlhan, *İş Kanunu Şerhi Cilt 1*, Yetkin Yayınları, 2015, 4.Baskı, Ankara, s.116.

⁶⁶ SENYEN-KAPLAN, Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, 2018, 9.Baskı, Ankara, s.68.

⁶⁷ YENİSEY DOĞAN, Kübra, ALPAGUTGülsevil, AKIN, Levent, UŞAN, Fatih, *Bireysel İş Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, 2.Baskı, Eskişehir, s.32.

⁶⁸ YENİSEY DOĞAN, Kübra, ALPAGUTGülsevil, AKIN, Levent, UŞAN, Fatih, *Bireysel İş Hukuku*, s.32.

⁶⁹ BAŞBUĞ, Aydın, YÜCEL BODUR, Mehtap, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 2018, 5. Baskı, İstanbul, s.101.

Yargıtay bir kararında⁷⁰ yine bu tanıma yer vermiş olup, kararda her iki kritere de değinmiştir. Kanaatimizce, kanunda belirtilen tanım gereği bir yerin aynı işyerine bağlı yer sayılabilmesi için yalnızca aynı yönetim altında olması yetmemekte olup, o yerdeki ortak amaç olan mal veya hizmet üretimi de gerçekleşmelidir. Örneğin iplik üretilen bir fabrikada, ipliklerin boyandığı bölüm olan boyahane kısmı arasında hem amaçta birlik hem de yönetimde birlik bulunmaktadır. Burada üretilen malların farklı bir bölümde farklı bir işlem görmesi işyerine bağlı yer sayılmasına engel değildir. Yine bir işverenin aynı yönetim altında bulunan farklı bir işyeri dikkate alındığında eğer mal veya hizmet üretiminde bağlayıcılık yok ise bu durumda işyerine bağlı yer olma koşulu gerçekleşmemektedir. Örneğin; bir holding veya grupta yönetimde birlik söz konusu olup, şirketlerin ürettiği mal veya hizmet birbirinden farklı olabilir. Bu durumda da yalnızca yönetimde birlik kriterinin sağlanması, bir yerin işyerine bağlı yer olma koşulunu sağlamamaktadır. BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR her ne kadar yalnızca yönetimde birlik kriterinin gerçekleşmesinin yeterli olduğunu ileri sürmüşse de amaçta birlik ve yönetimde birlik kriterlerinin her ikisinin de varlığı halinde o yerin işyerine bağlı yer olduğu düşünülmelidir.

Sonuç olarak, işyeri ve işyerine bağlı yer arasındaki ilişkiyi belirleyen en önemli unsurlar; farklı üretim birimlerinin, aynı işveren tarafından örgütlenmesiyle aynı teknik amacı elde etmek için, tek bir işyerinde birden fazla faaliyetin bulunmasıdır.⁷¹

1.1.5.1.1. Eklentiler

Türk Dil Kurumu'nca; *“bir şeye eklenmiş olan ek durumunda olan parça”* eklenti olarak tanımlanmıştır. Eklentiler ise; *“herhangi bir yapıya göre ayrı bir işlevi bulunan bölümler veya yapılar, müştemilat”* ibaresiyle tanımlanmıştır.

⁷⁰ Y. 9. HD. T. 17.02.2009, E. 2008/44920, K. 2009/2822; *“İşyerinin tanımına 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. 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.” Bir yer, ancak işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunmaktaysa, o işyerinden sayılacaktır.”* (sinerjimevzuat.com, 18.06.2019)

⁷¹ ÖZVERİ, Murat, 6556 Sayılı Yasa'da TİS Yetki Belirleme Süreci ve Yargı Kararları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantıları 2014, İstanbul Barosu Yayınları, Nisan 2017, s. 185.

İş K.'nda eklentilerin tanımı yapılmasa da m.2/2'ye göre; “...dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler...” de işyerinden sayılmıştır. Eklentiler, kelime anlamından da anlaşılacağı üzere; işyerinde teknik amaçla takip edilen mal veya hizmet üretimiyle doğrudan bir ilgisi bulunmayan ayrı bir işleve sahiplerdir. İş K.'nda eklentiler olarak belirtilen yerler, niteliği gereği tamamen sosyal nedenlerle işyerine dahil edilmiş yerlerdir.⁷² TMK m.686/2'de; “Eklenti, asıl şey malikinin anlaşılabilen arzusuna veya yerel adetlere göre, işletilmesi, korunması veya yarar sağlaması için asıl şeye sürekli olarak özgülünen ve kullanılmasında birleştirme, takma veya başka bir biçimde asıl şeye bağlı kılınan taşınır maldır.” tanıma yer verilmiştir.

Bir yerin işyerinin eklentisi sayılabilmesi için işyerine belirli bir mesafede bulunması gerekmemektedir. Ancak, Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m. 15'te belirli şartlarda işverenlerin kurmakla yükümlü oldukları emzirme odaları ve yurtların işyerine 250 metreden daha uzak mesafede bulunmaması gerektiği belirtilmiştir.⁷³ Yurtların 250 metreden daha uzak bulunduğu hallerde ise işverenin taşıt sağlaması zorunlu kılınmıştır.

1.1.5.1.2. Araçlar

Araç kelimesi Türk Dil Kurumu'na; “bir iş yapmakta veya sonuçlandırmakta gücünden yararlanılan nesne” olarak tanımlanmıştır. İş K.m.2/2'de ise hiçbir tanımlama ve örneklendirme yapılmadan araçların da işyerinden sayıldığı belirtilmiştir. Bu durumda kanunda tanımlama ve sınırlama getirilmemiş olan araç kavramına sözlük anlamıyla bir açıklama getirmek gerekmektedir. Bir işi yapmakta veya sonuçlandırmakta gücünden yararlanılan nesne, işyerinde o işe ait sonucun meydana gelmesinde katkısı bulunan ve işyerine bağlı olan yerlerle, eklentiler dışında kalan tüm yerler o işyerinin araçlarıdır.⁷⁴ İşyerinde hareketli veya hareketsiz, canlı veya cansız olarak sayılabilecek araçlar; vinç, dozer, greyder, minibüs, otobüs, personel servis aracı veya ilkel bölgelerde ise at, katır, eşek gibi hayvanlardır.⁷⁵

⁷² MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*, Lykeion Yayınları, 2018, 2.Baskı, Ankara, s.53.

⁷³ AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, s.58., YENİSEY DOĞAN, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s.30.

⁷⁴ GÜNAY, Cevdet İlhan, *Şerh*, s.121.

⁷⁵ AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, s.58.

İşverenin araçların maliki olması zorunlu olmadığı gibi, araçların işyerine olan mesafesi de işyeri kapsamına girmesinde önem arz etmemektedir.⁷⁶

1.2. İŞYERİNİN KURULMASI VE FAALİYETE GEÇMESİ

3572 sayılı İşyeri Açma ve Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun ile bu yasa ile adı taşıyan yönetmelikte belirtildiği üzere; *“Bu kanunun amacı, sanayi, tarım ve diğer işyerleri ile her türlü işletmelere, işyeri açma ve çalışma ruhsatların verilmesi işlerinin basitleştirilmesi ve kolaylaştırılmasıdır.”* Aynı kanunun 3.maddesinde işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının verilmesi yetkisinin belediye sınırları içinde kalan işyerlerinde belediyelere, bu sınırların dışında kalan işyerlerinde ise il özel idarelerine verildiği belirtilmiştir.⁷⁷

3572 Sayılı Kanun’da işverenin işyeri açabilmesi için gerekli kriterler m.4’te belirtilmiş olup, bunlar; insan sağlığına zarar vermemek, çevre kirliliğine yol açmamak, yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunması ile ilgili düzenlemelere aykırı davranmamaktır.

Yine 3572 Sayılı Kanun m.5’te; *“İşyeri veya işletme açmak isteyen; işin özelliğine göre 4 üncü maddede belirtilen yönetmelikte öngörülen kriterlere uygun olarak işyerini düzenledikten sonra başvuru formunu doldurarak 3 üncü maddede belirtilen mercie ibraz ederler. ”* ibaresiyle başvurunun hangi koşullarla ve hangi mercilere yapılacağı belirtilmiştir.

İşverenin başvurusu üzerine 3572 Sayılı Kanun m.5 ve İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik m.8 uyarınca, işverenlerin işyerleri için gerekli koşulları sağladığı ve eksiksiz olarak doldurdıkları başvuru formunu yetkili mercilere verdikleri halde en geç başvurularını izleyen işgünü içerisinde işyeri açma ve çalışma ruhsatları verilmektedir.⁷⁸

⁷⁶ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 198., MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku*, s. 53., AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, s. 58., YENİSEY DOĞAN, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s.31.

⁷⁷ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 199.

⁷⁸ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 200.

1.2.1. İşyerinin Bildirilmesi ve İş Mevzuatı Uygulamasının Başlangıcı

İşyerinin bildirilmesi, İş K.m.3'te; *“Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır”* şeklinde düzenlenmiştir.

İş K.m.3/2'de; *“Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğüne tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir”* belirtilen düzenlemeyle alt işverenlerin de işyerlerini bildirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Niteliği gereği otuz iş gününden kısa süren işyerlerinde ise bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır.⁷⁹

İşverenlerin işyerini bildirme yükümlülüğünün amacı, iş faaliyetlerinin devlet tarafından gerektiği şekilde denetlenebilmesini sağlamaktır.⁸⁰ Yapılan işyeri bildirimleri işyerinin varlığı açısından kurucu/yaratıcı koşul değil, açıklayıcı/bildirici koşul niteliğine sahiptir.⁸¹ Bu durumda işyerinin bildirilmesi, iş hukuku açısından o yerin işyeri niteliğini kazanması hususunda önem arz etmemektedir. İş K.m.1 son fıkraya göre işyerinin bildirildiği güne bakılmaksızın işyeri niteliği için gerekli koşulları sağladığı an bu yasa hükümlerine tabi olur.⁸² Bu nedenle bildirimin yapılmaması, geç yapılması veya usulüne uygun yapılmaması hususu işyerinin başlangıçtan itibaren İş K. hükümleri içerisine alınmasını engellememektedir.

İşyeri bildirme yükümlülüğüne uyulmamasının yaptırımını idari para cezasıdır. İş K.m.98'e göre; *“Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci ve ikinci fıkralarındaki*

⁷⁹ YENİDEY DOĞAN, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s.162.

⁸⁰ DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 19.Baskı, İstanbul, s.48.

⁸¹ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s.201., YENİSEY DOĞAN, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s.162.

⁸² SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s.201.

işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, çalıştırılan her işçi için yüz Yeni Türk Lirası, (...) 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı on bin Yeni Türk Lirası idari para cezası verilir. Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır. ” ibaresiyle de işyerini bildirme yükümlülüğüne uyulmadığı takdirde uygulanacak olan yaptırım belirtilmiştir.

Tüzel kişi işverenlerden ticaret ortaklıklarına ilişkin tescil kayıtları ise, ticaret sicil memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili sicil memurlukları tarafından bir ay içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.(İş K. m.3/3)

1.3. İŞYERİNİN KAPATILMASI

Anayasa'nın 48.maddesi, çalışma ve sözleşme özgürlüğünün sonucu olarak özel teşebbüsler kurmanın serbestliği ilkesini belirtmektedir. Aynı madde işyerinin kapatılması hususundaki serbestiyi de kapsamaktadır.⁸³ Bu durumda teşebbüste bulunan işveren, seçtiği iş kolunda serbestçe faaliyetlerde bulunabileceği gibi iş kolunu değiştirebilir veya işyerini kapatabilir.⁸⁴

İşverene her ne kadar işyerini açıp kapatabilme özgürlüğü verilmişse de, işyerinin kapatılması işçilerin iş sözleşmelerinin feshiyle sonuçlanmakta olduğundan kıdem, ihbar tazminatı, fazla mesai ve fazla çalışma ücreti alacakları, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları ve tüm tazminat alacakları açısından önem arz etmektedir. Çünkü işyerinin kapatılması işverenin serbest iradesiyle gerçekleştirdiği, işverene haklı nedenle fesih hakkı sağlamayan bir olgudur. Bu durumda işveren iş sözleşmesi feshedilen işçilerin kanundan doğan hak ve alacaklarını ödemek zorundadır. Bu nedenle de işveren iş sözleşmelerini bildirimli fesihle sona erdirmek zorundadır.⁸⁵

⁸³ SÜMER, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, s. 27.

⁸⁴ SENYEN-KAPLAN, Tuncay, *İş Hukuku*, s. 75.

⁸⁵ SENYEN-KAPLAN, Tuncay, *İş Hukuku*, s. 75.

Bazı hukuki uyuşmazlıklarda işyerinin kapatılmasının İş K. m.25/3 uyarınca zorlayıcı bir sebep olup olmadığı hususu gündeme gelmektedir. Ancak Yargıtay'ın bu husustaki bir kararı⁸⁶ da bu durumu açıklar niteliktedir. Buna göre işyerinin kapatılması işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep değildir. İşyerinin kapatılması, işverenin irade serbestisiyle, işverenin iflası sonrası cebri icra yoluyla veya idari bir yaptırım ile gerçekleştirilebilir. Bu durum geçici ifa imkansızlığı niteliğinde olmayıp, işyerindeki iş faaliyetlerinin kesin ve devamlı olarak sona ermesiyle iş akdinin (haklı veya geçerli neden olmaksızın) feshedilmesidir.

İşyerinin kapatılması durumunun geçici olduğu hallerde, bazen işverenin devir işlemi, işyeri devri niteliğinde olabilmektedir. Ancak işverenin İş K. m. 29 uyarınca, işçileri toplu olarak işten çıkarması sonrası fabrikasını sattığı bir durumda işyerinin kapatılması işlemi söz konusu olup, yapılan işlem işyeri devri niteliğinde kabul edilemez.⁸⁷

İşverenin işyerini kapatması halinde, işyerinin kapatılmasına ilişkin durumu, kapatmadan otuz gün önce ilgili bölge müdürlüğüne ve Türk İş Kurumu'na bildirerek, işyerinde ilan etmesi gerekmektedir.(İş K.m.29/7). Yine aynı yasanın devamında ise işveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde yeniden işçi almak istediği takdirde eski işçilerinden nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır. (İş K.m.29/7)

Ancak işverenin işyerini kapatmadan önce uyması gereken prosedürü yerine getirmemesi iş akdi feshini geçersiz kılmaz. Şöyle ki Y. 22. HD. T. 09.09.2015, E.2015/18997, K.2015/24397 sayılı ilamı ile; *“Görüldüğü gibi toplu işçi çıkarma prosedürü geçerli nedenle veya feshin geçerliliği ile ilgili bir durum değildir. Dolayısıyla bu prosedüre aykırı davranılması feshi geçersiz kılmaz. Bu prosedüre*

⁸⁶ Y.9.H.D. 25.04.2008, E.2007/16205, K.2008/10253; *“4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/III'e göre işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumunda zorlayıcı bir sebepten söz edilir. Böyle hallerde geçici ifa imkansızlığı oluşur. İş sözleşmesi askıda kabul edilir. Zorlayıcı sebepler tüketici olarak sayılmamakla birlikte gerek öğreti, gerek uygulamada sel, kar, deprem gibi doğal olaylarla sokağa çıkma karantina gibi devlet otoritesiyle yapılan sınırlamalar sayılabilir. İşçi böyle hallerde ihbar tazminatına hak kazanamaz. İşyerinin kapatılmasının ise iş sözleşmesine etkisi farklıdır. Çünkü işyerinin kapatılması o işyerinde, faaliyetin kesin ve devamlı olarak son bulmasıdır. (4857 Kanunu m. 29/IV) işyerinde görülmekte olan temel faaliyet sona erer. Ortada geçici bir imkansızlık değil (BK m/17) süreklilik söz konusu olur. İşletme riskini işçi değil işveren taşır. ”* (sinerjimevzuat.com, 25.06.2019)

⁸⁷ AKI, Erol, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, Sayı: 29, s.6.

aykırı davranılmasının yaptırımı idari para cezasıdır (md. 100). Mahkemenin bu konudaki gerekçesi yerinde değildir. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre 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.” ilk derece mahkemesinin işverenin işyerinin kapatılmasına ilişkin gerekli prosedürlere uymaması sebebiyle iş akdi feshinin geçersiz kabul edildiği kararı bozmuştur. Bu kararın aksine önceki tarihli bir Yargıtay kararında⁸⁸ ise işyeri kapatmanın iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir neden sayılabilmesi için gerçek (muvazaalı olmayan) ve süreklilik taşıyan bir nitelikte olması gerektiği belirtilmiştir. Ancak bizce bu iki karar arasında ileri tarihli olan karar daha doğru bir karardır. Çünkü geçerli nedenle iş akdi feshinde işçilik alacakları belirli şartlar sağlandığında ödenmemektedir. Ancak işyerinin kapatılması geçerli bir sebep olmayıp, işçinin hatasından veya davranışlarından kaynaklanmayan bir sebep olduğundan haklı veya geçerli bir neden değildir. Bu nedenle işveren işyerinin kapatılması sebebiyle iş akdini feshetmeden önce ihbar öneline uyararak işçiye yazılı bildirimde bulunmalı ve işçilik alacaklarını ödemelidir.

İşyeri 3572 Sayılı Kanun m.6/2 hükmü uyarınca da idari bir kararla kapatılabilir. Bu hükme göre; ruhsat alan işyeri, ruhsatın verildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde denetlendiği durumda gerekli özellikleri taşımadığı takdirde, bu aykırılıkların giderilmesi için işverene yedi günlük süre verilir. Bu süre içerisinde

⁸⁸ Y.9. HD. T. 20.03.2006, E. 2006/2990, K. 2006/6997; “4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple iş sözleşmesinin işverence feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinin kapatılmış olması veya faaliyetin durdurulmasının, işyerinin gereğinden kaynaklanan geçerli bir sebep olduğu açıktır. Ancak, geçerli fesih nedeni yapılan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulmasının gerçek ve sürekli olması gerekir. Başka bir anlatımla, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması muvazaalı veya geçici nitelikte ise buna bağlı olarak yapılan feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Zira muvazaalı olarak işyeri kapatılmış veya faaliyeti durdurulmuş ise gerçek bir kapatma veya faaliyet durmasından söz edilemez. Gerçek ve süreklilik niteliğini taşıyan işyeri kapatılması veya faaliyetin durdurulması, işverenin başka bir işyeri yoksa veya başka bir işyerinde değerlendirme imkanı bulunmuyorsa işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak kabul edilmelidir. Ayrıca, kapatma veya faaliyetin durdurulması geçici nitelik arz ediyorsa fesihten önce ücretli izin veya işçinin yazılı muvafakati alınarak ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması gibi tedbirlere başvurulması gerekir. Öte yandan, işyerinin kapatılması veya faaliyetin durdurulması gerçek ve sürekli ise bunun hangi nedene dayandığı, işverenin burada kusurlu olup olmadığı, bunun sendikal nedene dayanıp dayanmadığı da önemli değildir. İş güvencesi hükümleri yönünden üzerinde durulması gereken husus, kapatma veya faaliyete son verilmesinin gerçek olup olmadığı ve sürekli bir ifa imkansızlığına yol açıp açmadığıdır. ” (sinerjimevzuat.com, 02.07.2019)

giderilmeyen aykırılıklar söz konusu ise işyeri ruhsatı iptal edilerek işyeri kapatılır ve ilgililer hakkında ayrıca işlem yapılır.(m.9/3)⁸⁹



⁸⁹ YENİSEY DOĞAN, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s.169.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİ DEVRİ

2.1. İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA İŞYERİNİN DEVRİ KAVRAMI

2.1.1. İşyeri Devrinin Hukuksal Anlamı ve Yapısı

Türk İş Hukuku'nda işyeri devrine ilişkin ilk düzenlemeler İş Kanunu Gerekçesi'nde⁹⁰ belirtildiği üzere Avrupa Birliği'nin İşletme, İşyeri veya İşletme yahut İşyeri Bölümünün Devri Halinde İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin 2001/23 Sayılı Yönerge ile birlikte girmiştir. Bu yönergeyle birlikte, işyerinin veya bir bölümünün devredildiği veya devir niteliğine benzer işlemlerde iş akdinin devamı ile hem işyerinin hem de işçilerin tüm hak ve borçlarının yeni işverene geçmesi ve işçi haklarının korunması hedeflenmiştir. İşçilerin işyeri devri öncesi

⁹⁰ “Borçlar Kanununda da işyerinin devrini günün ihtiyaçlarına cevap verecek hükümler getirmek amacıyla adım atılmış değildir. Oysa çalışma hayatının çok önemli sorunlarından biri olarak birçok ülkede, örneğin İsviçre, Almanya ve diğerlerinde işyerinin ve işyerinin bir bölümünün devri hakkında yasama organının müdahalesi çoktan gerçekleşmiş; Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde mevzuatlarının uyumlaştırılması amacıyla 77/187 sayılı Yönerge yürürlüğe konulmuş ve bununla ilgili 2001/23 sayılı yeni bir Yönerge de çıkarılmıştır. 86 İşyerinin devri ve sonuçları hakkındaki boşluk, doktrin ve yargı kararlarıyla İş Kanununun temel esaslarına göre doldurulmuş olmasına rağmen, özellikle ekonomik koşulların etkileriyle daha sık görülen bu tür devirler için kanuna açık düzenlemeler getirilmesi tarafların menfaatleri yönünden de kaçınılmaz bir durum olarak görülmüştür. İş Kanununun genel hükümleri arasında işyerinin devrine ilişkin konular eklenirken, Avrupa Birliği müktesebatından başka diğer ülkelerin yararlanılabilecek maddeleri ve özellikle konu ile bağlantısı bulunan Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin ilkeleri göz önünde tutulmuştur. Madde, gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında “hukukî bir işleme dayalı olarak” işyerinin ve bir bölümünün başka işverene geçtiği bütün halleri kapsar niteliktedir. Ancak işlemin özelliğine göre sonuçlardaki farklılıklar maddede ayrıca ele alınmış ve istisnalar gösterilmiştir. Diğer yandan hukukî işlem sonucu, işyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesinde olduğu üzere kesin ve sürekli biçimde devrinde olduğu gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabilecektir. İşyeri veya bir bölümünün devrinde, iş ilişkilerinde işveren tarafı değişmekte, ancak iş sözleşmesi mevcut bütün hak ve borçlarıyla yeni işverene geçmektedir. Bu arada devralan işverenin kıdeme esas olan haklardan sorumluluğu da hükme bağlanmaktadır. Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlamak açısından iki konuya daha madde hükümleri arasında yer verilmiştir. Bunlardan biri, işyeri veya bir bölümünün devri halinde, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken haklardan dolayı önceki ve sonraki işverenin sorumluluğudur. Diğeri ise, devirde iş sözleşmelerinin fesih yönünden ne yolda etkileneceğidir. Bu hususta Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlayan ve ülkemiz yargı kararları ile doktrindeki görüşlere uygun hükümler getirilmiştir.” (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Matsa Basımevi, 4.Baskı, 2009, Ankara, s.6,7.)

bilgilendirilmeleri gerektiğine ilişkin 77/187 sayılı bir yönerge düzenlenmiş olup, bu yönergede yapılan değişikliklere ilişkin 98/50 sayılı yönerge birleştirilmiş ve 2001/23 sayılı yönerge oluşturulmuştur.⁹¹ Belirtilen AB yönergeleri, bu yönüyle işyerinde çalışan işçilerin, işyeri devri sonrası tüm haklarının feshe karşı korunması amacını taşımaktadır. İş hukukunda da bu yönergelerden yola çıkarak benzer ilkeler oluşturulmuştur.

İşyeri devri kavramı, sadece iş hukukunu ilgilendiren bir kavram değildir. Aynı zamanda TBK ve TTK'da da işyeri devrine ilişkin düzenlemeler mevcuttur. İş K.'nda işyeri devri yalnızca işyeri devri öncesi ve sonrası işçilerin tüm hak ve alacaklarıyla, işverenlerin bu husustaki sorumluluklarıyla ilgilenebilir. TBK.m.202'de ise malvarlığı veya işletmenin devri başlığı altında konuya ilişkin düzenleme yapılmış olup, bu hüküm işyerinin aktif ve pasifleriyle birlikte devralana intikalini öngören bir devir sözleşmesinin varlığından söz etmektedir.⁹² TTK'da ise işyeri devri kavramı ticari işletme devri olarak düzenlenmiş olup, bu hükme göre; bir ticari işletmenin malvarlığı devrine ilişkin işlemlerde her unsurunun ayrı ayrı devri yerine bir bütün halinde devredilebileceği belirtilmiştir. Bunun yanında TBK m. 202 hükmü uyarınca; ticari işletme devrinde, devir işleminin duran malvarlığını, işletme değerini, kiracılık hakkını, ticaret unvanı ile diğer fikri mülkiyet haklarını ve sürekli olarak işletmeye özgülenen malvarlığını kapsadığı belirtilmiştir. TTK'da işletme devri veya birleşme, bölünme, tür değiştirme kavramlarının İş K. kapsamında işyeri devri niteliğinde olup olmadığına ilişkin değerlendirme ayrıca yapılacaktır.⁹³

İş K. kapsamındaki işyeri devri kavramı, işçilerin tüm hak ve alacakları ile işverenlerin sorumluluğu ile bağlantılıyken; TBK ve TTK kapsamındaki işyeri devri kavramı ise işyeri ve işletmenin malvarlığı değerleriyle bağlantılıdır.

İş K. ve TTK'daki işyeri devrine yönelik bir diğer ayrım ise işçilerin devre itiraz hakkının olup olmadığı ile ilgilidir. İş K.'nda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri halinde işçiye itiraz hakkı tanınmazken, TTK. m.178/1'de tam veya kısmi bölünmede işçilerin itiraz etmemesi durumunda işçilerle yapılan hizmet sözleşmelerinin devir gününe kadar sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlarının

⁹¹ ASTARLI, Muhittin, *Karşılaştırmalı Hukuku Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü*, s.151 (tbbdergisi.barobirlik.org.tr, 29.01.2019)

⁹² MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, UYSAL Barış, *İş Hukuku*, s.54.

⁹³ Bkz. İkinci Bölüm, III, A, 5.

devralana geçeceği belirtilmiştir. Bu hükmün dayanağı ise Alman Hukuku olup, 1974 yılına ait Alman Federal İş Mahkemesi içtihadı⁹⁴ ile işyerinin devri halinde, işyerinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı tanınmıştır.⁹⁵ 01.04.2012 tarihinde ise Adalet Divanı Katsikas Kararı⁹⁶ ile Alman Federal İş Mahkemesi kararı⁹⁷ örtüşerek, işyeri devri sonrası işçinin çalışma özgürlüğünün kısıtlanmaması, işçinin bir nesne haline getirilemeyeceği ve yeni işyerinde yeni iş koşullarında çalışmak zorunda olmadığı düşüncesiyle bu itiraz hakkı kabul edilmiştir.⁹⁸ Aynı hükmün ikinci fıkrası ise işçinin devre itirazı sonrası iş sözleşmesinin kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erdiği ve işçinin o tarihe kadar sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmek zorunda olduğu belirtilmiştir. Ancak İş K.'nda işçinin devre itiraz hakkı bulunmadığı gibi işyeri veya bir bölümünün devredilmesi işçiye fesih için de haklı sebep sağlamamaktadır.⁹⁹ Ancak İş K. 'nun aksine TTK'da işçinin işyeri devrine itiraz etmesi iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğurmaktadır. İşçi itiraz etmediği durumda ise iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçları devir tarihinden itibaren devralan işverene geçer.¹⁰⁰

İş K.,TTK ve TBK hükümlerinde işyeri devrine ilişkin bir diğer ayrım ise işverenlerin sorumluluğu üzerinde oluşmaktadır. İş K.m.6/4 hükmünde; tüzel kişiliğin birleşme, katılma veya tür değiştirmeye sona ermesi halinde birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Ancak TBK ve TTK'da ise bu hususta farklı hükümlere yer verilmiştir. TBK m.203'te bir işletme ile başka bir işletme arasında devralma veya birinin diğerine katılması yoluyla birleştirme işlemi gerçekleştiği halde her iki işletmenin alacaklılarının bütün alacaklarını yeni işletmeden alabileceği belirtilmiştir.¹⁰¹ Bu hükümde açıkça görüleceği üzere işverenlerin müteselsil sorumluluğu ilkesi getirilmiştir. TTK'da ise TBK'ya benzer

⁹⁴ BAG., 2.10.1974, 5 AZR 504/73 (ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devri, s. 189)

⁹⁵ ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devri, s. 181.

⁹⁶ ATAD., 16.12.1992, 132/91, Katsikas-Konstantinidis, <http://eur-lex.europa.eu>.

⁹⁷ BAG., 22.02.1978, 5 AZR 800/76, AP, BGB § 613aNr. 11. (ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devri, s. 184.)

⁹⁸ ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devri, s. 181.

⁹⁹ TEKİN, Safa Murat, *İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:13/Sayı:51, 2016, Legal Yayınları, s. 1457.

¹⁰⁰ SENYEN-KAPLAN, Tuncay, *İş Hukuku*, s. 70.

¹⁰¹ TEKİN, Safa Murat, *İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:13/Sayı:51, 2016, Legal Yayınları, s. 1455.

bir düzenleme yapılarak, İş K. hükümlerinin aksine m.178/3'te işçinin bölünmeden önce muaccel olmuş alacakları ile iş sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklardan, eski işveren ile devralan işverenin müteselsilen sorumlu olduğu belirtilmiştir.

TTK m.178/5 hükmü uyarınca işçilerin; muaccel olan ve işçiler itiraz etmediği takdirde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebileceği belirtilmiştir. Ancak İş K. hükümlerinde böyle bir teminat hakkı bulunmamaktadır. Görüldüğü üzere İş K.ile TTK arasında çatışmalar bulunmakta olup, uyuşmazlık konusunda hangi kanunun uygulanacağı hususu da belirtilmelidir. Bilindiği üzere normal arası çatışma bulunduğu hiyerarşi gereği üst kanunun uygulanması gerekmektedir. Ancak İş K. ile TTK arasında hiyerarşik bir düzey bulunmaması sebebiyle ilke olarak yeni tarihli kanunun uygulanması gerekmektedir.¹⁰² Bu nedenle TTK ile İşK. Arasında çatışma bulunduğu zaman TTK 'nın yeni tarihli olması sebebiyle bu hükümler uygulanacaktır.

Bu uygulamadan yola çıkarak bir tanım yapmak gerekirse işyeri devri; işyerinin tamamının veya bir bölümünün iş sözleşmesine bağlanmış bütün hak ve borçlarıyla birlikte, iş sözleşmesinin tarafı olan işverenden başka bir işverenin yönetimine geçerek faaliyetini sürdürmesidir.¹⁰³ Bu durumda başka bir işleme gerek kalmaksızın devir halinde, işyerini devralan kişi devir anından itibaren işveren niteliğini kazanır.¹⁰⁴ İşyerini devralan işverenin daha önceden bir işyeri sahibi olması veya işveren sıfatına sahip olması gerekmemektedir.¹⁰⁵

AB Yönergeleri'nin işyeri devrine ilişkin boşlukları dolduracak nitelikte olması sebebiyle İş K.m.6 hükmü uyarınca; *“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.”* ibaresiyle işyerinin veya bir bölümünün nasıl ve hangi unsurlarla devredildiği belirtilmiştir.

¹⁰² ALP, Mustafa, *Yeni Türk Ticaret Kanunu'na göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1 s. 52.

¹⁰³ GÜZEL, Ali, *İşyerinin Değişmesi*, s. 18.

¹⁰⁴ ÖZKARACA, Ercüment, s.182

¹⁰⁵ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi*, s. 32.

İş K. m. 6'da her ne kadar hukuki işleme dayalı olarak yapılan devir işleminden bahsedilmişse de işyerinin devri işlemi; satış, bağışlama, trampa, kiralama, şirketleşmeye gidilmesi ve benzeri şekillerde ortaya çıkabilir.¹⁰⁶ Ancak miras yoluyla intikal, işyeri devri niteliğinde değildir. İş K.'nın gerekçesinde¹⁰⁷ de gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin alacak ve borçlarının külli halefiyet yoluyla mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması işyeri devri kapsamına alınmamıştır. İşyerinin bir işverenden başka bir işverene devri cüzi intikal niteliğindedir.¹⁰⁸

İşyeri devri ile birlikte iş sözleşmesinin feshi söz konusu olmadığından, işyerini devralan işveren 'yeni işveren' niteliğini haiz olmaz. Ancak işyerinin devri anında işyerinde çalışmakta olmayan bir işçi için bu durum geçerli değildir. Örneğin; bir fabrikada çalışan işçinin iş akdi işyeri devrinden önce feshedildiyse ve işyeri devrinden sonra devralan işveren yanında yeniden işe başladıysa, devralan işverenin yalnızca işyerinin bir bölümünü devraldığı durumda, iş akdini haksız veya usulsüz olarak fesheden işçi için devralan işveren 'yeni işveren' niteliğindedir.¹⁰⁹ Ancak işyerinin tamamının devri hususunda bu durum söz konusu değildir. Bu durumda eski işverenin, yeni işverenin sorumluluğuna başvurması mümkün değildir.¹¹⁰

¹⁰⁶ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2009, 2.Baskı, s. 377.

¹⁰⁷ GÜNAY, Cevdet İlhan, *İş Kanunu Şerhi*, s. 296.

¹⁰⁸ GÜNAY, Cevdet İlhan, *İş Kanunu Şerhi*, s. 297.

¹⁰⁹ TÜYSÜZOĞLU, İlkay, 4857 Sayılı *İş Kanunu Madde 23. Bağlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu*, 2015, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 15.

¹¹⁰ Y.9.H.D. 31.05.2018, E. 2017/8030, K. 2018/12336; "Somut uyumsuzlukta; davacı iş sözleşmesinin 29/12/2010 tarihinde feshedildiği iddiasıyla kıdem ve ihbar tazminatı ile bazı işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir. Davacı işçinin sözleşmesinin feshedildiğini belirttiği tarihin üzerinden 1 günlük süre geçtikten sonra 30/12/2010 tarihinde, işveren... Ltd. Şti.'ne ait işyeri, davalı ...nedevedilmiştir. Mahkemece, işletmeyi devralan davalının, işletmenin borcu niteliğinde olan işçilik alacaklarından sorumlu olup olmadığı, ortada geçerli bir feshin bulunup bulunmadığı hususunda araştırma yapılmaksızın, davacının iş sözleşmesinin feshedildiği iddia edilen tarihten sonra devir olgusu gerçekleştiği gerekçesi ile, husumet yokluğu nedeniyle red kararı verilmiştir. Oysa ki, davalı şirketin işveren ... Ltd. Şti.'ni devralması nedeniyle davacının... Ltd.Şti. nezdindeki çalışmalarından dolayı hakkı olduğu usulüne uygun olarak ispatlanan alacaklarından davalı şirketin de sorumluluğunun bulunduğu gözetilerek bir karar verilmesi gerekirken, işletmeyi devralan davalı şirket hakkında husumet yokluğu nedeniyle redde karar verilmiş olması hatalı olup, bozma nedenidir. O halde davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazı kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır." gerekçeleriyle bozulmuştur. Kanaatimizce ilgili karara katılmak mümkün değildir. Çünkü devir olgusunun gerçekleşmesinden önce iş akdi feshedilen işçinin, devir sonrası devralan işverenden alacaklarını talep etmesi mümkün değildir. İşçi bu durumda tüm işçilik alacaklarını yalnızca devreden işverenden talep etmelidir. Ancak muvazaalı işyeri devri durumlarında aynı kanı geçerli değildir. (sinerjimevzuat.com, 07.07.2019)

İş sözleşmesi işyeri devri sonrası yeni işverenle devam eden işçiler, işyeri devri hususuna dayanarak kıdem tazminatı talebinde bulunamazlar.¹¹¹

İşyerinin yeni işverene devri işlemi hem işverene hem de işçiye haklı nedenle fesih hakkı sağlamasa da devir işlemi sonrası iş faaliyetlerinde ekonomik ve teknolojik sebeplerin varlığı halinde veya iş organizasyonu değişikliği gerektiği durumlarda devralan işverenin fesih hakkı saklıdır. (İş K.m.6/5).¹¹²

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devri halinde işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, fazla çalışma, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarına ilişkin yapılacak olan hesaplama işyerinin devralındığı tarih değil, işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarih dikkate alınır.¹¹³ İşyeri devrinin işçilik alacaklarına etkisi tüm kalemler yönünden ayrıca incelenecektir.

2.1.2. İşyeri Devrinin Şartları

2.1.2.1. Ekonomik Birliğin Devri

İşyeri devrinin, devir niteliğinde olabilmesi için bazı unsurların devredilmesi gerekmektedir. Bunlardan biri de ekonomik birliktir. İş hukuku anlamında ekonomik birlik iktisadi bir anlam taşımamakla birlikte teknik olarak işyerindeki hizmet veya mal üretimini ifade etmektedir. Ekonomik birlik kavramı ilk olarak 2001/23 Sayılı AB Yönergesiyle birlikte Türk Hukuku'na girmiş ve bu yönerge anlamında devir işleminin söz konusu olabilmesi için ekonomik bir faaliyetin icrası için kaynakların bu iş çerçevesinde organize edilerek bir araya getirilmesi anlamında kimliğini koruması gerektiği düşünülmüştür.¹¹⁴

¹¹¹ SÜMER, Haluk hadi, *İş Hukuku*, s. 26

¹¹² SÜMER, Haluk hadi, *İş Hukuku*, s. 26.

¹¹³ BAŞBUĞ, Aydın, YÜCEL BODUR, Mehtap, *İş Hukuku*, s. 108.

¹¹⁴ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 21.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı'nda¹¹⁵ AB Yönergeleri ve Avrupa Adalet Divanı kararlarıyla işyerinin tamamı veya bir bölümünün devrinde, devrin konusunu oluşturan işyeri ifadesi yerine ekonomik birlik kavramı kullanıldığı belirtilmiştir. İlgili kararda ayrıca işyeri devrinden söz edilebilmesi için o yerin ekonomik birliğinin korunarak devredilmesi gerektiği belirtilmiştir. Burada ekonomik birlik ifadesi ile anlaşılması gereken işletme kavramına yönelik iktisadi bir kazanç elde etme amacı değil, teknik bir amaç olan mal ve hizmet üretimidir.

İşyerinin devri işleminde temel ölçütün ekonomik birliğin korunması kavramı olması Yargıtay içtihatlarıyla¹¹⁶ da kabul edilmektedir. Bu içtihatlarda işyeri devrinin kriterleri de belirtilmiş olup, maddi ve maddi olmayan unsurların devri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi önem arz etmektedir. Ancak bu unsurların varlığı tek başına yeterli olmayıp, devralınan işyerinin veya işin ekonomik birliğini koruyup korumadığını belirlemede; işletme ya da işyerinin türü, maddi unsurların, devir anında maddi olmayan unsurların, müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, işyerindeki faaliyetlerin askıya alınıp alınmadığı ve alındıysa ne kadar süreyle alındığı gibi kriterler önem arz etmektedir.¹¹⁷

Ekonomik birliğin korunması kavramı, işyerinin devredilecek unsurlarla sürekliliğinin sağlanabilir olması ve dolayısıyla iş sözleşmelerinin devamlılığı ilkesi gereği işçinin iş faaliyetlerine devam edebileceği bir iş ortamının varlığını

¹¹⁵ YHGKK. 13.12.2017, E. 2015/2887, K. 2017/1751; “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. Gerçekten, buradaki ekonomik bütünlüğü, işletme kavramına dâhil kazanç elde etme amacı şeklinde değil, teknik bir amaç yani mal ve hizmet üretimi olarak anlamak gerekir. ” (sinerjimevzuat.com, 08.07.2019)

¹¹⁶ Y.9.H.D. 24.04.2019, E. 2017/808, K. 2019/9507; “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korumasıdır. 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. 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 gerçekleştirileceğini kabul etmektedir”(sinerjimevzuat.com, 08.07.2019)

¹¹⁷ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 202.

sağlamaktır.¹¹⁸ Ekonomik birliğin sağlanması hususunda önemli olan olgu işyerinin devri sonrası o işyerinde yürütülecek olan faaliyetlerde nitelikli değişikliğe uğramamasıdır.¹¹⁹

2.1.2.2. İşletmenin veya İşyerinin Türü

Türk Hukuku'nda genellikle işyeri devri işlemleri, işyerinin tamamının devri şeklinde gerçekleştiğinden, işyerinin türü işyerinin devrinde önem arz etmemektedir.¹²⁰ Ancak işletme veya işyerinin türü kriteri işyerinin bir bölümünün devri halinde önem kazanmaktadır. Şöyle ki; üretim sektöründe bulunan bir işyeri için bina, makine, hammadde, araçlar gibi maddi unsurların devredilmesi, hizmet sektöründeki bir işyeri için ise ticari sır, patent, fikri ve sınai haklar gibi maddi olmayan unsurların devri önem arz etmektedir.¹²¹ Örneğin; ipplik üretimi yapılan bir fabrikanın devri söz konusu olduğunda devre konu olan unsurlardan en önemlileri, işyeri binası, makineler, araçlar ve hammadde gibi unsurlardır. Ancak bir hastanenin devri söz konusu ise, burada maddi olmayan unsurlar olarak ticaret unvanı, patent, işgücü gibi unsurların devri ön plana çıkmaktadır.

Bu nedenle işletme veya işyerinin türü bakımından, devreden ile devralan arasında yapılan devir işleminin, işyeri devri niteliğinde olup olmadığı ayrımı önem arz etmektedir.

2.1.2.3. Maddi Unsurların Devri

İşyeri veya bir bölümü devredilirken, ilk olarak önem arz eden unsurların bina, makine, araçlar, gibi işyerinin teknik amacına yönelik temel araçlar olduğunu daha önce belirtmiştik. Ancak bu unsurların tamamının veya bir kısmının devri işyeri devrinin gerçekleşmesi için zorunlu değildir. Maddi unsurlardan yalnızca işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin olan belirli unsurların devredilmesi, iş yerindeki faaliyetlerin aynı teknik amaçla sürdürülmesine imkan sağlanması işyeri devri için yeterli koşulu oluşturmaktadır.¹²²

¹¹⁸ ÇİÇEK, Mustafa *İşyerinin Devri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, 1. Baskı, s. 40.

¹¹⁹ SÜZEK, Sarper, *İşyeri Devri*, s. 316.

¹²⁰ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 23., DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 202.

¹²¹ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 24.

¹²² DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 203.

İşyerinin diğer işyerlerinden ayırt edilmesini sağlayan esaslı unsurların kimliğinin korunması devir açısından önem arz etmektedir. Bu esaslı unsurlardan yalnızca işyerinin mülkiyetinin devri, bir Yargıtay kararı¹²³ ile her ne kadar işyeri devri niteliğinde kabul edilmişse de işyerinin mülkiyetinin devredilmiş olması tek başına işyeri devri niteliğinde değildir.¹²⁴ Bu durumda AB Yönergeleri ve Adalet Divanı Kararları gereği işyerindeki ekonomik birliği sağlamaya yönelik esaslı unsurların devredilip devredilmediğinin incelenmesi gerekmektedir. Ancak işyerinin esaslı unsurlarının devredildiği bazı hallerde de (boş binanın satılması, kiralanması vb.) işyeri devrinden söz edilmeyebilir. Her koşulda işyerinin veya işletmenin türüne, büyüklüğüne göre teknik amacın sürdürülebilir olup olmadığı hususu göz önünde bulundurularak bir ayrıma gidilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

2.1.2.4. Maddi Olmayan Unsurların Devri

İşyerine ilişkin; müşteri çevresi, ticari sır, teknik bilgi ticaret unvanı, fikri mülkiyet hakları gibi maddi olmayan unsurların devri de, o işyeri için devir niteliğinde olabilmektedir. Ancak daha önce belirttiğimiz gibi, bir yerin işyeri niteliğini haiz olabilmesi için yalnızca maddi unsurların varlığı yeterli olmadığı gibi, işyeri devri niteliğini haiz olabilmesi için de tek başına maddi olmayan unsurların devri yeterli değildir.

İşyerinin teknik amacına ulaşması doğrultusunda belirli bir iş organizasyonu içerisinde gerekli olan lisans, patent, marka gibi unsurların devri de bazı istisnai

¹²³ Y.9.H.D. 31.05.2018, E.2017/8030, K.2018/12336; "Bir mameleki veya 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; bu müddet muaccel borçlar için ihbar veya ilan tarihinden ve daha sonra muaccel olacak borçlar için de muacceliyet tarihinden itibaren işlemeye başlar." hükmünü içermektedir. Aynı zamanda 818 sayılı yasadın sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 203. maddesi "Bir işletme, başka bir işletme ile aktif ve pasiflerin karşılıklı olarak devralınması ya da birinin diğerine katılması yoluyla birleştirilirse, her iki işletmenin alacaklıları, bir malvarlığının devralınmasından doğan haklara sahip olup, bütün alacaklarını yeni işletmeden alabilirler." hükmünü içermektedir. Buna göre bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan kişi, bunu alacaklılara ihbar ve ilan ettiği tarihten itibaren onlara karşı mamelek ve işletmenin borçlarından sorumludur. "(sinerjimevzuat.com.tr, 31.07.2019)

¹²⁴ DOĞAN YENİSEY, Kübra, İşyeri ve İşletme, s. 203.

durumlarda tek başına işyeri devri niteliğinde kabul edilebilir.¹²⁵ Ancak genel olarak bazı işyerlerinde maddi olmayan unsurlar, maddi unsurlara göre daha değerli olsa da yalnızca maddi olmayan unsurların devri halinde bir işyeri devrinden söz etmek mümkün değildir.¹²⁶

2.1.2.4.1. İşgücünün Devri

İşgücü devri, işçilerin iş sözleşmeleri sürerken aynı teknik amaç ve aynı organizasyonel birlik doğrultusunda, devralan işveren yanında iş faaliyetlerini sürdürmeleridir. İşyeri devrine ilişkin ekonomik birliğin korunup korunmadığının belirlenmesinde rol alan kriterlerden biri de işyerinde çalışan işçilerin sayı ve uzmanlık itibarıyla devredilip devredilmediğidir.¹²⁷

Adalet Divanı ve Alman Federal İş Mahkemeleri'nin kararlarında¹²⁸ ekonomik birliğin korunması kavramına ilişkin belirttiği kriterlerden olan işgücü devri, tek başına işyeri devri niteliğinde olmadığından, tüm kriterlerin göz önünde bulundurularak karara varılması gerekmektedir. Bir Yargıtay kararında¹²⁹ özellikle işgücünün önem taşıdığı sektörlerde, maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmasa dahi, ekonomik birliğin önemli unsurlarından olan işçilerin devrinin

¹²⁵ Y.9.H.D. 06.11.2018, E. 2018/9238, K. 2018/19789; “İşyeridevrinin 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, işyeridevrinin 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 işyeridevri olarak değerlendirilmelidir. (Yargıtay 9. HD., 19.1.2010 gün, 2009/42958 E., 2009/354 K). ” (sinerjimevzuat.com.tr, 31.07.2019)

¹²⁶ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 26.

¹²⁷ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 27.

¹²⁸ ATAD., 14.4.1994, 392/92, Schmidt, para. 17, <http://eur-lex.europa.eu>. Schmidt kararında da atıfta bulunulan aynı yöndeki diğer Divan kararları için bkz. ATAD., 18.3.1986, 24/85, Spijkers, para. 11; ATAD., 19.5.1992, 29/91, Stichting, para. 23, <http://eur-lex.europa.eu>.

¹²⁹ Y.22.H.D., 15.10.2018, E. 2017/15702, K. 2018/22172; “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. ... 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. Maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsurunu olan işçilerin devri de, ... yeri devri olarak kabul edilmelidir. Devirden sonra işyerindeki ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının saptanabilmesi için, yürütülen faaliyetin devirden sonra yeni işveren tarafından aynı veya özdeş biçimde sürdürülmesi ölçütü yanında, işyerinin taşınmaz ve taşınır malları ile maddi olmayan varlıkların, işyerinde çalışan işçilerin sayı ve uzmanlık bakımından çoğunluğunun, bunun yanı sıra müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devir öncesi ve sonrasındaki faaliyetler arasında benzerlik olup olmadığı, devir sebebiyle işyerinde faaliyet askıya alınmışsa askı süresi gibi koşullar da göz önünde tutulmalıdır.” (sinerjimevzuat.com.tr., 01.08.2019)

de işyeri devri olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yani ekonomik birliğin korunduğu koşullarda tek başına işgücü devri de işyeri devri olarak nitelendirilmektedir.

Avrupa Adalet Divanı kararlarında devir işleminin ‘hukuki bir işleme dayalı olarak’ yapılması gerektiği belirtilmişse de buradan anlaşılması gereken devir işleminin yazılı, sözlü veya zımni olabileceğidir.¹³⁰ Örneğin; ihale yoluyla bir inşaat işi alındığında, devreden işverenin yanında çalışan işçilerin, devralan işveren yanında iş faaliyetlerini sürdürmesi işyeri devrinin bulunduğu sonucunu doğurmaktadır.

Avrupa Adalet Divanı’nın işgücü devrine ilişkin verdiği bir karar, iş hukukumuzun da bu husustaki yapı taşı olmuştur. Bu karar¹³¹ Schmidt ve Süzen kararı adıyla anılmakta olup, bu karara göre; Bordesholm Tasarruf ve Ödünç Sandığı isimli şirket Wacken şubesinin temizlik işlerini kendi işçilerinden birine yaptırmaktayken, artık bu temizlik işini Spiegelblank isimli temizlik firmasına vermiş ve işçilerinden olan Schmidt’in iş sözleşmesini feshetmiştir. Devralan işveren olan Spiegelblank işyerine ait maddi ve maddi olmayan hiçbir unsuru devralmamıştır. Spiegelblank isimli temizlik firmasının Schmidt’e aynı ücretle aynı işyerinde çalışmaya devam etmesine yönelik yaptığı teklif, Schmidt tarafından çalışma koşullarının ağırlaşacak olması sebebiyle reddedilmiştir. Bunun üzerine Schmidt, fesih yasağının ihlal edilmiş olması sebebiyle Alman Eyalet iş mahkemesinde dava açmıştır. İş Mahkemesi ise Avrupa Adalet Divanına ilgili olayın işyeri devri niteliğinde olup olmadığını sormuştur. Adalet Divanı ise ekonomik birliğin korunmasına ilişkin gerekli kriterlere değinerek, somut olayın işyeri devri niteliğinde olduğunu belirtmiştir.¹³² Aynı divan kararı Yargıtay Kararları’na da etki ederek, işgücü devrinin gerçekleştiği durumlarda yalnızca aynı iş faaliyetinin sürdürülmesinin yeterli olmadığını belirterek, işçilerin sayı ve uzmanlık yönünden de önemli bir bölümünün devrini gerekli kılmıştır.¹³³ Bu nedenle örneğin; ayakkabı üretimi yapılan bir işyerinde yalnızca işgücünün devri, işyeri devri niteliğinde değildir. Çünkü ayakkabıların üretildiği iş alanındaki makineler, araçlar, hammadde

¹³⁰ Y.9.H.D. 24.04.2019, E.2017/808, K.2019/9507, sinerjimevzuat.com.tr, 01.08.2019)

¹³¹ ATAD., 14.4.1994, 392/92, Schmidt, para. 17, <http://eur-lex.europa.eu>.

¹³² KAYIK AYDINALP, Aslıhan, *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*, Beta Yayınları, 2017, İstanbul, 1. Baskı, s. 62,63., ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 30, DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 211., AKYİĞİT, Ercan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011, 1. Baskı, s. 96.

¹³³ Y.9.H.D. 10.04.2019, E.2017/11601, K.2019/8427, sinerjimevzuat.com.tr, 01.08.2019)

gibi birçok mal ve eşya ekonomik birliğin korunmasını sağlamakta olduğundan, buna benzer işyerlerinde yalnızca işgücü devri, işyeri devri niteliğinde değerlendirilemez.¹³⁴

2.1.2.4.2. Müşteri Çevresinin Devri

İşyerinin maddi olmayan unsurlarından biri de müşteri çevresi olup, devredilip devredilemeyeceği veya devrinin işyeri niteliğinde olup olmadığı hususu yine Avrupa Adalet Divanı kararlarıyla belirlenmiştir.¹³⁵ Adalet Divanı'nın Merckx ve Neuhuys kararlarına¹³⁶ göre; Somut olayda bir araba firması, bir bölgede bulunan temsilciliğini kendi ortağı olduğu bir firmadan alarak bağımsız bir firmaya verme kararı almıştır. Bu işlem sonrası toplu iş sözleşmesi yapılarak eski şirketin altmışdört işçisinin yalnızca ondört tanesini işe almıştır. Aynı zamanda eski temsilci kendi müşterilerine faaliyetlerini sona erdirdiğini ve yeni bir şirket kurulduğunu bildiren bir mektup göndermiştir. Ancak şirkette çalışan iki işçi bu koşullarda mevcut müşterileri ile satış rakamlarının korunacağına ilişkin bir garanti bulunmadığından bu şekilde çalışmaya zorlanamayacağını belirtmiştir. Bunun üzerine iki işçi iş sözleşmelerinin işveren tarafından sona erdirildiğini ileri sürerek, yerel mahkemede dava açmıştır. Yerel Mahkemenin Adalet Divanı'na bu olayın işyeri devri niteliğinde olup olmadığına ilişkin değerlendirmesine yönelik ön sorusuna Adalet Divanı'nın yanıtı ise; eski temsilcinin yürüttüğü faaliyetlerin aynı koşullarda, aynı bölgede, aynı müşteri çevresiyle devredilmiş olmasının yönerge kapsamına gire bir işyeri devri niteliğinde olduğunu belirtmiştir.

Ancak müşteri çevresi devrine yönelik Türk Hukuku'nda somut bir olaya rastlanamamıştır.¹³⁷ Türk Hukuku'na ilişkin işyeri devri kriterlerinde genel olarak işyerinin ekonomik birliğini sürdürecektir esaslı unsurların devri aranmaktadır.

2.1.2.5. İşyerinde Yürütülen Faaliyetin Benzerliği

İşyeri devrinde işyerine ilişkin unsurların biri veya birkaçı devredildiğinde, gerçekleştirilen işlemin işyeri devri niteliğinde olup olmadığının belirlenmesinde en

¹³⁴ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 210.

¹³⁵ KAYIK AYDINALP, Aslıhan, *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*, Beta Yayınları, 2017, İstanbul, 1. Baskı, s. 63.

¹³⁶ ATAD., 7.3.1996, 171/94, Merckx, para. 20-21, <http://eur-lex.europa.eu>.

¹³⁷ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 212.

önemli kriterlerden biri de işyeri devri sonrası yürütülen faaliyetlerin benzer olmasıdır.

İşyerinde yürütülen faaliyetlerin benzer nitelikte olması, iş sözleşmelerinin yeni işverenle devamı için gerekli ve yeterli bir koşul oluşturmaktadır.¹³⁸

İşyeri devrinde ekonomik birliğin korunmasına ilişkin kriterler AB Adalet Divanı'nın Spijkers kararıyla¹³⁹ belirlenmiş olup, 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 ”* dikkate alınmaktadır.¹⁴⁰ Adalet Divanı bu hususa ilişkin ayrıntılı bir kararını Rask kararı ile belirtmiş ve bu karara göre ekonomik birliğin devredilmesindeki en belirleyici unsurun devralan işverenin aynı veya benzer işi sürdürüp sürdürmediği olarak değerlendirmiştir.¹⁴¹ Bu durumda devralınan işyerindeki unsurların farklı bir teknik amaçla kullanılması halinde işyeri devrinden söz edilemez.

Bir Yargıtay Kararı'nda da temizlik işlerinin alt işverene devredildiği bir işyerinde çalışan bekçinin, işvereni tarafından alt işveren yanında çalışmaya başlaması talep edildiğinde, bekçi ise bu işyerinde çalışmak istemediğini, eski işyerinde ve eski işinde çalışmak istediğini belirtmiştir. Ancak somut olayda, alt işverene yalnızca temizlik işleri devredilmiş olup, güvenlik hizmeti devredilmemiştir. Bu nedenle işyeri devrinden söz edilemeyeceği gibi işçinin iş akdinin haklı bir sebep olmaksızın feshedildiği ilgili kararda belirtilmiştir.¹⁴²

Alman Federal İş Mahkemesinin bir kararında¹⁴³ ise, bir işyerinde Alman mutfağına yönelik yemekler yapan bir restoranın kapanıp, yerine Arap mutfağına yönelik yemekler sunan bir restoranın açılmıştır. Yeni açılan restoranın önceki

¹³⁸ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 86.

¹³⁹ ATAD., 18.3.1986, 24/85, Spijkers, para. 11, <http://eur-lex.europa.eu>.

¹⁴⁰ ÇETİN, Emrah, *İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması*, Legal Yayınları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:14, Sayı:56, 2017, s. 1789.

¹⁴¹ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 33.

¹⁴² GÜNER, Senay, *6102 Sayılı Ticaret Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu Düzenlemeleri Işığında İşyeri Devri ve İş İlişkilerine Etkisi*, Legal Hukuk Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 155, 2015, s. 119; Y.9.H.D., 25.06.1998, E.1998/9393, K.1998/10861.

¹⁴³ BAG., 11.9.1997, 8 AZR 555/95, AP, EWG-RichtlinieNr. 77/187, Nr. 16, B, 2/a,b,c,e. (ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 34.)

restorandan üç adet elektronik eşyayı da alması durumuna rağmen iş faaliyetlerinde benzerlik bulunmaması sebebiyle Alman Federal İş Mahkemesi bu durumu işyeri devri niteliğinde değerlendirmemiştir.¹⁴⁴

Ancak verilen örnekler ve yargı kararları istisnai nitelikte olup, her bir işyeri devri veya işyeri devri niteliğindeki işlem, kendi koşulları ve kriterleri içerisinde incelme alanı bulmalıdır.

2.1.2.6. İş Faaliyetine Ara Verilme Süresi

İşyerinde yürütülen faaliyetlere kısa bir süreliğine ara verilerek yeniden faaliyete geçirildiği bir durumda işyeri devrinden söz edilebilir. Ancak faaliyete ara verme süresi, işyeri yeniden faaliyete başladığı sırada bazı ekonomik birlik unsurlarının kaybına sebep olduysa bu durumda bir işyeri devrinden söz edilemez. Örneğin, bir işyerinin kısa süreliğine tadilata girdikten sonra iş faaliyetlerine kaldığı yerden aynı işyerinden ve aynı işçilerle devam etmesi durumunda işyeri devrinden söz etmek mümkündür.¹⁴⁵

İşyerindeki faaliyetlere kısa bir süre ara verildikten sonra, işyeri faaliyetlerine devam edilmesi durumunda işyeri devrinden söz etmek mümkündür.¹⁴⁶ Bu durumda bir işyerinde çalışmaya ara verilen sürenin belirlenmesinde, o yerin kısa bir süre içerisinde yeniden faaliyete geçip geçmediği veya uzun sürenin geçmesiyle iş organizasyonun dağılıp devralan tarafından yeniden kurulup kurulmadığı hususu incelenmelidir.

Avrupa Adalet Divanı'nın Bork ve NyMölleKro kararlarında¹⁴⁷ iş faaliyetine kısa süreli ara verildiği takdirde ekonomik birliğin kimliğini koruması kaydıyla işyeri devrinin gerçekleştiği ve geçici olarak kapalı bulunan işyerinde hiç işçi çalışmasa dahi var olan ekonomik birliğin devredilip devredilmediği hususunun incelenerek karara varılması gerektiği belirtilmiştir.¹⁴⁸ İşyerinin uzun süre faaliyetini

¹⁴⁴ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 35.

¹⁴⁵ KOÇAK, Türkan, *İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi*, Bahçeşehir Üniversitesi 2018, Yüksek Lisans Tezi, s. 24.

¹⁴⁶ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 216.

¹⁴⁷ ATAD., 17.12.1987, 287/86, NyMölleKro, para. 19, <http://eur-lex.europa.eu>

¹⁴⁸ ÇETİN, Emrah, *İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, Cilt:14, Sayı:56, 2017, s. 1798.

sürdürmemesi, yani işyerinin kapatılması durumunu Yargıtay da kararlarında¹⁴⁹ işyeri devri olarak nitelendirmemiştir.

İş faaliyetlerine verilen aranın süresi, işyerinin kapanması niteliğinde ise, yani bir işyerinin faaliyetleri müşteri çevresini, işgücünü kaybedecek derecede ise bu durumda işyerinin kapatılması niteliğinde olan süre işyeri devri niteliğinde kabul edilmeyecektir.¹⁵⁰ Bu durumda işyerinin kapatılması ve işyerindeki faaliyetlere ara verilerek işyerinin devri işlemleri arasındaki farkta gözetilecek hususlar, o işyerinin ticari bağlantılarının kesilip kesilmediği, kira sözleşmeleri ve banka ilişkilerinin devam edip etmediği, müşterilere bildirimde bulunulması, faaliyet konularının benzerliği gibi olgulardır.¹⁵¹

Yargıtay'ın işyerinin kapatılması ile işyerinin devri arasındaki farkı belirlemeye yönelik bir diğer kararında¹⁵² ise bir işverenin işyerindeki faaliyetleri

¹⁴⁹ Yarg. 9. HD., 27.3.2007, E. 2007/522 K. 2007/8592; "...işyerinin T.. Özel Eğitim Hizmetleri Limited şirketi tarafından kapatıldığı ve daha sonra yakınlarda eğitim faaliyetini sürdürmekte olan davalı vakfın lise binası ihtiyacı sebebiyle binanın kiralandığı davalı tarafça savunulmuş ve bu yönde 1.9.2005 tarihli bir kira sözleşmesi sunulmuştur. Mahkemece işyerinin davalı vakfa ne şekilde intikal ettiği tam olarak araştırılmış değildir. Özellikle işyerinin tüm çalışanlarıyla birlikte ve faal biçimde devredilip devredilmediği, dava dışı T... Özel Eğitim Hizmetleri Limited şirketi çalışanlarının çalışmaya devam edip etmedikleri, işyeri özel bir eğitim kurumu olduğuna göre, eğitim öğretim faaliyetinde bir kesinti olup olmadığı araştırılmalıdır.", Y.22.H.D. 14.05.2013, E.2012/22684, K.2013/10887; "Taraflar arasındaki temel uyumsuzluk, davalılar arasında organik bağ ve işyeri devri olup olmadığı konusunda toplanmaktadır.İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini 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 (Süzen, v. ZehnackerKrankenhaussserviee, Case 13/95, 1997, ECR I-1259.;Spijkers v. Belledik, Case 24/85, 1986, ECR 1119.)"(ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devri, s. 41)

¹⁵⁰ SÖZNMEZ TATAR, Gülsüm, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, TÜHİS, Ankara, 2011, s. 37.

¹⁵¹ UÇAROL, Bengü Fatma, İşyeri Devrinin İş sözleşmesine Etkisi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, 1. Baskı, s. 49.

¹⁵² Y. 10 HD. T. 28.01.2019, E. 2016/13231, K. 2019/374; "5510 sayılı Kanun, işyerinindevrinin niteliğini tüm unsurlarıyla ayrıntılı olarak tanımlamamış; ancak sosyal güvenlik alacakları yönünden devrin sonuçlarını ele almıştır. Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir işyerinindevrinden bahsedebilmek için; o işyerinin sigortalıları ile yeni bir işverenin emrine geçmiş bulunması şartı aranır. Zira Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden bir işyerinden söz edilebilmesi için, o işyerinde bir çalışanın bulunması gereklidir. Çalışan sigortalıları ile birlikte ve faal bir şekilde olmaksızın bir işyerinin tesisat, makine, bina gibi unsurlarının devredilmesi, ya da daha sarıh bir ifadeyle, satılması, işyeridevri olarak değerlendirilemez. İşyerinindevrinde ve intikalinde, gerçekte işyeri değil; yalnızca o işyerinin işvereni değişmektedir. İşyerininkapatılmasından ya da tasfiyesinden sonra, yeni bir işveren tarafından aynı fiziki mekânda ve aynı işi yapacak şekilde yepyeni bir işyeri açılması halinde ise, Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden bir devirden söz edilemeyecektir. Bir işverenin, işyerindeki işi durdurup tüm çalışanların iş akitlerini feshetmesi sonrasında, işyerinin aktif ve pasif varlıklarını başka birine satışı, Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden işyeridevri kavramını içermez.İşyerinindevri, işler haldeki bir işyerinin çalışanları ve çeşitli unsurları ile bir başka işverene geçmesini ifade eder." (sinerjimevzuat.com, 05.08.2019)

durdurup, tüm çalışanların iş akdini feshettikten sonra başka bir işverene devretmesi işlemini işyeri devri niteliğinde kabul etmemiştir.

İşyerine ara verilme süresinin işyeri devri niteliğinde olup olmadığına ilişkin Adalet Divanı kararları ve Yargıtay kararlarınca kriterler belirlenmişse de her işyerine ilişkin uyuşmazlıkta ayrı ayrı değerlendirme yapılarak sonuca gidilmelidir.

2.1.2.7. İşyerinin Hukuki Bir İşleme Dayalı Olarak Devri

İş K.m.6/1-3 hükümlerinde; *“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 sorumludur. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır”* ibaresiyle işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri hukuki işlem koşuluna bağlanmıştır.¹⁵³

İş K.m.6 hükmünün gerekçesinden de anlaşılacağı üzere bir gerçek kişi olan işverenin ölümü halinde işyerinin mirasçılara intikali durumu dışındaki tüm devirler işyeri devri niteliğinde kabul edilmiştir. Bu durum ise bir kişinin ölümü halinde hiçbir hukuki işleme gerek kalmaksızın yasadan doğan hakla birlikte mirasın külli halefiyet yolu ile kendiliğinden geçmesidir.¹⁵⁴ Miras yoluyla intikal her ne kadar İş K. gereği işyeri devri niteliğinde sayılmamışsa da mirisin ölümüyle birlikte iş sözleşmesi mirasçılara geçmektedir. Bu nedenle işyeri devriyle benzerlik gösterdiği söylenebilir. Ancak ölen işverenin sorumluluğu düşünülemeyeceği için işçilik alacaklarından birlikte sorumluluk hükümleri de uygulanamayacaktır.¹⁵⁵

İş K.m.6 son hükmünde ise iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi durumunda işyerinin veya bir bölümünün başkasına devredildiği haller bu hüküm kapsamında

¹⁵³ SÜZEK, Sarper, *İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel Sayı, 2013, s. 317.

¹⁵⁴ GÜNER, Senay, *6102 Sayılı Ticaret Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu Düzenlemeleri Işığında İşyeri Devri ve İş İlişkilerine Etkisi*, Legal Hukuk Dergisi, Kasım 2015, Cilt:13, Sayı:155, s. 111.

¹⁵⁵ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2. Baskı, 2009, s. 377

sayılmamıştır. İş K. m. 6 hükmünün 4. fıkrası ile birleşme, katılma veya tür değiştirmelere bu hükümlerin uygulandığı anlamına ulaşılmaktadır.

İşyeri veya bir bölümünün devrine ilişkin olarak devreden veya devralanın kamu hukuku tüzel kişisi, özel hukuk tüzel kişisi veya gerçek kişi olmasının hiçbir önemi bulunmadığı gibi bu işlem ivazlı veya ivazsız da olabilir.¹⁵⁶ İşyeri devri niteliğinde olan veya olmayan her bir hukuki işlem ise aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.¹⁵⁷

İşyeri devri niteliğinde olan diğer hukuki işlemler ise özelleştirme, devletleştirme veya el koyma şeklinde gerçekleştirilmektedir. Ancak bu işlemler gerçekleşirken de daha önce bahsettiğimiz gibi işyerinin teknik amacına yönelik ekonomik birliğin korunarak devredilmesi gerekmektedir.¹⁵⁸

2.1.2.8. İşveren Sıfatında Değişiklik Meydana Gelmesi

İş K.m.6/1 hükmünde “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde...” ibaresi, o işyerini devralan kişinin devredenden farklı olması gerekliliği anlaşılmaktadır. İşyeri devrine ilişkin en temel koşullardan biri de işveren değişikliğidir.

Birleşme veya katılma ya da tür değiştirme gibi hukuki işlemler kanun lafzından anlaşılabileceği üzere işyeri devri niteliğinde kabul edilmişse de bu durumlarda işveren değişikliği söz konusu olmayabilir. Ancak bu durumda müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağı da kanunda belirtilmiştir.

İşyerinin önce gerçek kişiler tarafından işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumu da Yargıtay’ca işyeri devri niteliğinde kabul edilmektedir.¹⁵⁹ Aynı

¹⁵⁶ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 42.

¹⁵⁷ İkinci Bölüm, III, s. 58-43.

¹⁵⁸ ÇETİN, Emrah, *İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, Cilt:14, Sayı:56, 2017, s. 1802.

¹⁵⁹ Y. 9. HD. T. 03.05.2016, E. 2016/14067, K. 2016/11204; “İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır (Yargıtay 9.HD. 22.7.2008 gün 2007/20491 E, 2008/21645 K.). Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmeyecektir. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir.” (sinerjimevzuat.com, 08.08.2019)

kararda daha önce tüzel kişi olan şirketin gerçek kişi işveren devrinin de mümkün olmasıyla işyeri devri niteliğinde olduğu belirtilmiştir. Yine devralanın, şirketin hissedarlarından biri olması veya adi ortaklardan biri veya bazılarının hisselerini devri de somut bir işveren değişikliği olmasa dahi işyeri devri niteliğinde olup, devre ilişkin sorumlulukların uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

2.1.3. İşyerinin Devir Şekilleri

2.1.3.1. İşyerinin Tamamının Devri (Külli Devir)

İş K.m.6 kapsamında işyerinin tamamının devrine ilişkin bir tanımlama yapmak gerekecektir. Buna göre; devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin, devre konu olan işyerine ait malvarlıklarının, maddi ve maddi olmayan unsurları ile işyerinin tüm aktif ve pasifleri ile birlikte devreden işverenden devralan işverene hukuki bir işleme dayalı olarak geçirilmesi işlemi işyerinin tamamının devridir.¹⁶⁰

İşyerinin devrine ilişkin, devri gerekli kılan unsurlardan en önemlisinin ekonomik birliğin korunması unsuru olduğunu daha önce de belirtmiştik. İşyerinin tamamının devri söz konusu ise bu durumda da AB Yönergeleri gereği işyerinin ekonomik amacına yönelik olan teknik amaç unsuru göz önüne alınarak işyerinin faaliyetlerinin aynen veya benzer nitelikte sürdürülebilmesi gerekmektedir. İşyerinin tamamının devrine ilişkin bir diğer önemli husus ise iş sözleşmelerinin devamıdır. Burada korunan ortak amaç iş gücünün değişen işverenle devamının sağlanarak işçilerin İş K.'ndan doğan iş güvencesi kapsamından faydalanmalarını sağlamaktır. Bu nedenle işyerinin tamamının devrinde malvarlığı ile maddi ve maddi olmayan unsurların işyerinin küllen devrinin şartını oluşturmaktadır.¹⁶¹

İşyerinin tamamının devri durumunda işyerinin tüm unsurları devredilse de o işyerinin ekonomik bütünlüğü, niteliği ve kimliği muhafaza edilmelidir.¹⁶²

2.1.3.2. İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir)

İş K.m.6'da işyeri devrine ilişkin belirlenen hükümlerde yalnızca işyerinin tamamının devrine değil, işyerinin bir bölümünün devrine de değinilmiştir. Bu

¹⁶⁰ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1804.

¹⁶¹ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 86.

¹⁶² ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 31.

nedenle öncelikle işyeri bölümü kavramını açıklamak gerekecektir. Daha önce de işyerini tanımlarken belirttiğimiz gibi işyerinin teknik amacı mal veya hizmet üretimidir. İşyeri bölümü de; işyerinin teknik amacını gerçekleştirmede rol alan ve işyerinden bağımsız olarak düşünüldüğünde de bu işlevleri tek başına sürdürebilecek olan birimdir.¹⁶³ İşyeri bölümü, işyerinde yürütülen ve teknik amaca hizmet eden işlerin görüldüğü yerin bir kısmı olabileceği gibi yardımcı işlerin görüldüğü bir birim de olabilir.¹⁶⁴

İşyeri bölümünün devrinde asıl olan, devirden sonra da işyerinin devredilen bölümünün faaliyetlerine kaldığı yerden devam etmesidir. İşyerinin bir bölümünün devredildiği durumda, devredilen bölümde iş faaliyetleri bağımsız olarak sürdürülebilir veya faaliyetleri devam eden işyerine dahil olabilir.¹⁶⁵ Ancak her ne kadar coğrafi olarak ayrı ve bağımsız da düşünülse işyeri bölümü, işyerinin bir parçasını oluşturması nedeniyle ayrı bir işyeri olarak nitelendirilemez.¹⁶⁶

İşyerinin bir bölümünün devredildiği durumda; işyerindeki faaliyetlerin benzerliği de iş sözleşmelerinin devamlılığı için gerekli koşullardan biridir.¹⁶⁷ Burada önemli olan unsur işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini, yeni bir faaliyetle sona erdirmemektir. İşyerinin tamamının devrinde olduğu gibi, bir bölümü devredildiği durumda da teknik amacın gerçekleşmesine yönelik iş faaliyetleri değişen işverenle benzer niteliğiyle varlığı sürdürmelidir.

İşyerinin devredilen maddi ve maddi olmayan unsurlarının, devirden sonra devralan işveren tarafından işyeri veya bir bölümü olarak organizasyonel bir biçimde örgütlenilmesi halinde ise işyeri bölümü devrinden söz edilemez.¹⁶⁸ Aynı zamanda devralan işverenin bazı işyerine ait araç ve gereçleri kendi iş organizasyonu çerçevesinde devralması da işyeri bölümü devri niteliğinde kabul edilmemektedir.¹⁶⁹

¹⁶³ EKONOMİ, Münir, *İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi*, Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2000, Cilt:5, Sayı:3, s. 340., ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 17.

¹⁶⁴ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 17, DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 241.

¹⁶⁵ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1805.

¹⁶⁶ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 240.

¹⁶⁷ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 90.

¹⁶⁸ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 241, 242.

¹⁶⁹ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 18., DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 242.

Bir işyerinde asıl işletmenin bulunduğu gölgeden coğrafi olarak bağımsız olarak ancak asıl işletmeye bağlı olarak çalışan şubelerin devrine yönelik yapıyı da incelemek gerekir. Ticaret Sicili Yönetmeliği m.118/1’de yapılan şube tanımına göre; *“bir ticari işletmeye bağlı olup ister merkezinin bulunduğu sicil çevresi içerisinde isterse başka bir sicil çevresi içerisinde olsun, bağımsız sermayesi veya muhasebesi bulunup bulunmadığına bakılmaksızın kendi başına sınai veya ticari faaliyetin yürütüldüğü yerler ve satış mağazaları”* şeklinde belirtilmiştir. Bu durumda şubenin işyerinin bir bölümü olup olmadığı hususunu değerlendirmek gerekir. Merkezden coğrafi konum olarak farklı mahalli bölgelerde bulunan şubelerin, şube niteliğini haiz olabilmesi için merkezle ekonomik bir bütünlük oluşturması zorunlu koşuldur.¹⁷⁰

Şube iç ilişkide merkeze bağımlı, ancak dış ilişkide üçüncü kişilere karşı bağımsız bir politika benimsemektedir. Buna göre şubenin iç ilişkideki bağımlılığı yönetim bakımındandır. Üçüncü kişilere karşı bağımsızlık politikası ise müşterilere karşı kendi namına alışveriş yetkisini haiz olmasındandır.¹⁷¹ Bu durumda şubenin merkeze bağlı olarak aynı yönetim altında, aynı veya benzer nitelikte faaliyetleri yürütmesi, coğrafi olarak farklı bir bölgede iş görmesi, iç ilişkide merkeze bağlı olması, merkez ile arasında ekonomik bir bütünlük olması işyeri bölümü niteliğinde olduğunu göstermekte ise de şube tek başına varlığını koruyabilen bir birim değildir. Bu nedenle tek başına şube devri mümkün değildir.

2.2. İŞYERİ DEVRİNİN DİĞER ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI

2.2.1. İşyeri veya Bir Bölümünün Devri ile Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

2.2.1.1. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Unsurları

İşyerlerindeki çalışma hayatındaki esnekliğin ve bazı teknolojik gelişmelerin getirdiği değişikliklerle, bu değişikliklere uyum sağlamaya çalışarak en az maliyetle daha kolay işgücü sağlayabilme çabası ortaya çıkmıştır.¹⁷² Alt işverenlik de işverenlerin işlerinin bir bölümünü uzmanlaşmanın zorunlu olduğu durumlarda

¹⁷⁰ ÜLGEN, Hüseyin, HELVACI, Mehmet, KENDİGELEN, Abuzer, KAYA, Arslan, NOMER ERTAN, Füsün, *Ticari İşletme Hukuku*, s. 172.

¹⁷¹ POROY, Reha, YASAMAN, Hamdi, *Ticari İşletme Hukuku*, s. 50.

¹⁷² ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl, *İş Hukukunda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, 1. Baskı, s. 93.

uzmanlık alanı dışında kalan işlerinin ifasını başka işverenlere yaptırma yoludur.¹⁷³ İş K.'nda da asıl işveren-alt işveren ilişkisi m.2/6'da ; “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...” şeklinde tanımlanmıştır.

Yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı üzere asıl işveren-alt işveren ilişkisinden bahsedebilmek için bazı koşulların varlığı gerekmektedir. Bunlardan ilki; asıl işverene ait bir işyerinin bulunmasıyla, asıl işverene ait işyerinde işçi çalıştırılarak işverenlik sıfatının korunması ve işin yalnızca bir kısmının başka bir işverene devredilmiş olmasıdır.¹⁷⁴ Örneğin; bir işyerinin, başka bir işverene kiralandığı bir durumda kiraya veren işverenle kiralayan işveren arasındaki hukuki ilişkinin alt işverenlik ilişkisi olduğu düşünülemez. Çünkü bu koşulda kiralayan işveren kendi iş faaliyetlerini, kendi işçileriyle ve yine kendi mal veya hizmet üretimini sürdürmeyi amaçlayarak işyerini kiralamaktadır. Ancak bu durumun istisnası olarak; işverenler arasında kira ilişkisi bulunmasına rağmen, kiralanan işyerinde her iki işverenin işçilerinin çalışması ve işyerinde üretilen mal veya hizmetin yardımcı iş niteliğinde olup, tasarruf yetkisinin kiralayan işverende olduğu durumda işverenler arasındaki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olduğu düşünülebilir.¹⁷⁵

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin ikinci koşulu ise; asıl işveren tarafından alt işverene yüklenilen işin asıl işverene ait iş yerinde yürütülmesidir. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise alt işverene verilen asıl işin bir bölümünün veya yardımcı işin ifasına yönelik asıl işverenin işçilerinin bu alanda artık çalışamayacağıdır. Bu durumda işçilerin bölünme suretiyle bazılarının asıl işverenle bazılarının ise alt işverenle çalışacağı düşünülemez.¹⁷⁶ Örneğin; bir işyerinde alt işverenin yemek hizmetlerini üstlendiği bir durumda, işçilerini sadece asıl işverenin işyerinde çalıştırmayıp başka işverenler yanında da çalıştırması durumunda asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kurulduğundan bahsedilemez.

¹⁷³ CANBOLAT, Talat, *Asıl İşveren- Alt İşveren*, s. 12.

¹⁷⁴ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1807.

¹⁷⁵ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, s. 381.

¹⁷⁶ SUBAŞI, İbrahim, *İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayıncılık, Cilt:1, İstanbul, Ekim 2011, s. 129.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisine ilişkin üçüncü koşul ise; asıl işverenin işyerinde yürütülen işlerde, alt işverenin üstlendiği işin o işyerindeki yardımcı işlerde ve asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesidir. Buna örnek olarak işyerinde anahtar teslimi inşaat yaptırılması gösterilebilir. Yargıtay da kararlarında¹⁷⁷ bu hususa değinerek işin anahtar teslimi olarak verildiği veya kendi iş faaliyeti dışında olan ve kendi işçisini çalıştırmadan ihaleyle iş verildiği durumlarda iş sahibinin yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren niteliğinde olmayacağını belirtmiştir. Bu durumda işverenler arasındaki hukuki ilişki TBKm.470 vd. kapsamında bir eser sözleşmesi niteliği taşıyacaktır.¹⁷⁸

2.2.1.2. İşyeri Devri ile Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Karşılaştırması

İşyerinin veya bir bölümünün devri satış veya kira yoluyla işyerinin veya bir bölümünün başka bir işverene devredilmesi iken asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bir alt işverenin, asıl işverenden işin bir bölümünü alarak kendi işçilerini çalıştırmasıdır.¹⁷⁹

İşyerinin veya bir bölümünün devrinde iş faaliyeti değil, işyeri denilen hukuki birim sahip değiştirir. İşyeri devriyle birlikte işçilerin iş sözleşmeleri de devralan işverene geçer. Ancak alt işverenlik ilişkisinde böyle bir durum yoktur.¹⁸⁰ Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işyerine yönelik bir devir söz konusu olmayıp yalnızca iş faaliyetine yönelik bir devir işlemi söz konusudur. Bu nedenle alt işverenin yüklendiği işin dışında kendine ait bir iş faaliyetini yürütmesi ve ayrı bir kimlik

¹⁷⁷ Y.21.H.D. E. 2018/1696, K. 2019/1960 T.14.03.2019; “İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendi işiğal konusu olmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) Yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.”(www.kazanci.com,29.08.2019)

Y.21.H.D. E. 2017/5682, K. 2019/361, T.23.01.2019; “İşverenlik sıfatının, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanılmış olması aranacaktır. İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir iş yeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır, aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır. İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendi işiğal konusu olmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) Yasanın tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.”(www.kazanci.com, 29.08.2019)

¹⁷⁸ AYDINLI, İbrahim, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, 4. Baskı, s. 218.

¹⁷⁹ SÜZEK, Sarper, *İşyeri Devri*, s. 322.

¹⁸⁰ DULAY, Dilek, *İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri*, Terazı Hukuk Dergisi, Şubat 2016, Cilt:7, Sayı:66, s. 61.

altında yapılanması durumunda işyerinin bir bölümünün devri söz konusu olacaktır.¹⁸¹

İşyerinin veya bir bölümünün devri süreklilik arz ederken asıl işveren- alt işveren ilişkisi uzmanlık gerektiren yardımcı işin sona ermesiyle birlikte son bulur.¹⁸² Bu durumda asıl işverenin yardımcı işini üstlenmesi üzerine alt işverene verdiği işin süresinin belirtilmemiş olması da bu hukuki ilişkiyi alt işverenlik ilişkisinden çıkaracaktır. Eğer alt işveren işçileri sözleşme süresi sona ermesine rağmen, yeni bir alt işverenle çalışmaya devam ederlerse burada zımni bir işleme dayalı işyeri devrinin varlığından söz edilecektir.¹⁸³

Asıl işverenin alt işverene verdiği işçinin üresinin dolmasıyla veya süresinden önce işin sona erdirilmesiyle birlikte alt işverenin işçilerini alarak asıl işverenin işyerinden ayrılması durumunda, asıl işverenin başka bir alt işvereni ve işçilerine işyerine alması, alt işverenler arasında bir işyeri devri niteliğinde kabul edilmemektedir.¹⁸⁴ Çünkü buradaki hukuki ilişki yalnızca asıl işverenle ile alt işveren arasında kurulmakta olup, alt işverenler arasında bir hukuki ilişki bulunmamaktadır.

Asıl işveren- alt işveren ilişkisi ile işyerinin devri arasındaki belirleyici farklardan biri de işyeri devrinde maddi ve maddi olmayan unsurların devri ile işgücünün devri gerekirken asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işyerindeki faaliyetin yalnızca bir bölümü devredilmektedir.¹⁸⁵

Her iki hukuki ilişkinin doğurduğu hukuki sonuçlar da farklılık göstermektedir. İşyeri veya bir bölümünün devrine ilişkin kanun hükümleri asıl işverenin işçilerinin işçilik haklarının korunmasını hedeflerken, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde ise alt işverenin işçilerinin işçilik haklarının korunması hedeflenmektedir.¹⁸⁶

¹⁸¹ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 92.

¹⁸² ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl, *Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, s. 95.

¹⁸³ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 382., SÖNZMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 50.

¹⁸⁴ Y.9.H.D.,T.16.12.2008, E. 2008/26140, K. 2008/33764; “Alt işverenin asıl işverenle akdettiği çalışma süresinin sonunda ya da süresinden önce asıl işveren alt işveren ilişkisin sonlandırılması nedenine dayalı olarak tüm işçilerini alarak işyerinden ayrılması ve ardından işin asıl işveren tarafından başka bir alt işverene verilmesi örneğinde, alt işverenler arasında hukuki bir ilişki bulunmamaktadır. Hukuki ilişki, alt işverenler ile asıl işveren arasında gerçekleştiğinden belirtilen durum alt işverenler arasında işyeri devri olarak değerlendirilemez.” (www.lexpera.com.tr, 30.08.2019)

¹⁸⁵ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, s. 381.

¹⁸⁶ DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İşyeri ve İşletme*, s. 245.

İşyeri veya bir bölümünün devri ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğurduğu hukuki sonuçlardan bir diğer fark ise sorumluluk yönündendir. Asıl işveren- alt işveren ilişkisi ve işyeri devrinde benimsenen sorumluluk müteselsil sorumluluktur. Ancak bu sorumluluk süre ve alacak kalemleri yönünden farklılık göstermektedir. Şöyle ki; işyerinin tamamı veya bir bölümünün devri halinde, devreden işveren, işyerinin devrinden önce muaccel olan, işçilerin tüm hak ve borçlarından devir tarihinden itibaren 2 yıl süreyle devralan işverenle birlikte müteselsilen sorumludur. (İş K. m.6/3) Buna karşın asıl işveren-alt işveren ilişkisinde ise asıl işveren, alt işveren işçilerinin yanında çalıştığı dönemden itibaren edindiği tüm işçilik haklarından süresiz olarak alt işverenle birlikte müteselsilen sorumludur.¹⁸⁷

Alacak kalemleri yönünden ise işyeri devrinde önemli olan husus alacağın devir tarihinden önce muaccel olup olmadığına ilişkindir. İşçinin aylık ücreti, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ücretinin muacceliyet tarihi aylık ücretin ödeneceği tarih olup; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağı ise iş sözleşmesinin feshi ile muaccel hale gelir.¹⁸⁸ Bu nedenle işyerinin tamamı veya bir bölümünün devri halinde devir tarihinden önce muaccel olan tüm alacaklar yönünden devreden ve devralan işveren devirden sonra 2 yıl süreyle müteselsilen sorumlu iken, asıl işveren ve alt-işveren ilişkisinde alt işveren işçilerinin alacaklarına yönelik bir süre sınırı getirilmemiştir. Ayrıca kıdem ve ihbar tazminatı alacağı yönünden de her iki hukuki ilişkide de işçilerin devreden-devralan veya asıl işveren-alt işveren yanında çalıştıkları süre hesaba alınmalıdır.¹⁸⁹ Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti bakımından devreden işveren fesih yasağı nedeniyle sorumlu değildir. Devralan işveren ise kendi çalıştırdığı dönemler için sorumlu tutulur.¹⁹⁰

¹⁸⁷ AKYİĞİT, Ercan, *Alt İşverenlik*, s. 97.

¹⁸⁸ Y.9.H.D. T.25.01.2012, E. 2009/36097, K. 2012/1761; “Bu nedenle ücret, çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale gelmektedir. Fazla mesai, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin muacceliyet tarihleri normal aylık ücret gibidir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti sözleşmenin feshi ile muaccel hale gelir.”(www.iskanunu.com, 30.08.2019)

¹⁸⁹ KORKUSUZ, Mustafa Halit, *Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2014, C. LXXII, S.2, s. 221.

¹⁹⁰ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 448.

2.2.2. İşyeri Devri ile Geçici İş İlişkisi

2.2.2.1. Geçici İş İlişkisi ve Unsurları

Geçici iş ilişkisi, bir işverenin kendi işçi veya işçilerini, geçici ve kısa bir süreliğine çalışmak üzere başka bir işverenin emrine verdiği iş ilişkisidir.¹⁹¹ Geçici iş ilişkisi atipik bir iş ilişkisi olmakla birlikte kendi işçisini başka işverenin yanında çalışmak üzere ödünç veren ‘geçici işçi sağlayan’, işçiyi ödünç alarak yanında çalıştıran ‘geçici işçi çalıştıran işveren’ ve işi rızasıyla kabul eden ‘geçici işçi’ olmak üzere üçlü iş ilişkisinden oluşmaktadır.¹⁹² Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla işçi kendi işvereniyle yaptığı iş sözleşmesine bağlı olarak yüklendiği işi, ödünç alan işverene karşı ifa ile yükümlü olmaktadır.¹⁹³

Geçici iş ilişkisinde asıl olan işçinin rızasının alınmış olmasıdır.¹⁹⁴ İşçinin rızasının geçici iş ilişkisinin kurulacağı anda alınması, doktrindeki ortak görüş¹⁹⁵ iken, farklı bir görüşe¹⁹⁶ göre geçici iş ilişkisi kurulmadan önce sözleşmenin yapılması sırasında da işçinin rızasının alınabileceği belirtilmiştir. Yargıtay da bir kararında¹⁹⁷ geçici iş ilişkisinde aranan yazılı rıza şartının devir anında gerçekleşmesi gerektiğini belirtmiştir. Kanımızca da geçici iş ilişkisi kurulmadan önce, kendi işvereni ile yapılan iş sözleşmesinde peşinen verilmiş bir ödünç iş ilişkisi ibaresi kanuna uygun değildir. Ödünç iş ilişkisine ilişkin, ödünç alan işverenin, ödünç

¹⁹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku*, s.122., NARMANLIOĞLU, Ünal, *Ferdi İş İlişkileri*, s.257., ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s.103., ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl, *Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, s. 56.

¹⁹² AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, s. 166.

¹⁹³ ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, *İş Sözleşmesinin Devri*, Filiz Kitabevi, 2015 İstanbul, s. 126.

¹⁹⁴ Y.H.G.KT.13.12.2017 E. 2015/2887, K.2017/1751,; “İşçinin holding bünyesinde ya da aynı gruba ait şirketlerden birinden diğerine ya da yaptığı işe benzer işleri yapması koşuluyla başka bir işverene geçici olarak gönderilmesi ancak devir anında işçinin rızasının alınması ile mümkün olabilir. İşverence işçinin bir başka işverene ait iş yerinde daimi olarak görevlendirilme yönündeki irade açıklaması ise iş sözleşmesinin devrini sağlamaya yönelik bir girişim olarak ele alınmalıdır. Gerek geçici iş ilişkisinde, gerek iş sözleşmesi devrinde işçinin rızası olmaksızın belirtilen üçlü ilişkilerin kurulması mümkün olmaz.”(SEÇKİN, Ahmet, *Yerleşik ve Güncel Yargıtay Kararları ile Belirlenen Bireysel İş Hukuku ve Uygulaması*, On iki Levha Yayıncılık, 2019 İstanbul, 1. Baskı, s. 52, 53.)

¹⁹⁵ AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, s. 169, NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku*, s.261, ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 382.

¹⁹⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2008, 3. Baskı, s. 223.

¹⁹⁷ Y.9.H.D.,T.16.06.2008, E. 2007/41042, K. 2008/5622; “ Geçici iş ilişkisinde dahi, devir anında işçinin yazılı rızası aranmaktadır. Hizmet akti devrinde bu rızanın devir anında olması gerekir.” (lexpera.com.tr, 01.09.2019)

alınacak olan işin ve sürenin belirli olması gerektiğinden, iş faaliyetinin gerekli kıldığı koşullarda ve zamanda işçinin rızası alınmalıdır.

Ödünç alınan işçinin, işçiyi ödünç alan işverenin ve ödünç veren işverenin yazılı rızasıyla bu üçlü ilişki kurulmaktadır. Ancak burada iş sözleşmesinin taraflarında değişiklik bulunmamaktadır.¹⁹⁸ Geçici olan işi üstlenen işçi, yalnızca bir süreliğine ödünç alan işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışmayı üstlenmiştir. Örneğin; holding bünyesine bağlı şirketler grubuna katılan bir işletmenin muhasebe işlemlerini, holdingin muhasebe sistemine uygun olarak düzenlemek amacıyla, muhasebe bölümünde çalışan bir personelin, yeni şirketin muhasebe bölümünde geçici bir süre görevlendirilmesi meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi niteliğindedir.¹⁹⁹ İşsizliğin azaltılmasına yönelik, yeni istihdam alanlarının kurulması amacıyla oluşturulan özel istihdam büroları aracılığı ile de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi profesyonel ve mesleki amaçla gelir getirici bir faaliyet olarak İş K. m.7/2’de düzenlenmiş olup, Türkiye İş Kurumu’nun izni ile bir işverenin diğer işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmasıyla ortaya çıkar.²⁰⁰

Geçici iş ilişkisinde ödünç alan işverenle, ödünç veren işveren arasında bir geçici işçi verme sözleşmesi bulunmakta olup, ödünç alınan işçi ile yeni bir sözleşme yapılmamaktadır.²⁰¹ İşçinin iş sözleşmesi kendi işvereni ile devam ettiğinden, ödünç alan işverenle yeni bir iş sözleşmesi kurulması gerekmemektedir. Bu nedenle geçici iş ilişkisinde işçinin kendi işvereni ile olan iş sözleşmesinin, ödünç alan işverene devri söz konusu değildir.²⁰²

¹⁹⁸ NARMANLIOĞLU, Ünal, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 258, 259.

¹⁹⁹ EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim, *İş Hukuku*, s. 125.

²⁰⁰ SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, s. 293.

²⁰¹ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1814.

²⁰² EKMEKÇİ, Ömer, *Geçici(Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi*, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Legal Yayınları, Mart 2008, 1. Baskı, s. 103.

Doktrindeki bazı görüşler²⁰³ geçici iş ilişkisinin işçiyi metalaştırdığını, güvencesiz bir çalışma oluşturduğunu, işçinin kiralananabilir bir madde olmadığını savunmuşsa da bazı görüşler²⁰⁴ ise geçici iş ilişkisinin hükme bağlanmasını belirsizlik ve duraksamaları gidererek sorumsuz işçi çalıştırma durumunun önüne geçildiğini savunmaktadır. Kanımızca geçici iş ilişkisinin hükme bağlanması olumsuz bir uygulama olmayıp, tam aksine işçi haklarını zarara uğratan işveren eylemlerinin önüne geçilmesini sağlamıştır. Geçici iş ilişkisi kurulmasıyla işçilere çoğu zaman yeni istihdam alanları sağlanırken, bu iş ilişkisinin işçinin rızasına bağlı tutulması da yine hak kaybını önlemeye yöneliktir. Bu nedenle geçici iş ilişkisi ile işçinin metalaştırıldığı veya hak kaybına uğradığı görüşüne katılmak mümkün değildir.

2.2.2.2. İşyeri Devri ile Geçici İş İlişkisi Karşılaştırması

Geçici iş ilişkisi ile işyeri devri arasında benzerlikler ve farklar bulunmaktadır. Öncelikle her iki hukuki ilişkide de üçlü bir iş ilişkisidir. İşyeri devrine yönelik İş K. m.6/1’de; “... devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.” belirtilen hüküm geçici iş ilişkisi açısından da geçerlidir.²⁰⁵ Bu durumda geçici iş ilişkisi devam ederken ödünç veren işverenin, işyerini devretmesi halinde de ödünç alınan işçi ile işyerini devralan işveren arasındaki iş sözleşmesi devam edecektir.

İşyeri devri ile geçici iş ilişkisi hem hukuki sonuçları hem de unsurları açısından pek çok farklılık taşımaktadır. Geçici iş ilişkisinde ödünç verilen yalnızca işçi iken, işyeri devrinde, o işyerinin bir bütün olarak, devralan işverene geçişi amaçlanmaktadır.²⁰⁶

²⁰³ ÖZVERİ , Murat, *Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:33, s.159, KABAKÇI, Mahmut, 5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkında Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi , Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 31, 2001, s.73., ARDA BİCAZ, Fatma, *Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, Legal Yayınları, 2017 İstanbul, 1. Baskı, s. 93.

²⁰⁴ EKMEKÇİ, Ömer, *Geçici(Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi*, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Legal Yayınları, Mart 2008, 1. Baskı, s.100, ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, 2013 İstanbul, 26. Baskı, s. 110.

²⁰⁵ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s.110., SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s.53., ÇETİN ,Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1815., ÇİÇEK , Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 463, 464.

²⁰⁶ DULAY, Dilek, *İşyerinin Devri*, s. 62.

Her iki hukuki ilişki arasındaki bir diğer önemli fark ise; işyeri devri süresiz olarak devir işlemini içeren bir tasarruf iken, geçici iş ilişkisi yalnızca belirli bir süreli kurulmaktadır.²⁰⁷

Geçici iş ilişkisi kurulmadan önce işçinin rızasının aranması koşulu bulunduğu gibi, iş ilişkisinin yenilenmesi söz konusu olduğunda da işçinin yazılı rızasının alınması gerekmektedir.²⁰⁸ Ancak işyeri devrinde ise, her ne kadar AB Hukuku'nda ve 77/187, 98/50, 2001/23 Sayılı AB Yönergelerinde işyeri devrine yönelik işveren işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü bulunuyor ise de Türk Hukuku'nda işverenin işyerini, devralan işverene devrettiği durumda işçinin yazılı rızasını alma koşulu bulunmadığı gibi, işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü de bulunmamaktadır.²⁰⁹

İşyeri devrinde, devreden işverenin işyerini devretmesiyle birlikte devredilen unsurlar ile işçilik hak ve borçları da devralana geçer. Bu durumda devreden işveren, işverenlik sıfatını kaybettiğinden, devralan işverenle, devrolunan işçiler arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir. Ancak geçici iş ilişkisinde ise iş sözleşmesinin tarafları değişmemekte olup, yalnızca ödünç alan ve ödünç veren işveren arasında yeni bir sözleşme kurulmaktadır.²¹⁰

Geçici iş ilişkisi ile işyeri devri arasındaki en önemli fark ise sorumluluk noktasında toplanmaktadır. Geçici iş ilişkisi açısından İş K. m.7/14'teki; "*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur.*" hükmüyle ödünç alan işverenin de, işçinin kendisinde çalıştığı süreyle sınırlı olmak üzere ücretler ve primlerden sorumlu olduğu belirtilmiştir. Ancak işyeri devrinde ise; devreden işveren devirden önce doğmuş olan ve devir anında muaccel olan alacaklardan devirden itibaren iki yıl süreyle sorumludur. (İş K.m.6/3)

²⁰⁷ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 464.

²⁰⁸ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s.111., ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s.464., ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1816.

²⁰⁹ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s.464, ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s.111, ASTARLI, Muhittin, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2013, Sayı: 104, s. 150, 151.

²¹⁰ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 112, DULAY, Dilek, *İşyerinin Devri*, s. 61, ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1816.

2.2.3. İşyeri Devri ile İş Sözleşmesinin Devrinin Karşılaştırılması

2.2.3.1. İş Sözleşmesinin Devri Kavramı ve Unsurları

İş sözleşmelerinin gerekli durumlarda işveren tarafından feshi halinde, haksız nedenle fesih veya usulsüz fesih gibi sonuçlar ortaya çıkabilmekte ve işçi veya işverenin belirli sorumlulukları doğabilmektedir. Bu nedenle işverenler tarafından, mevcut iş sözleşmelerinin sonlandırılması yerine, iş sözleşmelerinin devredilmesi, feshe bağlı sonuçların bir kısmını ortadan kaldırmakta ve yeni bir iş sözleşmesini gerekli kılmamaktadır.²¹¹

İş sözleşmeleri, işverenler ve işçilerin belirli borç ve yükümlülükler altına girdiği çift taraflı sözleşmelerdir.²¹² İş sözleşmesinin devri TBK. m.429/1’de; *“Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere işverenin iş sözleşmesini devralan işverene devretmesi, işçinin yazılı rızasına bağlıdır. Yargıtay da bu hususta verdiği bir kararında²¹³ iş sözleşmesinin devrine ilişkin yazılı rızası bulunmayan işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından sona erdirilmesini haksız fesih sebebi olarak belirlemiştir. İş sözleşmesini devralan işveren, sözleşmeye dayalı tüm hak ve borçları da devralmış olur.²¹⁴

İş sözleşmesinin devri de üçlü bir hukuki ilişki olup, sözleşmeyi devreden, sözleşmeyi devralan ve sözleşmeden kalan taraf arasında kurulur.²¹⁵ İş sözleşmesinin devri, kanuni devir ve iradi devir olarak ikiye ayrılmaktadır.²¹⁶ İş sözleşmesinin kanuni devrinde, iş sözleşmesi kendiliğinden, başkaca bir hukuki işlem gerekmeksizin devredilirken, iş sözleşmesinin iradi devri ise, kanuna bağlı

²¹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku*, s. 106.

²¹² CENGİZ, İftar, *İş Sözleşmesinin İradi Devri*, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 5.

²¹³ Y.9.H.D. 14.03.2001, E.2001/255, K.2001/3914; *“Oluşan bu durum işçinin bir işyerinden diğerine devri anlamında olup hizmet akdinin feshi sonucunu doğurmaz. Taraflar esasen bu konuda da mutabıktırlar. İş hukukunda son yıllarda büyük bir gelişme gösteren esneklik kapsamı içinde hizmet devrine yer verildiği sıkça gözlenmektedir.”* (ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s.641, AKYİĞİT, Ercan, *İş İlişkisinin Bireysel Devri*, Karar İncelemesi, TUHİS, Cilt:17, Kasım 2001, s. 40)

²¹⁴ BAŞBUĞ, Aydın, YÜCEL BODUR, Mehtap, *İş Hukuku*, s. 83, 84.

²¹⁵ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku*, s. 107.

²¹⁶ ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devri, s.115, CENGİZ, İftar, *İş Sözleşmesinin İradi Devri*, s.5., SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, İşyeri Devri, s.57., ALBAYRAK ZİNCİROĞLU, Candan, *İş Sözleşmesinin Devri*, s.29.,

olmaksızın, tarafların iradeleri ile gerçekleştirmeleri sonucu oluşur.²¹⁷ Örneğin; işyeri devrinin hukuki sonuçlarından biri de mevcut olan iş sözleşmelerinin tamamının tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçmesidir. Bu durumda iş sözleşmesinin devri işlemi kanundan doğan bir işlem olduğu için kendiliğinden gerçekleşmektedir.²¹⁸

İş sözleşmesinin iradi devri ise ‘devir sözleşmesi’ ile gerçekleşmektedir.²¹⁹ İş sözleşmesinin devrinde, sözleşmeyi devreden işveren, sözleşmeyi devralan işveren ve iş sözleşmesi devrolunan işçiden oluşan üçlü ilişki içindeki kurucu unsur işçidir.²²⁰ Bu durumda işverenler değişse de iş sözleşmesinin kurucu unsuru olan işçinin değişmemesi, iş sözleşmesinin devrinde önemli koşullardan biridir.

İş sözleşmesinin devri belirli bir şekil şartına bağlanmamış olup, iş sözleşmesinin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlanmıştır. (TBK. m.205/3)²²¹ İş sözleşmesinin devrinin şekle tabi olmadığı hususu, ayrıca Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı²²² ile de belirtilmiştir.

2.2.3.2. İşyeri Devri ile İş Sözleşmesi Devrinin Karşılaştırılması

İşyeri devri ile iş sözleşmesi devri arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Benzer nitelikte olan unsurlardan biri; her iki hukuki ilişkide de işveren sıfatında bir değişiklik olmakta ve iş sözleşmesinin tarafı değişmektedir.²²³ İşyeri devrinde olduğu gibi, iş sözleşmesinin devrinde de, devir işlemi, taraflara haklı fesih sebebi sağlamamaktadır.

²¹⁷ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 115, SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 57., UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 57.

²¹⁸ CENGİZ, İftar, *İradi Devir*, s. 6.

²¹⁹ CENGİZ, İftar, *İradi Devir*, s. 11.

²²⁰ ARSLANOĞLU, M. Anıl, *İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan 2006, Sayı: 10, s. 537.

²²¹ SUBAŞI, İbrahim, YİĞİT, Yusuf, *İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı*, İş ve Hayat Dergisi, Temmuz 2018, Sayı: 7, Cilt:4, s. 150.

²²² Y. HGK, T. 15.02.2017, E. 2015/1275, K. 2017/266; “818 sayılı Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu iş sözleşmesini belli bir şekil şartına tabi tutmadığından 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 12 inci maddesindeki hükümden hareketle kendisi belli bir şekil şartına tabi olmayan iş sözleşmesinin devrinin ve işçinin devre rızasının da şekle tabi olmadığı kabul edilmiştir. (Cengiz, İ.: İş Sözleşmesinin İradi Devri 2014 Yılı s. 56.) İş sözleşmesinin devri halinde işçi ile devreden işveren arasındaki hukuki ilişkinin sona ermesi, işçinin taraf olduğu iş sözleşmesinin sona erdiği anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesi devredilen işçi, devir işlemine dayanarak ihbar ve kıdem tazminatı talep edemeyecektir. Bu durumda iş ilişkisi devam ettiğinden işçinin kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücretleri talep edebilmesi de mümkün değildir. (Cengiz, İ.: İş Sözleşmesinin İradi Devri 2014 Yılı s. 126.) ”

²²³ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 132.

Ancak her iki hukuki işlem arasındaki farklardan biri ise; işyeri devrinde fesih yasağı kanunda düzenlenmekte iken, iş sözleşmesinin devrinde ise tarafların iradesine bağlıdır.²²⁴

İş sözleşmesinin devri ile işyeri devri arasındaki en önemli farklardan biri de; devir sırasında işçilerinin rızasının aranıp aranmadığı yönünde toplanmaktadır. İşyeri devrine yönelik bazı hukuk sistemlerinde rıza şartı aranmakta ise de Türk hukuk sisteminde işyeri devrine yönelik böyle bir kural bulunmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı rızasının bulunması sözleşmenin kurucu unsurlarından biridir.²²⁵ İşyeri devrinde ise böyle bir durum söz konusu olmadığı gibi, işyerinin devri işlemiyle birlikte iş sözleşmeleri kendiliğinden, hiçbir hukuki işlem gerekmeksizin devralan işveren geçer.²²⁶

2.3. İŞYERİ DEVRİ VE İŞYERİ DEVRİNE BENZER NİTELİKTE İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNE YOL AÇAN NEDENLER

Günümüzde özellikle ekonomik koşulların değişmesiyle birlikte işyeri ve işveren değişikliği daha sık yaşanmaya başlanmıştır. Bu koşulların getirdiği değişimlerin çoğu teknolojik sebeplere de dayanmaktadır. Ancak özellikle iş hukuku ile ticaret hukuku arasında ‘işyeri ve işletme’ kavramları bakımından bir bağ bulunmaktadır. Bu durum da işyerinin yalnızca işveren ve işçi boyutundan öte, malvarlığı kavramının da birlikte incelenmesi gerekmektedir.

Bu nedenle gerek ekonomik gerek teknolojik koşulların getirdiği işveren değişiklikleri ile kanun koyucunun amacı hem işçilerin hem de diğer alacaklıların haklarını korumaktır. Hangi hukuki işlemlerin işveren değişikliğine yol açtığı ve hangi işlemlerin kanun koyucu tarafından sınırlandırıldığı da konumuzun inceleme alanı olacaktır. İşveren değişikliğine yol açan, işyeri ve işyeri devrine benzer nitelikteki işlemlerin özel hukuk ve kamu hukuku çerçevesinde ayrı ayrı değerlendirilmesi yapılacaktır.

²²⁴ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1819.

²²⁵ İŞTAR, Cengiz, *İrâdi Devir* s. 166, ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 133, DULAY, Dilek, *İşyerinin Devri*, s. 61,

²²⁶ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 133.

2.3.1. Özel Hukuktan Kaynaklanan Nedenler

2.3.1.1. İşverenin Ölümü

İşverenin ölümü ile birlikte, TMK.m.599. hükmü uyarınca, ölenin tüm hak ve borçları külli halefiyet yoluyla mirasçılara geçer. Bu durumda işyerinin mirasçılara devri için herhangi bir hukuki işlem gerekmeksizin işyeri kendiliğinden mirasçılara geçer.²²⁷

İşverenin ölümü TBK. m.441’de de düzenlenmiş olup, işverenin ölümü halinde işverenin yerini mirasçılarının alacağı ve bu durumda işyerinin veya bir bölümünün devri halinde uygulanacak olan hükümlerin uygulanacağı da belirtilmiştir.

Ayrıca TBK. m.441/2’de de işverenin şahsına özel düzenlenmiş bir iş sözleşmesinin varlığı halinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden önce işverenin ölümü halinde, zarara uğrayan işçilerin hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilecekleri de hükme bağlanmıştır. Örneğin; bir avukatlık bürosunda avukat ile katip arasındaki iş sözleşmesinde avukatın ölümü halinde, iş sözleşmesini mirasçılarının sürdürmesi beklenemez. Benzer şekilde bir eczacı ve çırağı arasındaki hukuki ilişkide de eczacının ölümü halinde işyerinin en fazla 1 yıl içinde mirasçılar tarafından tasfiye edilmesi gerekmektedir.(6197 Sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun m.10)

Mirası iktisap eden mirasçılar yasanın tanımladığı anlamda işveren niteliğine sahip olurlar.²²⁸ Ancak işverenlik sıfatı işverenin ölümü ile kanuni bir şekilde mirasçılara geçtiği gibi, miras bırakanın yapacağı vasiyetname veya miras sözleşmesi gibi ölüme bağlı tasarruflarla da mirasçılara geçebilir.²²⁹

2.3.1.2. İşyerinin Satılması Yoluyla Devir

İş K.’nda işyerinin devir yolları açıkça düzenlenmemiştir. İşyeri devrine yönelik en yaygın uygulama şekli işyerinin satılması yoluyla devridir.²³⁰ Bu işlemde işyerinin mülkiyeti tamamen işyerini satın alan işverene geçmektedir.

²²⁷ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 24.

²²⁸ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 87.

²²⁹ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 24.

²³⁰ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 51, GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 25., ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 81.

İşyerinin satılması yoluyla devri işleminde de İşK. m.6 hükümleri uygulanarak işverenlerin sorumluluğu aynı şekilde sürmektedir. Bu durumda devreden ve devralan işverenler arasındaki hukuki ilişki İş K. .m.6 kapsamında değerlendirilecekken, kendi aralarındaki hukuki uyuşmazlık ise TBK hükümleri kapsamında değerlendirilecektir.²³¹

İşyerinin sadece malvarlığı olarak satılması işyeri devri niteliğinde kabul edilmemektedir. Şöyle ki; Yargıtay bir kararında²³² işyerinin devrinde yalnızca o işyerinin işverenin değiştiğini, işyerindeki asıl unsurların değişmediğini, işyerinin maddi unsurlarının satılmasının işyeri devri niteliğinde olmadığını belirtmiştir. İşyeri devrinin şartlarında da belirttiğimiz üzere, işyerinin ekonomik birliğini koruyan unsurların devredilip devredilmediği işyeri devrine yönelik en belirleyici husustur. Bu nedenle işyerinin satılması, işyeri devrine benzer nitelikte olsa da aynı hukuki işlemler değildir.

2.3.1.3. İşyerinin Kiralanması Yoluyla Devir

İşyerinin devrine benzer nitelikte olan hukuki işlemlerden biri de işyerinin kiralanmasıdır. Burada amaçlanan tasarruf, işyerinin mülkiyetini geçirmeye yönelik olmadan kullanım hakkının devredilmesidir.²³³ Ancak bazı durumlarda işyerinin

²³¹ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 82.

²³² Y. 10. HD. T. 28.01.2019, E. 2016/13231, K. 2019/374; “Çalışan sigortalıları ile birlikte ve faal bir şekilde olmaksızın bir işyerinin tesisat, makine, bina gibi unsurlarının devredilmesi, ya da daha sarıh bir ifadeyle, satılması, işyeri devri olarak değerlendirilemez. İşyerinin devrinde ve intikalinde, gerçekte işyeri değil; yalnızca o işyerinin işvereni değişmektedir. İşyerinin kapatılmasından ya da tasfiyesinden sonra, yeni bir işveren tarafından aynı fiziki mekânda ve aynı işi yapacak şekilde yepyeni bir işyeri açılması halinde ise, Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden bir devirden söz edilemeyecektir. Bir işverenin, işyerindeki işi durdurup tüm çalışanların iş akitlerini feshetmesi sonrasında, işyerinin aktif ve pasif varlıklarını başka birine satışı, Sosyal Güvenlik Hukuku yönünden işyeri devri kavramını içermez. İşyerinin devri, işler haldeki bir işyerinin çalışanları ve çeşitli unsurları ile bir başka işverene geçmesini ifade eder.” (sinerjimevzuat.com, 23.09.2019)

²³³ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 52.

kiralanması yoluyla işyeri devri de gerçekleşmektedir. Yargıtay'ın bir kararında²³⁴ dershanede kimya öğretmeni olarak çalışan bir öğretmenin aynı işyerinin başka bir eğitim kurumuna kiralanması sonucu aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi sonrası iş akdi feshinde talep ettiği işçilik alacakları yönünden, kiralama işlemi işyeri devri niteliğinde kabul edilmiştir.

Yukarıda belirtilen kararın temelini ise Avrupa Birliği Adalet Divanı NyMölleKro davası oluşturmaktadır.²³⁵ Bu karara²³⁶ göre; NyMölleKro isimli restoran, hasılat kirası ile başka bir işverene kiralanmıştır. Ancak kiracının sözleşme şartlarına uymaması sebebiyle, restoranın sahibi kira sözleşmesini feshederek, restoranı kendisi işletmeye başlamıştır. Adalet Divanı bu olayı, işyerinin sözleşme ile devri olarak nitelendirmiştir.

Bu nedenle işyerinin kiralanması, mülkiyet hakkını geçirmeye yönelik bir tasarruf olmasa da bazı koşullarda, işyeri devrinin en önemli koşul ve unsuru olan ekonomik birlik kavramının korunması halinde işyeri devri niteliğinde kabul edilmektedir.

2.3.1.4. İşyerinin İntifa Hakkının Tesisi Yoluyla Devri

İntifa hakkı işyeri üzerinde yararlanma hakkının kurulmasıyla birlikte, işyerinin mülkiyetini geçirmeye yönelik olmayan bir hukuki işlemdir.²³⁷ Bu hukuki

²³⁴ Y. 22. HD. T. 13.05.2013, E. 2013/10351, K. 2013/10737; "...dava dışı şirketin tahliye ettiği taşınmazı 05.08.2011 başlangıç tarihli kira sözleşmesi ile kiralandığını ve 15.08.2011 tarihinde ticaret sicil kayıtlarında tescil edilerek faaliyet göstermeye başladığını, davacının iş sözleşmesinin faaliyete başladığı tarihte mevcut olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Mahkemece, ticaret sicil kayıtlarından davalı şirket ile dava dışı B.Ö. Dershaneleri Ltd. Şti. arasında gerek işyeri itibarıyla gerekse ortaklar itibarıyla bir bağ kurulmadığı, işyerinin daha önce B.Ö. Dershaneleri Ltd. Şti. tarafından kullanıldığı, daha sonra 05.08.2011 tarihli kira sözleşmesi ile davalı Fen Bilimleri Ş.Ö. Özel Eğitim Hiz. Ltd. Şti. tarafından kiralanmak suretiyle faaliyete geçirildiği, şahit beyanlarından dava dışı B.Ö. Dershaneleri Ltd. Şti'nin bir kısım öğrenci ve öğretmenlerinin davalı şirket nezdinde kurs almaya başladığı ve bir kısım öğretmenlerin de davalı şirket nezdinde çalışmaya başladığı, ancak bu hususun 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen nitelikte bir devir ilişkisi yada iş sözleşmesinin devri niteliğinde kabul edilmediği, davacının çalışmasının tespit edildiği tüm hizmet sürelerinden dava dışı B.Ö. Dershaneleri Ltd. Şti'nin sorumlu olacağı ve taraf sıfatı yokluğunun mahkemece res'en gözetilmesi gerektiği gerekçesi ile davanın husumet sebebi ile reddine karar verilmiştir...Dosya kapsamına göre davacı, dışı B.Ö. Dershaneleri Ltd. Şti ile davalı Fen Bilimleri Ş.Ö. Özel Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti. arasındaki kira sözleşmesinin gerçekte 4857 sayılı Kanunun 6. maddesi anlamında işyeri devri olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda devralan davalı işveren de devreden işveren ile birlikte, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan birlikte sorumludur."(www.ismahkemesi.com, 26.09.2019)

²³⁵ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 52.

²³⁶ ATAD., 17.12.1987, 287/86, NyMölleKro, para. 14-15, <https://eur-lex.europa.eu>

²³⁷ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 28.

işlemde de işyerinin kiralanmasında olduğu gibi mülkiyeti geçirmeye yönelik değil, hakkın kullanılmasına yönelik zilyetliğin devri söz konusudur.²³⁸ Devir işlemine yönelik önemli olan husus, devralan işverenin işyerinin ekonomik bütünlüğünün korunmasını sağlayarak, aynı teknik amaçla yönetim hakkını devam ettirmesidir.²³⁹

İntifa hakkı TMK uyarınca tescil edilmediği sürece oluşmaz ve ortadan kalkmaz. (TMK m.795) İntifa hakkının hangi sürelerle kurulacağı ve ortadan kalkacağı ise yine TMK’da düzenlenmiş olup, buna göre; gerçek kişiler için intifa hakkı sahibinin ömrüyle, tüzel kişilerde ise 100 yıl ile sınırlandırılmıştır. (TMK m.797)²⁴⁰

Yargıtay da bir kararında²⁴¹ bir işyerinin işletilmesinin intifa yoluyla başka bir işverene devredildiği durumu işyeri devri niteliğinde kabul ederek, intifa hakkı tesisinde işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanacağını belirtmiştir.

2.3.1.5. Ticari İşletmelerin, Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirmesi

Ekonomik değişiklikler sebebiyle şirketlerde de yapısal değişiklikler meydana gelmektedir. Özellikle aynı veya benzer işkolunda bulunan şirketlerin, maliyet, kalite ve rekabet açısından birleşmelerine sıkça rastlanmaktadır.²⁴²

Mevzuatta şirketlerin birleşmesine ilişkin hükümlere TTKm.136 vd. yer verilmiştir.²⁴³ Ticari işletmelerde birleşme birden fazla ticaret şirketinin içlerinden birinin veya yeni kurulacak bir şirketin bünyesinde bir araya gelmesiyle

²³⁸ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 28.

²³⁹ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 18.

²⁴⁰ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 85.

²⁴¹ Y. 22. HD. T. T. 17.01.2014, E. 2013/1425, K. 2014/257: “Somut olayda davacının çalıştığı işyeri önce İDOA.Ş. tarafından işletilmiş, sonra ise işyerinin işletilmesi İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından intifa yoluyla İstanbul Şehir Hatları A.Ş. ’ye verilmiştir. Bu itibarla davalılar İDOA.Ş. ile İstanbul Şehir Hatları A.Ş. arasındaki ilişkinin işyeri devri olduğu göz ardı edilerek tüm taleplerden davalılar arasında müteselsil sorumluluk olduğu kabulüne göre karar verilmesi yerinde olmamıştır.” (www.sinerjimevzuat.com.tr, 27.09.2019)

²⁴² ŞAHLANAN, Fevzi, *Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi*, Sicil Hukuk Dergisi, Aralık 2006, Sayı:4, s. 13.

²⁴³ Ticaret Hukuku’nda şirket birleşmelerine yönelik ayrıntılı bilgi için bkz. PULAŞLI, Hasan, *Şirketler Hukuku Şerhi*, Cilt I, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, 3. Baskı, s. 207 vd., ERİŞ, Gönen, *Açıklamalı- İçtihatlı 6335-6552-6728 Sayılı Kanunlarla Güncellenmiş TTK Hükümlerine Göre Ticari İşletme ve Şirketler*, Cilt II, Seçkin Yayınları, Ankara, 3. Baskı, s. 1435 vd.

oluşur.²⁴⁴ Birleşmeyle birlikte en az iki şirketin bir araya gelmesi ve bir araya gelen şirketlerden birinin ortadan kalkması şarttır.²⁴⁵

TTK. m.147'ye göre birleşme sadece aynı neviden olan şirketler arasında gerçekleştirilebilmektedir.²⁴⁶ İşyeri devrinde olduğu gibi, şirket birleşmelerinde de tüm hak ve borçlar birleşilen şirkete geçer.²⁴⁷

Birleşme, iş sözleşmelerinin devamı ve işçi haklarının korunması açısından işyeri devri ile aynı hükümlere tabidir.²⁴⁸ Bu durum da, tıpkı mirasta olduğu gibi birleşen ortaklıkların külli halefiyet yoluyla meydana gelmesi sebebiyle oluşmaktadır.²⁴⁹ Külli halefiyet yoluyla, yani kendiliğinden geçen haklar ve borçlar sebebiyle iş hukukunun amacı olan işçilik hak ve alacaklarının korunması da sağlanmaktadır.

Birleşmenin yeni kuruluş şeklinde olduğu durumda birleşmeyle birlikte tüzel kişilikleri sona eren şirketlerin işçileri yeni kurulan şirketle yeni işverene sahip olurken, devralma şeklinde birleşmede ise devralan şirketin işçileri değişmediği için devrolunan şirketin işçilerinin işverenleri değişmektedir.²⁵⁰

Birleşmenin yeni kuruluş biçiminde birleşme olduğu halde, birleşen şirketlerin tüzel kişiliklerinin ortadan kalkması ve devralma şeklinde birleşmede ise devrolunan şirketin tüzel kişiliğinin ortadan kalkması sebebiyle müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanamamaktadır.²⁵¹

Bölünme ise; şirketlerin malvarlıklarını tamamen veya kısmen kendilerinden ayırıp, tasfiyesiz ve kısmi halefiyet yoluyla başka şirketlere devretmeleri karşılığında

²⁴⁴ KARAMAN, Mehmet Halis, *Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Temmuz 2019, Sayı: 41, s. 107.

²⁴⁵ ERİŞ, Gönen, *Ticari İşletme ve Şirketler*, s. 1436., Pulaşlı, Hasan, *Şerh*, s. 208.

²⁴⁶ ÖZKARACA,ERCÜMENT, *İşyeri Devri*, s. 64.

²⁴⁷ KARAMAN, Mehmet Halis, *Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme*, s. 107.

²⁴⁸ ÖZKARACA,ERCÜMENT, *İşyeri Devri*, s. 65.

²⁴⁹ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 44.

²⁵⁰ ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, *İş Sözleşmesinin Devri*, s. 76, 77., ÖZKARACA,ERCÜMENT, *İşyeri Devri*, s. 66., GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 44.

²⁵¹ KARAMAN, Mehmet Halis, *Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme*, s. 113.

bölünen şirket ortaklarının devralan şirketlerde kendiliğinden ortak konumunu kazandığı hukuki işlemdir.²⁵²

Şirketlerin bölünmesi tam veya kısmi şekilde olabilmektedir.(TTK m.159)²⁵³ Tam bölünmede, bölünen şirketin tüm malvarlığı ve şirket payları devralan şirkete ve paydaşlarına geçerken, kısmi bölünmede, bölünen şirketin malvarlığının bir veya birden fazla bölümü diğer şirketlere devrolunur.(TTK. m.159)²⁵⁴ Tam bölünmede bölünen şirket ortadan kalkarken, kısmi bölünmede bölünen şirketin ortakları devralan şirketin ortakları olurken, bölünen şirket de faaliyetine devam eder.²⁵⁵

Tam veya kısmi bölünmede iş sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği sürece devralana geçer. Ancak işçi itiraz ederse, bu durumda kanuni işten çıkarma süresinin sonuna kadar devam edecek olan iş sözleşmesi kapsamında işçi ve işveren yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır.(TTK. m.178)

Ticari şirketlerin tür değiştirmesi TTKm.180-190 arasında düzenlenmiş olup, tür değiştirmenin tanımı yasada belirtilmemiştir.²⁵⁶ Tür değiştirme; kanuna uygun olarak kurulmuş bir ticaret şirketinin, tasfiye edilmeksizin başka bir ticaret şirketine dönüştürülmesidir.²⁵⁷ Birleşme ve bölünmeden farklı olarak tür değiştirmede, türü değişen şirket eskisinin devamı niteliğindedir.(TTK. m.180)

Bir şirketin tür değiştirmesi, işyeri devri olarak nitelendirildiği takdirde, işyerinin tüm aktif ve pasifleriyle birlikte yeni oluşturulan şirket türüne geçtiği düşünülmelidir. Aynı zamanda devrolunan şirketin devir öncesi borçlarından sorumluluğu, birleşme ve bölünmede olduğu gibi TTKm. 178/6 hükmü kapsamında düzenlenmiştir.²⁵⁸

²⁵² PULAŞLI, Hasan, *Şerh*, s. 300., SENYEN, Tuncay Kaplan, *İşyeri Devrinin Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, Say: 29, s. 26., ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, *İş Sözleşmesinin Devri*, s. 79.

²⁵³ ERİŞ, Gönen, *Ticari İşletme*, s. 1464.

²⁵⁴ PULAŞLI, Hasan, s. 303,304., ERİŞ, Gönen, s.1464., ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, s. 79., ÖZKARACA, Ercüment, s.70.,

²⁵⁵ ALP, Mustafa, *Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012, Sayı:1, s. 53.

²⁵⁶ TEKİN, Safa Murat, *İşyeri Devri*, s. 1452.

²⁵⁷ PULAŞLI, Hasan, *Şerh*, s. 353.

²⁵⁸ HAZIROĞLU, Elif Cemre, *Ticari İşletmenin Bir Ticaret Şirketine Dönüşmesinde Ticari İşletmeyi İşletenin Önceki Borçlardan Sorumluluğu*, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, 2017, Sayı: 3, s. 75.

Tür değiştirme, devredici tür değiştirme ve biçim değiştirici tür değiştirme olarak ikiye ayrılmaktadır.²⁵⁹ Devredici tür değiştirmede, türü değişecek olan şirket tasfiye edilmeksizin feshedilirken, malvarlığı tüm aktif ve pasifleriyle birlikte yeni tür şirkete geçer.²⁶⁰ Biçim değiştirici tür değiştirmede ise, sadece şirketin hukuki kalıbı değişmekte olup, tüzel kişiliği sona ermeden devam eder.²⁶¹ Devredici tür değiştirmede, devrolunan şirket ticaret sicilinden silinip, feshedilirken, biçim değiştirici tür değiştirmede tüzel kişilik aynı şekilde kalarak, biçim değiştirir.

2001/23 Sayılı AB yönergesi m.1/a, İş K.'daki işyeri devrine dayanak oluşturduğu gibi ticaret hukukundaki birleşme, bölünme ve tür değiştirme gibi hukuki işlemleri de kapsamaktadır.²⁶² Ancak birleşme, bölünme ve tür değiştirme hukuki işlemlerinin her biri birer işyeri devri niteliğinde kabul edilmekte ise de İş K. m.6'da, sorumluluk yönünden bu işlemlere işyeri devri hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.²⁶³ Sorumluluk ilkesi dışında, iş ilişkilerinin bütün hak ve borçlarının devralan geçmesi, iş sözleşmesinin yanında çalışılan işverenin süresi yönünden işleme esas olması, devrin işçi ve işveren açısından haklı sebep oluşturmaması gibi ilkelerin tümü birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerinde geçekleşen devirlerde geçerlidir.²⁶⁴

Daha önce işyeri devri kavramının hukuksal anlamını ve yapısını değerlendirirken, TTK ile İş K. arasında çatışma olduğunu ve bu hususta hangi kanunun uygulanması gerektiğini belirtmiştir. TTK m.178 ile İş K. m. 6 arasında özellikle işçinin itiraz ve fesih hakkı konusunda çatışma bulunmaktadır. İş K.m.6 işçiye işyeri devrine yönelik itiraz hakkı ve haklı fesih sebebi vermezken, TTK m.178 ise işçiye devir hususunda itiraz hakkı verdiği gibi, işçinin itirazının iş sözleşmesinin feshine sebebiyet vereceğini belirtmektedir. Yine yukarıda belirttiğimiz üzere İş K. m.6'da birleşme, bölünme ve tür değiştirmenin İş K. kapsamında müteselsil sorumluluk hükümlerine tabi olmayacağı belirtilmesine rağmen TTK m. 178 ise birleşme, bölünme ve tür değiştirmede müteselsil sorumluluk öngörmektedir. Yine TTK m. 178, ticari şirketlerin yapısal değişikliklerine yönelik işçilerin hak kaybının önlenmesi amacıyla işçilere, alacakları

²⁵⁹ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 47.,HAZIROğLU, Elif Cemre, *Ticari İşletme*, s. 72.

²⁶⁰ HAZIROğLU, Elif Cemre, *Ticari İşletme*, s. 7.

²⁶¹ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 73.

²⁶² ALP, Mustafa, *Birleşme*, s. 55.

²⁶³ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 71.

²⁶⁴ ALP, Mustafa, *Birleşme*, s. 55.

için işverenden teminat talep etme hakkı vermişken, İş K. m.6'da böyle bir düzenleme bulunmamaktadır.

Ancak daha önce de belirttiğimiz gibi kanunların çatışması durumunda öncelikle kanunlar hiyerarşisi gereği kanunlar arasındaki üst-ast, öncelik-sonralık, özel- genel ilişkisine bakılmalıdır.²⁶⁵ Ancak TTK ile İş K. arasında hiyerarşi yönünden bir ast-üst ilişkisi bulunmamakta olup, her ikisi de özel kanun statüsündedir. Bu durumda kanunlar arasında düzenlenme tarihlerine göre bir belirleme yapılmalıdır.²⁶⁶ TTK, İş K.'na nazaran yeni tarihli bir düzenleme olduğu için, uyuşmazlıkta yaşanan kanunlar çatışması hususunda öncelikli olarak TTK uygulanacaktır.

2.3.2. Kamu Hukukundan Kaynaklanan Nedenler

2.3.2.1. İşyerinin Özelleştirilmesi

Özelleştirme devlete ait kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin mülkiyetinde bulunan işletmelerin, özel kesime devredilmesidir.²⁶⁷ Özelleştirmeye birlikte işyerinin kamu tüzel kişiden, özel kesime geçirilmesi de işyeri devri niteliğinde olmaktadır.

Bu hususta Yargıtay da işyerinin özelleştirme sonucu işyeri devri niteliğinde olduğunu, ancak bunun için kamuya ait hisselerin devrinin işyeri devri niteliğinde olmadığını, mutlaka tamamı kamuya ait bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi durumunu işyeri devri niteliğinde kabul etmiştir.²⁶⁸ Bu durumda özelleştirme sonrası işverenin tüzel kişiliğinin aynı kalması ve sermaye yapısının kamudan özele geçmesi halinde işyeri devri söz konusu değildir.

²⁶⁵ GÖZLER, Kemal, *Anayasa Hukukuna Giriş*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2018, 27. Baskı, s. 14.

²⁶⁶ TEKİN, Safa Murat, *İşyeri Devri*, s. 1464.

²⁶⁷ KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, *Özelleştirme ve İş Kaybı Tazminatı*, a. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, Mayıs 2005, s. 93.

²⁶⁸ Y. 9. HD. T. 08.07.2019, E. 2016/5829, K. 2019/15117; "Yine özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeridevri olarak değerlendirilemez. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmektedir. Bununla birlikte, tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeridevri niteliğindedir (Y.9.HD. T.8.7.2008, 2008/25370 E, 2008/ 19682 K.)." (sinerjimevzuat.com, 07.10.2019)

2.3.2.2. İşyerinin Devletleştirilmesi

Devletleştirme; kamuya hizmet niteliği taşıyan özel teşebbüslerin, tüm taşınır ve taşınmazlarıyla kamuya geçirilmesidir.²⁶⁹ Anayasa m. 47’de de belirtildiği gibi idarenin devletleştirme iradesini kullanabilmesi için kamu yararının zorunlu kıldığı hallerin varlığı gerekir. Devletleştirme, kamulaştırmadan farklı olarak bir teşebbüsün, yani bir iktisadi işletmeye ait olan tüm taşınır ve taşınmaz mallarla, hakların ve borçların devlete geçmesi söz konusudur.²⁷⁰

Kanunla gerçekleşen devletleştirme sonucu, teşebbüslerin mülkiyet ve yönetiminin devlete geçmesiyle işveren değişikliği söz konusu olmaktadır. İşveren değişikliğinin sebep olduğu her hukuki ilişki gibi devletleştirme de devletleştirilen işyerindeki işçilerin hak ve alacakları için özel bir düzenleme bulunmaktadır. 3082 Sayılı Kamu Yararının Zorunlu Kıldığı Hallerde, Kamu Hizmeti Niteliği Taşıyan Özel Teşebbüslerin Devletleştirilebilmesi Usul Ve Esasları Hakkında Kanun m. 7/3 ‘e göre; devletleştirme kararının Resmi Gazete’de ilanından önceki, personellerin çalışma sürelerine göre işlemiş kıdem tazminatı, ücret ve diğer sosyal haklarından önceki işveren, idare ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulmuştur.²⁷¹ Ayrıca idarenin önceki işverene rücu hakkı da aynı kanunla saklı tutulmuştur. (3082 Sayılı Kanun m.7/4)

Devletleştirme sonucu, işverenlik sıfatını kazanan idare, tıpkı işyeri devrinde olduğu gibi, işyerinin iktisap etmesiyle birlikte işçilik alacakları ve diğer tüm borçlardan sorumlu olur.²⁷²

2.3.2.3. İşyerinin İmtiyaz Sözleşmesi Yoluyla Devri

İşyeri devri imtiyaz sözleşmeleri yoluyla da gerçekleşebilmektedir.²⁷³ İmtiyaz sözleşmesi, bir kamu hizmetinin yürütülmesi işini, idarenin kendi belirlediği gerçek veya özel hukuk tüzel kişisine, masraf ve gelirlerini üstlenmek üzere ve bu hizmetin

²⁶⁹ YAYLA, Yıldızhan, *İdare Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2009, 1. Baskı, s. 204.

²⁷⁰ GÖZÜBÜYÜK, Şeref, TAN, Turgut, *İdare Hukuku Cilt 1*, Turhan Kitabevi, 2010, Ankara, s. 1146.

²⁷¹ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 19.

²⁷² GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 32.

²⁷³ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 33,34.

karşılığını kamu hizmetini kullananlardan almak üzere belirli bir süreliğine devrettiği sözleşmedir.²⁷⁴

İmtiyaz sözleşmesi, idare tarafından tek taraflı olarak ortadan kaldırıldığında, imtiyazın başkasına verildiği durumda veya imtiyazın satın alınması hallerinde, iş hukuku bakımından bir işveren değişikliği olmaktadır.²⁷⁵

2.3.2.4. İşyerinin Cebri İcra ve İflas Yoluyla El Değiştirmesi

Cebri icra işlemi, işyerinin ve bütünleyici parçalarının haczedilerek bir başkasına satılması halinde gerçekleşen bir hukuki işlemidir. Bir işyerinin cebri icra yoluyla el değiştirmesi İcra İflas Kanunu'na tabi olduğundan bu hükümler uygulanır.²⁷⁶

İşyerinin cebri icra yoluyla el değiştirmesi 2001/23 Sayılı AB Yönergesi ile, devreden işveren iflas veya acze düşme gibi işlemlere tabi tutulmuş ise devreden varlıkları yetkili makam gözetiminde tasfiye edilmek üzere, fesih yasağını öngören maddelerin uygulanmayacağı kabul edilmiştir.²⁷⁷ Yargıtay ise işyerinin cebri icra yolu ile satışının yapıldığı halleri İş K. m.6 kapsamında işyeri devri olarak kabul etmemektedir.²⁷⁸

Cebri icra işlemiyle alacaklı, işyerini ve buraya özgülenmiş olan maddi varlık ve unsurlarını haczettirip İİK hükümlerine göre satış yaptırıp alacağını tahsil eder. Bu durumda işyeri devrinin koşullarından olan ekonomik birlik kavramının korunması, cebri icra yoluyla satılan bir işyeri için söz konusu olmayacaktır.²⁷⁹

İşverenin iflası halinde ise, iflasın açılması ile iflas edenin malvarlığına dahil olan bütün mal, hak ve alacaklar iflas masasına girer ve bunların idaresi iflas organları tarafından yapılır.(İİK. m.184) İş K. m.6'da iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi hallerinin işyeri devri niteliğinde kabul edilmeyeceği belirtilmiştir. Ancak

²⁷⁴ TATAR SÖNMEZ, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 22.

²⁷⁵ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 33, 34.

²⁷⁶ SAYIŞ, Begüm, *İş Hukukunda İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008, s. 30.

²⁷⁷ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 23.

²⁷⁸ Y. 9. HD. T. 16.06.2008, E. 2008/20332, K. 2008/15696: "Somut olayda davacının çalıştığı kooperatif işyeri cebri icra yoluyla satılmak suretiyle devredilmiştir. Mahkemece uyulan 26.02.2007 tarihli bozma ilamı doğrultusunda davalıların sorumlulukları belirlenerek dava konusu istekler hüküm altına alınmalıdır." (sinerjimevzuat.com.tr, 16.10.2019)

²⁷⁹ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 106.

iflas halinde, iflas masasına dahil edilen mağazalar, eşya depoları, imalathaneler, iflas masası için yararlı olacaksa bu yerlerin iflas idaresince işletilmeye devam edilmesine karar verilebilir. Bu durumda işverenin iflası söz konusu olsa da işyerindeki maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işgücü de korunarak üretimin devamı sağlanabilir. Ancak işyerinin iflas idaresince işletilmesi geçici bir durum olduğu için sözleşmelerin askıda olacağı kabul edilmektedir.²⁸⁰ Bu durum iflas prosedürü bakımından İş K. m.6'nın bir istisnası olup, yalnızca belirli koşulların varlığı halinde iflas idaresinin işyerindeki işletmeyi devralmasıyla işyeri devri niteliğinde kabul edilebilir. (İİK. m.185/4) Bu hüküm dışında hiçbir iflas prosedürü İş K. kapsamında işyeri devri niteliğinde kabul edilemez.

2.4. İŞYERİ DEVRİNİN HUKUKİ SONUÇLARI VE ETKİLERİ

İş sözleşmelerinin işveren tarafının değişmesiyle birlikte, iş ilişkisinin, işçilik hak ve alacaklarının korunması kavramı ortaya çıkmaktadır. İşveren değişikliği özellikle İş K.'nın işçilik hak ve alacaklarını korumak amacıyla getirdiği düzenlemelerle, hangi koşul ve durumlarda devir işlemlerinin gerçekleşeceğine önceki bölümümüzde değinmiştik. Bu bölümde ise iş sözleşmesinde meydana gelen işveren değişikliği ile iş sözleşmelerinde meydana gelen değişiklikler ve bu değişikliklerin işçilik hak ve alacakları üzerindeki etkisini inceleyeceğiz.

2.4.1. İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi

İş sözleşmesinde işveren tarafının değişmesi kanundan doğan hallerde veya kendiliğinden gerçekleşebilmektedir. İşveren değişikliği yalnızca hukuki bir işlemin varlığı halinde meydana gelmemektedir. Bu değişikliğe ilişkin en önemli unsur iş sözleşmesinin yeni işverenle devamı sonrasında işyerindeki faaliyetlerin benzer nitelikte ve işyerinin ekonomik birliğini koruyarak devredilmesidir.²⁸¹

İş sözleşmeleri de işyerinin devriyle birlikte kural olarak, devralan işverene geçer ve devir tarihinden önce feshedilmiş iş sözleşmelerinin devralana geçmesi mümkün değildir.²⁸² İş sözleşmesi belirli bir süreliğine yapılmış ve süreklilik arz etmiyor ise, bu durumda da belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce

²⁸⁰ ÇİÇEK, Mustafa, *İşyeri Devri*, s. 107.

²⁸¹ ŞAHLANAN, Fevzi, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları*, TUHİSS, Kasım 2000- Şubat 2001, s. 14.

²⁸² ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 163.

yapılan devir işlemlerinde, devralan işveren belirli sürenin sonuna kadar sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlardan sorumludur.²⁸³ Ancak İş K. m.17 hükmüne göre iş sözleşmesinin devamı halinde, işverenin haklı nedenlerle fesih hakkı saklıdır.²⁸⁴

İş ilişkisinin belirli bir süreye bağlanmadığı belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise yine devralan işveren devir tarihinde, iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçları iş sözleşmesi sonlanıncaya kadar devralmış kabul edilir.²⁸⁵

Deneme süreli iş sözleşmelerinde ise tarafların en fazla iki aya kadar deneme süresi (toplu iş sözleşmelerinde dört aya kadar) belirleyebildikleri sözleşmelerdir. (İş K. m.15) Deneme süreli iş sözleşmelerinde ise, deneme süresi içerisinde işveren değişikliği meydana geldiği durumda sözleşmenin tarafı yeni işveren olacaktır.²⁸⁶

Sözleşmelerin bazı hallerde başlangıçtan itibaren geçersiz kabul edildiği durumlar borçlar hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Ancak iş hukuku anlamında iş sözleşmesin geçersizliği ileri etkili sonuç doğurarak, geçerli bir sözleşme gibi devir anında devralan işvereni hak ve yükümlülüklerin tarafı kılar. (TBK m. 394/3)²⁸⁷ Bu nedenle sözleşmenin devamı süresince iş ilişkisi geçerli bir hukuki ilişkinin tüm sonuçlarını doğurur. Bunun sebebi ise her şeyden önce işçinin emeğinin iade edilemez olmasıdır.²⁸⁸

İş sözleşmesinin askıda olduğu durumlarda ise; sözleşmenin ifasını engelleyen sebepler ortadan kalkıncaya kadar iş sözleşmesi hükümleri geçici olarak uygulanamaz.²⁸⁹ Örneğin; işin işleyişi açısından hammadde eksikliği, işyerini geçici olarak kapatma, stok fazlalığı; işçi veya işveren yönünden hastalık, doğum, geçici askerlik gibi durumlarda iş sözleşmeleri askıda kalır.²⁹⁰ Hastalık ve doğum gibi durumlarda işçiye her ne kadar ödeme yapılmaya devam edilse de, işçi tarafından yerine getirilmesi gereken edimlerin geçici olarak ifa edilememesi iş sözleşmesini askıda tutmaktadır.

²⁸³ UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 123.

²⁸⁴ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 123.

²⁸⁵ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 331.

²⁸⁶ UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 124.

²⁸⁷ KOÇAK, Türkan, *İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s. 99.

²⁸⁸ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 333.

²⁸⁹ UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 125.

²⁹⁰ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 335.

İş sözleşmesi askıda iken işyerinin bir başka işverene devri halinde ise askı süresinin sonunda yeni işveren iş sözleşmelerinin tarafı olacaktır.²⁹¹ Askı süresinin sonunda yeni işveren, işçileri işe başlatmak zorunda olup, aksi halde yeni işverenin iş sözleşmesini feshettiği kabul edilmektedir.²⁹²

Bir diğer önemli husus ise devir anında feshedilmiş olan iş sözleşmelerinin ihbar süresine ilişkindir. İşyeri devredildiği anda sözleşmeler feshedilmiş ancak ihbar süresi dolmamış ise iş sözleşmelerinden doğan sorumluluk devralan işverene geçer. Ancak devir anında hem iş sözleşmeleri feshedilmiş hem de ihbar süreleri dolmuş ise, iş sözleşmelerinin hak ve borçları devralan işverene geçmez.²⁹³

İş sözleşmelerinin üçlü ilişkilerinden olan geçici iş ilişkisinde ise, işçiyi ödünç veren işverenin işyerini devrettiği durumda, işyerini devralan işverenin sözleşmeye taraf oluyorsa, üçlü iş ilişkisi devam eder.²⁹⁴

2.4.2. İşyeri Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi

İşyerinin devri halinde, işçi veya işverenin iş akdini bu sebebe bağlı olarak feshetmesine engel teşkil eden yasaklayıcı norm, İş. K. m.6/5 ile hükme bağlanmıştır. Ancak aynı hükümde devreden veya devralan işverenin ekonomik, teknolojik sebepler veya iş organizasyonun gerekli kıldığı hallerde veya işçi ile işverenin haklı sebeplerle derhal fesih hakkının saklı olduğu belirtilmiştir. Fesih yasağı hususunda yasa koyucunun asıl amacı; iş sözleşmesine yeni işverenin taraf olması sonucu iş ilişkisinde süreklilik sağlanması suretiyle işçinin korunmasıdır.²⁹⁵

İşyerinin devri ile birlikte işçinin çalışma koşullarında veya iş vasfında esaslı bir değişiklik meydana gelmişse de İş K. m.22 uyarınca değişiklik feshinin koşulları ortaya çıkar ve bu durumda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş gibi hüküm ve sonuç doğurur.²⁹⁶ Ancak yalnızca işveren değişikliği sebebiyle, ne işverenler ne de işçi geçerli veya haklı sebeple iş akdini feshedemez.²⁹⁷

²⁹¹ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 336, UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 126.

²⁹² UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 126.

²⁹³ UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 126.

²⁹⁴ UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 126.

²⁹⁵ EKONOMİ, Münir, *İşyerinin Bir Bölümünün Devri*, s. 355.

²⁹⁶ SÜZEK, Sarper, *İşyeri Devri*, s. 321.

²⁹⁷ EKONOMİ, Münir, *İşyerinin Bir Bölümünün Devri*, s. 355.

Avrupa Birliği Yönergeleri de Yargıtay Kararları'na²⁹⁸ bu hususta yön vererek, işyerinin veya bir bölümünün devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçmesi sebebiyle haklı fesih sebebi teşkil etmeme halini oluşturmuştur.

İşyerinin devri halinde iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler açısından; iş sözleşmesini ekonomik, teknolojik sebep veya iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı sebeplerin ispatlanarak feshedildiği halde feshin geçerli olacağıdır. Ancak bu sebepler ispat edilemediği durumda sözleşmesi feshedilen işçiler iş güvencesi kapsamında bulunmadıkları için işe iade talebi ile dava da açamayacaklardır.²⁹⁹ Bu durum ise iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler açısından fesih yasağının önemli bir olgu olmadığını göstermektedir. Bu nedenle de işyeri devri nedeniyle yapılan iş sözleşmesi fesihlerinde bu durum, İş K. m.17 kapsamında fesih hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilmeli ve işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat öngörülmesi gerekmektedir.³⁰⁰

İşyeri devri işçi ve işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi olmasa da bu durumun istisnası yönetici işçiler yönündendir. Buna göre bir işverenin işyerini devraldığı sırada işletmenin kilit noktası konumunda olan yöneticiler ile işveren arasında önemli ölçüde güven ilişkisi bulunmalıdır. Bu durumda işveren devreden işveren yöneticisi konumunda olan işçinin iş akdini bildirimsiz olarak feshederek kendi güvendiği işçiyi bu konuma getirme hakkına sahiptir.³⁰¹

2.4.3. İşyeri Devrinin İşçilik Hak ve Alacaklarına Etkisi

İş K. m.6'da işyeri devri sonrası işçilerin işçilikten doğan hak ve alacaklarının ne şekilde etkileneceği düzenlenmiştir.³⁰² Bu hüküm uyarınca işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri halinde, devir tarihinde geçerliliği devam eden iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçer. Bu işlemin gerçekleşmesi için yeni işveren ve işçiler arasında yeni bir sözleşme veya uygulama yapılmasına gerek yoktur. Ancak iş sözleşmesine eklenecek bir husus veya

²⁹⁸ Y. 9. HD. T. 04.10.2004, E. 2004/5986, K.2004/21949; Y. 9. HD T. 06.06.2066, E. 2016/384, K. 2016/13384; Y. 9. HDT. 25.05.2017, E. 2016/13253, K. 2017/8854 (ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1826.)

²⁹⁹ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1827.

³⁰⁰ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1827.

³⁰¹ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 95.

³⁰² AKI, Erol, *İşyeri Devri*, s. 8.

çıkarılacak bir husus söz konusu ise bu durumda işçi ve yeni işveren yapacağı yeni bir sözleşmeyle yeni hükümleri düzenleyebilirler.³⁰³

İşyeri devri sırasında ve sonrasında muaccel olan tüm alacakların tamamından devralan işveren sorumludur.³⁰⁴ Ancak bu sorumluluk işçilik alacak kalemlerinden aylık ücret, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, ihbar tazminatı yıllık izin ve kıdem tazminatı gibi ücretlere göre değişiklik göstermektedir. İş sözleşmesinin devreden işveren tarafından feshedilmediği durumlarda yıllık izin ücreti ve ihbar tazminatı yönünden işverenlerin sorumluluğu, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle sınırlıdır. Yani bu durumda bu alacaklar devir anında doğan haklardan olmadığından dolayı devreden işveren bu yükümlülüklerden sorumlu değildir. Yani örneğin; işyeri devri sonrası iş sözleşmesi feshedilen bir işçinin yıllık izin ve ihbar tazminatını devreden işverenden talep etme hakkı bulunmamaktadır.³⁰⁵ Ancak devreden işveren döneminde, devreden sorumluluğunda bulunan fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, ikramiye prim gibi ödemeler ve ücret alacaklarından devreden işveren devralan işveren ile birlikte sorumlu olacaktır.³⁰⁶

Kıdem tazminatı hakkı, İş K.kapsamında işçi konumunda olan, bir yıllık asgari çalışma süresini dolduran, İş K. m.25/II bendindeki sebepler dışında iş sözleşmesi feshedilen, İş K. m. 24 ile iş sözleşmesi feshedilen, muvazzaf veya bedelli askerlik sebebiyle, yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme amacı ile fesihlerde, kadının işçinin evlenmesi ve işçinin ölmesi gibi sebeplerle iş sözleşmesinin feshedildiği durumlarda işçiye sağlanan bir haktır.³⁰⁷ Kıdem tazminatındaki sorumlulukta ise diğer alacaklardan farklı olarak 1475 sayılı İş K. m. 14/2 hükmü uygulanmaktadır.³⁰⁸ Bu hükme göre, işyerinin devri veya intikali halinde ya da herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işveren geçtiği durumda işçinin kıdemi, işverenlerin yanında çalıştığı süreler yönünden ayrı ayrı hesaplanır.³⁰⁹ Ancak bu durumda da kıdem tazminatı açısından dikkate alınan işçinin işe başlama süresinin yanında işverenlerin sorumluluğu ise işçinin yanlarında çalıştığı süre ile sınırlıdır.

³⁰³ AKI, Erol, *İşyeri Devri*, s. 9.

³⁰⁴ ŞAHLANAN, Fevzi, *İşverenin Değişmesi*, s. 17.

³⁰⁵ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1824.

³⁰⁶ ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1825.

³⁰⁷ UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 135.

³⁰⁸ YILDIRIM ERTÜTÜNCÜ, Duygu, *İşyeri Birleşmeleri*, s.112., ÇETİN, Emrah, *İşyeri Devri*, s. 1825.

³⁰⁹ SÜZEK, Sarper, *İşyerinin Devri*, s. 319.

Yani devreden işverenin kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işçinin devreden işveren yanında çalıştığı süre ve ücret ile sınırlıdır.³¹⁰ Ancak işçi kıdem tazminatını devreden işveren yanında işe başladığı süreden itibaren ve devralan işveren yanında işin sonlandığı son ücreti üzerinden, tamamını devralan işverenden talep edebilir.³¹¹ Devralan işverenin, işçinin kendi yanında çalıştığı süre ile sınırlı sorumluluğunun olması sebebiyle daha sonra devreden işverene rücu hakkı saklıdır.³¹² İş K.m. 6/2 hükmüne göre de, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda devralan işveren, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı süre üzerinden işlem yapmakla yükümlüdür.³¹³

İşyeri devrinden önce iş sözleşmesi feshedilen işçinin kıdem tazminatından sorumlu olan işveren devreden işverendir.³¹⁴

Henüz yürürlükte bulunmayan kıdem tazminatı fonu yasa tasarısı ise tartışma konusu olmaktadır. Kıdem tazminatı fonu her ne kadar güncel bir sorun niteliğinde görülmekte ise de ilk olarak 1954 yılında 2. Çalışma Meclisi'nde kıdem tazminatı fonu gündeme getirilmiştir.³¹⁵ Bu toplantılarda kıdem tazminatı için özel bir fon kurulması, kıdem tazminatlarının her yıl bu fona yatırılarak iş sözleşmesi feshedilen işçinin kıdem tazminatı ödenmediği durumda dava yoluna gitmesinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin 4857 sayılı İş K.m.120hükmünde de kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar 1457 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinin yürürlükte kalması kararlaştırılmıştır.³¹⁶

Kanımızca, kıdem tazminatı fonunun yıllardan bu yana gündemde olması ancak bir türlü uygulamaya girememesinin sebeplerinden biri işverenin ödeme güçlüğüne düşecek olmasıdır. Şöyle ki; gerek sigorta primleri gerek işçilere yapılan ek ücret ve yardımlar, uzun süre çalışan işçilerin kıdem tazminatının da ödenmesi ile birlikte işverenleri çoğu zaman iflasa sürüklemektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı fonu tasarısı açıkça işçi lehine, işveren aleyhine bir uygulama olacaktır. Kaldı ki;

³¹⁰ SÜZEK, Sarper, *İşyerinin Devri*, s. 319.

³¹¹ SÜZEK, Sarper, *İşyerinin Devri*, s. 319.

³¹² ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 137.

³¹³ SENYEN, Tuncay Kaplan, *İşyeri Devri*, s. 34.

³¹⁴ AKI, Erol, *İşyeri Devri*, s. 9.

³¹⁵ KARABULUT, Özlem, *Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı*, Hukuk Gündemi Dergisi 2008, Sayı: 9, s. 78.

³¹⁶ MÜLAYİM, Baki Oğuz, *15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 1, Nisan, 2018, s. 39.

işverence iş sözleşmesi feshedilen işçi yaşlılık, emeklilik, malullük veya toptan ödeme almak amacıyla kuruma veya sandığa başvurduğunda kendi adına en az on yıllık primin ödenmiş olması durumunda kıdem tazminatını alabilecektir.³¹⁷ Bu durumda işçinin yıllarca işveren tarafından ödenen kıdem tazminatı primi on yılı tamamlamadan işverenin iflası yalnızca işçinin mağduriyetine sebebiyet verecektir. Kanımızca kıdem tazminatı fonu tasarısının tartışılmasının en büyük sebeplerinden biri de budur. Ancak bir görüşe göre³¹⁸ kıdem tazminatının güvence altına alınması mümkündür. Buna göre; Türkiye'nin henüz onaylamadığı ILO 173 sayılı sözleşmenin II. bölümünde işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde, işçi alacaklarının diğer alacakların önünde tutularak bu alacakların korunması yer almaktadır. ILO 173 m.5 uyarınca; bir işverenin iflas etmesi durumunda işçilerin alacaklarının imtiyazlı olduğu belirtilmiştir.³¹⁹

2.3.4. İşyeri Devrinin İşveren ve İşçinin Borç ve Yükümlülüklerine Etkisi

İşyerinin devri ile birlikte iş sözleşmelerinin yeni işverenle devam etmesi ilkesi işçilerin iş sürekliliğinin korunması amacını taşıdığını daha önce de belirtmiştik. Bu ilke, işyeri devri sırasında işverene düşen en önemli yükümlülüklerden biridir.³²⁰ İş sözleşmesinin devralan işverenle kaldığı yerden devam etmesiyle, işverenin keyfi sebeplerle veya sadece devir sebebiyle işçilerin iş akdini feshetmesini önlemektedir.

İşçilerin iş sözleşmesinden doğan; iş görme, işverenin talimatına uyma, sadakat ve rekabet etmeme yükümlülüklerine karşın işverenin ücret ödeme, işçiye koruma, eşit işlem yapma gibi borçları işyeri devri ile birlikte yeni işverenle kaldığı yerden devam eder. Aynı zamanda işçi ile işveren arasında yapılan sözleşmede yer alan ikramiye ödeme, ücret artışı yapma veya cezai şarta yönelik hükümler de devir sonrası yeni işvereni bağlamaya devam edecektir.³²¹ Aynı şekilde devir öncesi işveren tarafından tutulan devamsızlık tutanakları, işçiye yapılan uyarılar veya disiplin cezaları da devir tarihinden sonra da geçerliliğini korumaya devam eder.³²²

³¹⁷ UÇAROL, Fatma Bengü, *İşyeri Devri*, s. 139.

³¹⁸ ÖZVERİ, Murat, *Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 33, s. 157.

³¹⁹ www.ilo.org.

³²⁰ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 342.

³²¹ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 472.

³²² ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 473.

İşyeri devri ile birlikte işverenlerin yükümlülüğünde bulunan bir diğer işlem ise işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmama borcudur. İşyeri devri veya işyerinin ekonomik durumu, işçinin performans ve verimi gibi birçok sebeple çalışma koşullarında değişiklik yapılabilir. Ancak bu değişikliğin işçinin çalışma koşullarını esaslı nitelikte değiştirmeyecek, işçinin uzmanlığının bulunduğu alanın dışında bir iş olmayacak nitelikte olması gerekmektedir.³²³ İşverenin iş sözleşmesine çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine ilişkin bir ibare eklemesi de işverene çalışma koşullarında esaslı değişiklik hakkı sağlamaz. Bu durum işverenin yönetim hakkını kötüye kullanması olarak yorumlanmış ve işçiye haklı sebeple derhal fesih hakkı sağlamıştır.³²⁴

İşyeri devri sırasında ihbar öneli içinde bulunan işçilerin iş sözleşmeleri ise devralan işverenle ihbar süresinin sonuna kadar devam eder. İhbar önelinin kullandırılmamasından ve iş arama izinlerinin verilmemesinden devreden işveren sorumlu değildir.³²⁵

İşyeri devri sırasında işverenlerin olduğu kadar işçilerin de yükümlülükleri bulunmaktadır. İşçiler de gerekli koşulların sağlandığı durumda işyeri devri ile devralan işverenle aynı koşullarda çalışıp, emir ve talimatlara uyma yükümlülüğüne sahiptir. Ancak her ne kadar işyeri devri ile birlikte devralan işveren ile işçiler arasındaki iş sözleşmesi kaldığı yerden devam edildiği düşünülse de devralan işverenin eski çalışma koşullarını veya sözleşme koşullarını değiştirme hakkı bulunmaktadır.³²⁶ Bu durumda devralan işverenle işçiler arasında yeni bir iş sözleşmesi düzenlenebilir.

İşyerinin devrinden önce devreden işveren ile işçiler arasında yapılmış bir rekabet sözleşmesi var ise işyeri devri sonrası da bu hüküm geçerliliğini

³²³ GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi*, s. 351.

³²⁴ Y. 22. HD. T.27.02.2018, E. 2017/11252, K. 2018/5151; “İşin nerede ve ne zaman görüleceği çalışma şartları arasında yer alır. İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında 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 şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir” (kazanci.com.tr, 26.11.2019)

³²⁵ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 473.

³²⁶ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 476.

koruyacaktır.³²⁷ Ancak işyerinin devri halinde devralan işverenin başka bir amaca yönelmesi ve iş faaliyet alanını değiştirmesi durumunda rekabet sözleşmesinin de yenilenmesi gerekmektedir.³²⁸

İşyeri devri sebebiyle veya çalışma koşullarının kanuna uygun, ancak kendisine uygun olmaması sebebiyle iş akdini haksız ve bildirimsiz olarak fesheden işçinin sorumluluğu doğacaktır.³²⁹ Ancak işçi lehine yorumlanan İş K.m.17 ile işverenin kötüniyeti sonucu tazminat yükümlülüğüne değinilmişse de işçi açısından böyle bir durum söz konusu değildir. İşçinin kötüniyetli olarak iş sözleşmesini feshettiği durumlarda TMK m.2 uyarınca dürüstlük kuralları gereği sorumluluğuna gidilebilir olsa da işçinin yeterli ve geçerli bir sebebi bulunmadan iş sözleşmesini feshetmesi hayatın olağan akışına uygun kabul edilmemektedir.³³⁰

2.3.5. İşyeri Devrinin İşe İadeye Etkisi

İşyerinin devri her ne kadar fesih yasağına tabi ise de İş K. m.6/5'te ekonomik veya teknolojik sebepler veya iş organizasyonunu gerekli kıldığı durumlarda devreden ve devralan işverenin fesih haklarının bulunduğu düzenlenmiştir. Bu hakkın tanıdığı olanak ise; devralan işverenin işyerini yeni iş düzeninin ve çalışma koşullarının gerektirdiği şekilde yeniden yapılandırarak, işgücü fazlalığının ortaya çıkması halinde veya işkolu değişikliği halinde, iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır. Ancak bu durumda da Yargıtay Kararları³³¹ gereği iş sözleşmesinin

³²⁷ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, İşyeri Devri, s. 79.

³²⁸ EKONOMİ, Münir, *İşyerinin Bir Bölümünün Devri*, s. 358., ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 475.

³²⁹ KOLAN, Şebnem, *İşçinin İşyeri Değişikliği*, s. 298.

³³⁰ KOLAN, Şebnem, *İşçinin İşyeri Değişikliği*, s. 298.

³³¹ Y. 9. HD. T. 19.02.2007, E. 2006/32546, K. 2007/4329; "...Davalı işveren, işyerinin birleşme nedeni ile devrinden sonra işgücü fazlalığı ortaya çıktığını, sendika ile yaptıkları görüşme sonucunda gönüllü olarak ayrılmak isteyenler ile emekliliğe hak kazananların öncelikle işten çıkarılmasına karar verildiğini, iş sözleşmesinin feshinde sendika ile yapılan görüşme tutanağında belirtilen kriterlerin dikkate alındığını savunmaktadır. Bu savunma karşısında öncelikle yapılması gereken iş; birleşme nedeni ile iş gücü fazlalığının doğup doğmadığının belirlenmesi, daha sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilerin seçiminde dikkate alınan kriterin objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığının tespitidir. İşgücü fazlalığı durumunda iş sözleşmesi feshedilen işçinin seçiminde işverence bir kriter dikkate alınmış ise, kriterin hukuken korunabilir olması, objektif ve genel olarak uygulanması yeterlidir." (sinerjimevzuat.com, 16.12.2019)

feshi son çare olarak görülmelidir. İşverenin işyerini devralması sonucu işletmesel sebeplerle işgücü fazlalığı sebebine dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi keyfiliğin dışında olmalı ve işveren iş sözleşmesini feshetmeden önce işçiye işyerinde farklı çalışma alanlarında istihdam sağlama yoluna gitmelidir. Ancak diğer alanlar ile işçinin uzmanlığının uyuşmaması durumunda, işçiye aynı işyerinde verilebilecek uygun bir pozisyon bulunmaması durumunda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir.

İş K. m.20 uyarınca, belirsiz süreli iş sözleşmesi bulunan ve iş güvencesi kapsamında bulunan işçi, fesih bildirimini yapılmadığında veya yapılan fesih bildiriminde geçerli veya haklı sebeplerin bulunmadığı durumda, bildirimden itibaren bir ay içerisinde işe iade davası açabilir.³³²

İşyerinin devrinden önce, devreden işverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmesi sonrası işyerini devrettikten sonra işçinin açtığı işe iade davasında, işyerinin devredilmiş olması nedeniyle tüzel kişiliğinin bulunmaması, davanın reddini gerektirmektedir.³³³ Bu durumda da işverenin devir işleminin muvazaalı olup olmadığının doğru incelenmesi gerekmektedir. Devreden işveren devir işlemi ile birlikte herhangi bir yenileme işlemi gerektirmediği halde, iş sözleşmelerini feshedip devir işlemini gerçekleştiriyorsa, bu durumun sebebi irdelenmeli ve buna göre işverenin sebebinin haklı olup olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak her koşulda devir sonrası işe iadenin sağlanacağı bir işyeri bulunmaması sebebiyle işçinin işe iade talebinin reddi gerekecektir.

İş sözleşmesi işyeri devrinden önce feshedilmiş ve işçi devir tarihinden önce işe iade davası açmış ise ve dava sürecinde işyeri devri gerçekleşmiş ise, bu durumda

Y. 9. HD. T. 20.07.2009, E. 2009/27271, K. 2009/27272; “...Girişim özgürlüğü kapsamında serbestçe işletmesel karar alan, bu işletmesel kararı şekil açısından 4857 sayılı İş Kanunu’nun 19. maddesi, esas yönünden ise aynı Yasa’nın 18, 20, 21 ve 22. maddeleri uyarınca denetime tabi tutulan işverenin, ileri sürülmediği veya taraflar arasında bu konuda ayrıca bir düzenleme bulunmadığı sürece, işgücü fazlalığı nedeni ile işten çıkarılacak işçilerin seçiminde bir kritere tabi tutulması yasal olmayacaktır. İşten çıkarılacak işçilerin seçiminde taraflar arasında bir bireysel veya toplu iş sözleşmesi ya da sözleşme eki iç yönetmelik hükmü var ise, işverenin bu hükümlere uyup uymadığı, keza işveren hiçbir iddia ve sözleşme hükmü olmadan çıkarılan işçilerin seçiminde bazı kriterleri dikkate aldığını, örneğin emekliliği gelenleri veya performansı yetersiz olanları seçtiğini savunmuş ise, bu savunmasının tutarlılık denetimi kapsamında denetime tabi tutulması gerekir. ...” (sinerjimevzuat.com, 16.12.2019)

³³² SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 97.

³³³ Y. 9. HD., T. 23.12.2004, E.2004/10726, K. 2004/29238 (Sönmez Tatar, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 98.)

iş sözleşmesi dava süresince askıda bulunduğundan, askıda olan iş sözleşmesi devralan işverene geçecektir.³³⁴ Ancak bu durumda devreden işverene karşı açılmış olan işe aide davası varken, devralan işverenin nasıl sorumlu tutulacağı sorunu ortaya çıkacaktır. Bu durumda ise mahkemece iş sözleşmesi feshinin geçersiz kabul edildiği durumda işe iade kararıyla birlikte devreden işverenin işyerinin bulunmaması sorunu ortaya çıkacaktır. Devreden işverenin işyerinin ortadan kalkması durumunda davanın husumet yokluğu sebebiyle reddedilmesi gerektiği düşünülse de HMK. m.125 uyarınca dava konusunun devri gereği davanın tarafı devralan işveren olarak kabul edilecek ve hakkında hüküm kurulacak olan taraf devralan işveren olacaktır.³³⁵ Kaldı ki, işe iade kararıyla birlikte boşta geçen süre ve diğer tazminatlardan da kimin sorumlu tutulacağı hükme bağlanmalıdır. Bu durumda dava sırasında ve sonrasında taraf sıfatı her ne kadar devreden işverende ise de dava sırasında askıda olan iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesi ile birlikte, devralan işveren tüm alacaklardan sorumlu hale gelmektedir. İşe iadenin tarafı da artık yeni işveren olmuş ve işe başlatmama tazminatı ve diğer ücretler de devralan işverenin sorumluluğu kapsamına girmiştir.³³⁶ Ancak bu koşulda da devralan işverene davanın ihbar edilmesiyle de devralan işveren taraf sıfatını kazanmamış olsa dahi, devralan ve devreden işveren arasındaki rücu ilişkisi bakımından da yeterli ispat sağlayacaktır.

2.3.6. İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu

İş K.m. 6'da işyeri devri sırasında ve devriden önce doğan borçlardan devralan işveren ve devreden işverenin müteselsilen sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır.³³⁷ İşyeri devrinde devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğunu öngören Avrupa Birliği Yönergeleri (77/187, 2001/23 sayılı yönergeler m.3/I) işyerinin veya bir bölümünün devri halinde devir tarihinde ve öncesinde geçerliliğini sürdüren tüm iş ilişkileri ile alacak ve borçların kendiliğinden devralan işverene geçeceğini belirtmektedir.³³⁸

Gerek Avrupa Birliği Yönergeleri gerek İş K. hükümleri işyeri devrine ilişkin getirdiği sorumluluk hükümleriyle iş güvencesini ve işçilik alacaklarını korumayı hedeflemiştir. Özellikle işyerinin devri ile yeni işverenin devreden işverenle aynı

³³⁴ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 401-416.

³³⁵ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 99.

³³⁶ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *Üçlü İlişkiler*, s. 401-416.

³³⁷ SÜZEK, Sarper, *İşyeri Devri*, s. 317.

³³⁸ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 299.

ödeme gücüne sahip olmaması veya işyerinin muvazaalı yollarla devri gibi durumlarda bu husus önem arz etmektedir.³³⁹

İşyeri devri ile birlikte her ne kadar devreden ve devralan işveren müteselsil sorumlu tutulmuş ise de bu sorumluluk kanun yoluyla sınırlandırılmış ve İş K.m.6/3'te "...devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır." şeklinde hükme bağlanmıştır.

Devredilen işyeri, aksi kararlaştırılmadıkça içindeki maddi ve maddi olmayan tüm unsurlarıyla devredildiği durumda, devralan işveren iş ilişkisinden kaynaklanan ve işyerinin devri anında mevcut olan tüm sözleşmelerin gereklerini yerine getirmekle yükümlüdür. Kaldı ki İş K.'da devreden işverenin aksine, devralan işverenin sorumluluğu yönünden borcun muaccel veya müeccel olma durumuna göre bir ayırım yapılmamıştır.³⁴⁰ Müteselsil sorumluluk gereği işçinin devreden veya devralan işverenin her birinden veya ikisinden de alacağını talep etme hakkı saklıdır.³⁴¹ Ancak devreden işverenin iki yıl süreyle sorumlu olması sebebiyle ve devralan işverenin ödeme gücünün devreden işverenden daha fazla olabileceği kanısıyla işçinin devralan işverenden alacağını talep etmesi daha mantıklı olacaktır. Bu durumda devralan işveren de devir tarihinde muaccel olan işçi alacaklarını ödemesi halinde, ödediği alacakları iki yıllık zamanaşımı süresi içerisinde devreden işveren rücu edebilecektir.³⁴² Esasen işyeri devrinin gerçekleştiği andan itibaren muaccel olan kıdem tazminatı dışındaki tüm alacak ve borçlardan tek başına devralan işverenin sorumlu olduğunu söylemek yanlış olmaz.³⁴³

İşyerinin devrinden önce iş sözleşmeleri feshedilen işçiler yönünden ise müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanamaz. Bu durumda iş sözleşmesi devralan işverenle devam etmeyen işçilerin alacaklarını devralan işverenden talep etme hakkı bulunmamaktadır. Ancak öğretide bir görüşe göre³⁴⁴, devir tarihinden önce iş

³³⁹ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 322.

³⁴⁰ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 333.

³⁴¹ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 97.

³⁴² ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 337-338, SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 97.

³⁴³ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 333.

³⁴⁴ ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, s. 401-416.

sözleşmesi feshedilen bir işçinin, iş sözleşmesi devir tarihinden iki yıl önce feshedilmiş olsa dahi devir anında muaccel alacak olması sebebiyle devralan işverenin de bu alacaktan sorumlu olduğu kanısı mevcuttur. Başka bir görüşe³⁴⁵ göre ise işyeri devri sırasında iş sözleşmeleri devralan işverene geçmeyen işçilerin alacaklarından devralan işverenin sorumlu tutulması mümkün görülmemektedir. Ancak bir Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı'nda³⁴⁶ iş sözleşmesi 2011 yılında feshedilmiş olan bir işçinin iş sözleşmesinin işyeri devrinden önce sona ermiş olmasına rağmen sözleşmenin feshedildiği tarihte yürürlükte bulunan 818 sayılı TBKm.179 hükmü uyarınca işletmenin tüm aktif ve pasifleriyle devir işleminin gerçekleşip gerçekleşmediğinin incelenerek, sorumluluk hükümlerinin kurulması gerektiği belirtilmiştir. Kanımızca da kanunun lafzından her ne kadar devralan işverenin devir öncesi alacaklardan da sorumlu olduğu anlaşılmakta ise de aynı kanun hükmünden devir anında iş sözleşmesi devreden işverenle sürmekte olan işçilerin alacaklarının bu sorumluluğu kapsadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle devirden önce iş sözleşmeleri devreden işveren tarafından feshedilmiş olan işçilerin tüm hak ve borçlarından yalnızca devreden işveren sorumludur.

Devreden ve devralan işverenin sorumluluk sınırı bir Yargıtay Kararında da³⁴⁷ belirtilmiş olup, burada da devreden işverenin iki yıl süreyle müteselsil sorumluluğu düzenlenmişse de bu sorumluluğun devir tarihinden sonraki alacakları kapsamadığı belirtilmiştir. Yine başka bir Yargıtay Kararında³⁴⁸ ise işyerinin devrinden sonra devreden işverenin ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmaması gerektiği gibi kıdem tazminatından ise kendi çalıştırdığı süreler yönünden sorumlu olduğu ve fazla mesai ile genel tatil çalışmalarından ise yine devir tarihinden önceki çalışma süreleriyle sınırlı sorumlu olduğu belirtilmiştir.

³⁴⁵ ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devri, s. 340.

³⁴⁶ Y.H.G.K.K, T.15.03.2017, E. 2015/ 2789, K. 2017 / 448.

³⁴⁷ Y.9.H.D.,T.0404.2011, E.2009/10242, K.2011/10048; “İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hatta 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.” (kazanci.com.tr, 16.12.2019)

³⁴⁸ Y. 9. HD. T. 25.12.2006, E. 2006/15566, K. 2006/33749; “İşyerinin devri halinde, devreden işverenin ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretinden sorumlu tutulması doğru değildir. Kıdem tazminatından sorumluluğu da devir tarihinden önceki süre ve bu tarihteki ücrete göre tespit edilecek miktar ile sınırlı olduğu gibi fazla mesai ve genel tatil çalışmaları ile ilgili ücretlerden de devir tarihinden önceki çalışmalardan doğan miktarlarla sorumludur” (sinerjimevzuat.com, 16.12.2019)

Devreden işveren için öngörülen iki yıllık sorumluluk süresi zamanaşımı süresi değil hak düşürücü süredir, bu nedenle bu iki yıllık sürenin durması veya kesilmesi söz konusu olmadan hakim tarafından re'sen nazara alınır.³⁴⁹

İşyeri devrinde işverenlerin işçi alacaklarından müteselsil sorumluluğu esası söz konusu ise de iş hukuku kapsamında işverenlere bu hususta bilgi verme ve dayanışma yükümlülüğü hükme bağlanmamıştır. İşyeri devri işveren ve işçiye haklı nedenle fesih hakkı sağlamasa da işçiye, ticaret hukuku kapsamında işyeri devri durumunda itiraz hakkı tanımaktadır. İşverenin bilgi verme yükümlülüğünün bir sonucu olarak da işçinin çalışma koşullarının değişmesi, yeni işverenle çalışmak istememesi ve benzeri sebeplerle yeni işverenle çalışmaya zorlanamayacağı sebebiyle iş sözleşmesini feshetme hakkı sağlamaktadır. İşyeri devri işçi ve işverene her ne kadar haklı sebeple fesih hakkı sağlamasa da içi lehine yorum ilkesi gereği fesih hakkı sağlamakta ve işçinin önceki işveren yanında çalıştığı belirli alacaklarını alma hakkını sağlamaktadır.

Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı, İşletme, İşyeri veya İşyeri Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin Yönergesi'nin, işyerinin devri halinde işverene, işçilere bilgi vermesi yükümlülüğünü içermesi de Türk Hukuku'na esas teşkil etse de, işçi alacaklarının korunması kapsamında bilgi verme ve dayanışma yükümlülüğü, iş hukuku anlamında Yargıtay kararları ve mahkeme kararlarına emsal teşkil etmektedir. 2001/23 sayılı yönergenin temeli ise 77/187 sayılı Yönerge'de işyerinin devri durumunda işçilere bilgi verme ve danışma yükümlülüğü ile 98/50 sayılı Yönerge ile yapılan değişikliklerin birleştirilerek tek bir metin haline getirilmesi ile oluşmuştur.³⁵⁰

İş K.'nda her ne kadar işçiye bilgi verme ve dayanışma yükümlülüğüne yer verilmemişse de Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı yönergesindeki bilgi verme ve dayanışma yükümlülüğün asıl önemi işyeri devrinin bir sonucu olan iş sözleşmesinin devrine işçinin itiraz hakkı açısındanadır.³⁵¹ Çünkü işçinin devralan işverenle çalışmak isteyip istememe yönünde karar verebilmesi, işyeri devrinden haberdar olmasını gerektirir. Ancak 4857 sayılı İş K. ile işverenin bilgi verme dayanışma

³⁴⁹ SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devri*, s. 100.

³⁵⁰ ASTARLI, Muhittin, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiye Bilgilendirme Yükümlülüğü", TBB Dergisi, Sayı: 104, 2013, (Bilgilendirme Yükümlülüğü) s. 150.

³⁵¹ ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devri*, s. 238.

yükümlülüğünün düzenlenmemiş olması, uygulamada sorunlara yol açmakta ve işçilerin bu sebeplerle hak kaybına uğramasına sebep olmaktadır.

Bilgi verme yükümlülüğü TBK m.202 hükmüne göre yorumlandığı takdirde, bir malvarlığını veya işletmeyi devralan işverenin Türkiye genelinde bir gazete ve Ticaret Sicil Gazetesi'nde yayımlaması gerektiği belirtilmiştir. Bu düzenlemedeki asıl amaç, işverenin alacaklılarına bu durumun bildirilmesinin sağlanması ile, ilan yayımlandığı tarihten itibaren sorumluluk süresinin başlayacak olmasıdır. Bilgi verme ve dayanışma yükümlülüğü her ne kadar İş K.'nda düzenlenmemişse de TBK m.202'de belirtilen bildirme ve ilanla duyurma yükümlülüğü müteselsil sorumluluğa ilişkin 2 yıllık sürenin başlangıç tarihini de belirlemektedir.³⁵²

³⁵² YILDIRIM ERTÜTÜNCÜ, Duygu, *İşyeri Birleşmeleri ve Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi*, İstanbul Barosu Dergisi, 2012, Cilt: 86, Sayı: 4, s. 98.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİ

3.1. MUVAZAA KAVRAMI VE UNSURLARI

Muvazaa hukuk sözlüğü anlamıyla; “ tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacı ile ve fakat gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmak konusunda anlaşmaları ” olarak tanımlanmıştır.³⁵³ Bu durumda tarafların iradeleri ile beyanları arasında bir uygunsuzluk bilinci içinde bulunmaları gerekmektedir.³⁵⁴ Örneğin; bir kişinin üçüncü kişilere olan borcu nedeniyle mallarının haczedilmesini istememesi sebebiyle, mallarını bir arkadaşına devretmesi, alacaklılarını aldatma kastı taşımakta ve muvazaanın oluşmasına sebep olmaktadır.

Yargıtay’ın ise geçmiş yıllara ait bazı kararlarında muvazaa tanımına yer verilmiş olup, bu tanıma göre; “... muvazaa kısaca irade ve beyan arasında bilerek yaratılan uyumsuzluk şeklinde tanımlanabilir. Muvazaada taraflar üçüncü kişileri aldatmak amacıyla gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmak için anlaşarak bazen aslında bir sözleşme yapma iradesi taşımadıkları halde görünüşte bir sözleşme yapmaktadırlar (mutlak muvazaa) veya gerçek iradelerine uygun olarak yaptıkları sözleşmeyi iradelerine uymayan görünüşteki bir sözleşme ile gizlemektedirler (nisbi muvazaa)” şeklinde ifade edilmiştir.³⁵⁵ Bu tanımlardan yola çıkarak, muvazaa kavramının oluşmasında meydana gelen unsurlar incelenmelidir.

³⁵³ YILMAZ, Ejder, *Hukuk Sözlüğü*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, 10. Baskı, s. 964.

³⁵⁴ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2013, 15. Baskı, s. 350.

³⁵⁵ Y. 1. HD, T. 29.09.2004, E. 2004/5930, K. 2004/10052., Y. 1. HD. T. 11.04.2005, E. 2005/3715, K. 2005/4338, Y. 1. HD. T. 26.05.2005, E. 2005/6029, K. 2005/6521. (Aydınlı, İbrahim, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, Seçkin yayınları, 2015, Ankara, 4. Baskı, s. 43.)

3.1.1. Görünürdeki İşlem

Üçüncü kişileri aldatmak kastı ile kendi gerçek iradelerine uygun olmayarak yapılmış olan işlem görünürdeki işlemdir.³⁵⁶ Bu işlem yapılırken tarafların asıl iradesi, yapılan işlemin geçersiz olması hususunda anlaşmalarıdır. Muvazaaya ilişkin vermiş olduğumuz örnekte bir kişinin mallarını hacizden kurtarmak için devretmesi olgusu görünürdeki işlemdir.³⁵⁷ Bu durumda yapılan işlemin muvazaalı olmasına sebep olan işlem görünürdeki işlemdir. Yani görünürdeki işlem ve muvazaalı işlem aynıdır.

İş Hukuku'nda görünürdeki işlem, işçi ile işveren arasındaki feshin sonuçlarını doğurmayacak şekilde yapılması veya alt işverenlik ile işyeri devri gibi durumlarda işverenler arasında bu ilişkilerin sonuçlarını doğurmayacak şekilde yapılması olarak düşünülebilir.³⁵⁸

3.1.2. Muvazaa Anlaşması

Muvazaa anlaşması, tarafların ortak iradeleri sonucu yaptıkları danışıklı işlemin kendi aralarında hüküm ifade etmediği ve üçüncü kişilere karşı görünürde işlem yapma hususunda kurdukları gizli bir anlaşmadır.³⁵⁹

Muvazaa anlaşması bir sözleşme olarak, tek taraflı uygunsuzluk halleri olan zihni kayıt ve latife beyanından farklı bir kavramdır. Hukuki niteliği bakımından her üç işlemde de irade ile beyan arasındaki uygunsuzluk hali istenerek ve bilerek meydana gelmektedir.³⁶⁰ Ancak muvazaada gerçekleşen uygunsuzluk her iki tarafın iradesiyle meydana gelirken, zihni kayıt ile latife beyanındaki uygunsuzluk tek tarafın iradesi ile beyanı arasında gerçekleşmektedir.³⁶¹

Muvazaa anlaşması herhangi bir şekil şartına bağlı olmayıp, tarafların görünürdeki işlemin hükümsüzlüğü hususunda anlaşmalarıyla birlikte geçerli hale gelecektir. Görünürdeki işlemin şekil şartına bağlı olması muvazaanın geçerliliği

³⁵⁶ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuk Genel Hükümler Ders Kitabı*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979, s. 179.

³⁵⁷ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 351.

³⁵⁸ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 45.

³⁵⁹ YAVUZ, Nihat, *Uygulamada ve Öğretide Muvazaa İnançlı İşlem Nam-ı Müstear ve Kanuna Karşı Hile Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 2-3.

³⁶⁰ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 47.

³⁶¹ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 352.

hususunda etkili değildir.³⁶² Ancak görünürdeki işlemin şekil şartına bağlı olduğu durumlarda muvazaanın ispatı hususu önem arz etmektedir. Yapılan muvazaalı işlemin şekil şartına bağlı olduğu durumlarda, muvazaa olgusunun ispatı da yazılı şekilde yapılmalıdır.³⁶³ Ancak görünürdeki işlem, yani muvazaalı işlem Yargıtay'ın yerleşik içtihatları sebebiyle hükümsüz olup, gizli işlem de şekil şartına uyulmadığı takdirde hükümsüz olarak kabul edilmektedir.³⁶⁴

3.1.3. Üçüncü Kişileri Aldatma Kastı

Üçüncü kişileri aldatma kastı her ne kadar muvazaa kavramının içerisinde kendiliğinden varmış gibi görünse de TBK. m.19'da, tarafların gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmayacağının belirtilmesi durumunda gizleme niyetinin yalnızca üçüncü kişilerin aldatılmak istenmesi durumunda ortaya çıkacağından aldatma kastının da muvazaanın unsurları arasında yer aldığı düşünülmektedir.³⁶⁵

Muvazaalı işlemin üçüncü kişileri aldatma kastıyla yapılması her zaman üçüncü kişileri zarara uğratma amacıyla olmayabilir. Örneğin; bir hayırseverin ismini açıklamayarak, kimliğini gizlemek suretiyle malını bir kişiye devretmesi ile satış görünümü altında bağış yapması her ne kadar aldatıcı bir işlemse de esasında altında yatan irade üçüncü kişileri zara uğratma veya mal kaçırmak değil, hayır işi ile bağışta bulunma iradesidir.³⁶⁶

3.1.4. Gizli İşlem

Gizli işlem muvazaanın diğer unsurlarından farklı olarak tarafların gerçekten yapmak istedikleri ancak üçüncü kişileri aldatmak kastıyla muvazaalı işlemin arkasına gizledikleri işlemidir.³⁶⁷ Örneğin; bir işverenin alacaklarından mal kaçırmak amacıyla işyerini devretmesi durumunda gerçekte yapılmak istenen işlem mal kaçırmak işlemi gizli işlem niteliğinde olup, işyeri devri ise muvazaalı işlem

³⁶² AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 49.

³⁶³ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 49.

³⁶⁴ OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-I*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, 14. Baskı, s. 132.

³⁶⁵ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 171, EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 352.

³⁶⁶ HALMAN ÇETİN, Emine, *İş Hukukunda Alt İşveren Asıl İşveren ile Muvazaa*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2019, s. 414.

³⁶⁷ SAPANOĞLU, Süleyman, *Muvazaa ve İnançlı İşlem Davaları*, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2015, s. 15., Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 352.

niteliğindedir. Gizli işlem yalnızca nispi muvazaa durumunda söz konusu olur.³⁶⁸ Örneğin; bir kişinin, arkadaşının mali durumunu düzeltmek amacıyla ona borç senedi vermesi halinde gizli işlem yokken, mirasçılardan mal kaçırmak amacıyla satış gibi gösterilen bağışlama işlemi ise gizli işlemdir.³⁶⁹ Mutlak muvazaa ile nispi muvazaa arasındaki ayırım ise aşağıda açıklanacaktır.

3.2. MUVAZAANIN TÜRLERİ

3.2.1. Mutlak Muvazaa (Adi Muvazaa)

Tarafların aralarında geçerli bir hukuki işlem yapmak istemedikleri halde, üçüncü kişilere aralarında bir hukuki işlem varmış gibi göstermek için yaptıkları işlem mutlak (adi) muvazaadır.³⁷⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir kararında³⁷¹ muvazaa tanımı ile birlikte türlerinin de tanımına yer vermiş ve mutlak muvazaayı; *“Mutlak muvazaada taraflar bir sözleşme yapma amacı taşımamakta, sadece üçüncü kişileri aldatmak için aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan görünüşte bir sözleşme yapmaktadır.”* şeklinde tanımlamıştır. Ancak öğretide bir görüşe³⁷² göre mutlak muvazaa tanımı doğru bulunmamış ve bunun yerine ‘*basit (saf) muvazaa*’ ibaresi kullanılmıştır.

Mutlak muvazaa ile nispi muvazaa arasındaki en önemli fark, mutlak muvazaada tarafların gerçekten sonuçlarının aralarında doğmasını istemedikleri gizli bir işlemin olmasıdır.³⁷³ Bu durumda mutlak muvazaanın oluşabilmesi için, tarafların üçüncü kişileri aldatmak kastıyla, aralarında sonuç doğurmayacağı hususunda anlaştıkları görünürde bir işlem yapmaları gerekmektedir.

³⁶⁸ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 352.

³⁶⁹ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 179.

³⁷⁰ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 180, EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 353, AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 57.

³⁷¹ Y. HGK. T. 12.05.2004, E. 2004/11-254, K. 2004/295; *“Görünürdeki sözleşmenin ardında ikinci ve gizli bir sözleşmenin bulunmaması mutlak muvazaa, gizli bir sözleşme yapıp, görünürdeki sözleşme ile bu sözleşmenin gizlenmesi hali ise nispi muvazaa olarak adlandırılmaktadır. Yasanın 18. maddesinde düzenlenen muvazaa, nispi muvazaa olup, mutlak muvazaanın tanımı yasalarımızda düzenlenmemiş olmasına karşın, öğretide ve uygulamada yerini almıştır. Mutlak muvazaada taraflar bir sözleşme yapma amacı taşımamakta, sadece üçüncü kişileri aldatmak için aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan görünüşte bir sözleşme yapmaktadır. Nispi muvazaada, tarafların sözleşme yapma iradeleri birleşmekte, ancak sözleşmenin niteliği, unsurları ile başkalarını yanıltmak için amaçlarına uygun sözleşmenin yanında bir başka sözleşme daha yapılmaktadır.”* (sinerjimevzuat.com, 17.12.2019)

³⁷² KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, SEROZAN, Rona, HATEMİ, Hüseyin, ARPACI, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm-Birinci Cilt*, Filiz Kitabevi, İstanbul 2017, 7. Baskı, s. 347.

³⁷³ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 57.

3.2.2. Nispi Muvazaa (Nitelikli Muvazaa)

Tarafların aralarında hüküm ve sonuç doğurmasını istedikleri işlemi, hüküm ve sonuç doğurmasını istemedikleri muvazaalı işlemin arkasına gizlemeleridir.³⁷⁴ Bu durumda nispi muvazaada, mutlak muvazaadan farklı olarak, tarafların iradeleriyle uyuşan başka bir işlemin varlığı söz konusudur. Örneğin; bir kişinin diğer kişiye taşınmazını bağışladığı halde, satış sözleşmesi yaptığı bir durumda görünürdeki işlem satış sözleşmesi iken, bu işlemin arkasında gizlenen bir diğer işlem ise bağış sözleşmesidir. Yani tarafların gerçek iradesi olan, hüküm ve sonuç doğurmasını istedikleri işlem bağışlama işlemi iken, hüküm ve sonuç doğurmasını istemedikleri görünürdeki işlem ise satış sözleşmesidir.

Nispi muvazaanın hangi şekillerde ortaya çıktığı hususu ise türleri yönünden incelenme alanını ortaya çıkarmaktadır. Bunlar ise; sözleşmenin adında muvazaa, sözleşmenin konusu ya da şartlarında muvazaa ve sözleşmenin taraflarında muvazaadır.

Sözleşmenin adında gerçekleşen muvazaa, aslında nispi muvazaanın tam olarak tanımı olup, tarafların aralarında hüküm ve sonuç doğurmasını istedikleri ancak gizledikleri işlemi, aralarında hüküm ve sonuç doğurmasını istemedikleri bir anlaşma adını kullanmalarıdır.³⁷⁵ Örneğin; muris muvazaasında olduğu gibi, murisin terekeden mal kaçırmak amacıyla bağış sözleşmesini gizlemek amacıyla yaptığı satış sözleşmesi nispi muvazaadır.

İş Hukuku alanında örnek vermek gerekirse; işverenin başka bir işverenle yaptığı alt işverenlik ilişkisini gizlemek amacıyla işyerini devretmesi de asıl yapılmak istenen işlemin gizlenerek, aralarında hüküm ve sonuçlarını doğurmasını istemediği işlemin görünürdeki işlem olmasıdır. Aynı zamanda işverenin, iş faaliyetlerinin ne zaman sona ereceği belli olmayan işler için, işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yaptığı durumlarda da işçinin iş güvencesinden faydalanmasının önüne geçilmek amacıyla yapılan bu işlem görünürdeki işlem niteliğinde kabul edilmelidir.³⁷⁶

³⁷⁴ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 353, AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 58.

³⁷⁵ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 60., EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 354.

³⁷⁶ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 61.

Ancak sözleşme hukuku ile iş hukuku arasında muvazaa ilişkisi yönünden önemli bir fark bulunmaktadır. Sözleşme hukukunda taraflar yaptıkları görünürdeki işlemin hüküm ve sonuçlarının doğmamasını isterken, iş hukukunda yapılan görünürdeki işlemdeki hüküm ve sonuçların doğmasını ve sakladıkları işlemin sonuçlarının doğmamasını istemektedirler.³⁷⁷

Bir diğer nispi muvazaa türü ise sözleşmenin konusunda veya şartlarında muvazaadır. Bunda ise, tarafların yaptıkları görünürdeki işlem iradelerine uygundur. Ancak burada da görünürdeki işlemin bazı şartları veya konusu, gizli işleminden farklı olarak düzenlenmiştir.³⁷⁸ Örneğin; bir taşınmazın tapuda devri sırasında taşınmaz bedelinin 2.000.000TL yerine 500.000TL olarak gösterilmek suretiyle harca esas olacak bedelin düşük ödenmesinin amaçlanması durumunda sözleşmenin konusunda nispi muvazaa mevcuttur.

Son nispi muvazaa türü ise sözleşmenin taraflarında nispi muvazaadır. Burada ise sözleşmenin tarafı olan kişilerden biri sözleşme tarafı olarak gösterilmeksizin, onun yerine görünürde bir kişi sözleşmenin tarafı olarak yer alır. Bu durumda sözleşmenin koşullarından yararlanacak olan kişi görünürdeki kişi, ancak yararlanması istenen kişi ise gizlenen kişidir.³⁷⁹ Örneğin; tapuda yapılacak olan bir taşınmaz satışında A ile B'nin aralarında anlaşarak C'den alınacak olan taşınmazı B adına A'nın alması durumunda şahısta muvazaa söz konusudur. Bu durumda A, B ve C aralarında anlaşarak görünürdeki kişi olan A ile satış işlemini gerçekleştirmiş olsa da aslında alım işlemini yapan kişi gizlenen kişi olan B'dir.

İş hukukunda ise tezimizin konusu olan muvazaalı işyeri devrine örnek olarak; bir işverenin fazla istihdamdan kaçınmak amacıyla veya toplu iş sözleşmesi ve sendikal hakların kısıtlanması amacıyla yapmış olduğu işyeri devri işlemi devralan işveren ile devreden işveren arasında organik bağ bulunması durumunda şahısta muvazaa söz konusu olacaktır.

³⁷⁷ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 61.

³⁷⁸ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 181.

³⁷⁹ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 355.

3.3. MUVAZAANIN HÜKÜM VE SONUÇLARI

Tarafların aralarında hüküm doğurmayacağını kabul ederek iradelerinin geçersizliği hususunda anlaştıkları muvazaalı işlemler hüküm doğurmazlar.³⁸⁰ Muvazaalı işlemin hüküm doğurmamasının hukuki niteliği ise kesin hükümsüz (batıl) olarak anılmaktadır.³⁸¹

Kaldı ki taraflar muvazaalı işlemi yaparken, aralarında hiçbir hüküm ve sonuç doğurmayacağı hususunda zaten anlaşmışlardır. Bu nedenle yapılan hukuki işlem taraflar arasında geçersiz olup, hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. Taraflar arasında yapılan bu hükümsüz sözleşme, yine taraflar arasında herhangi bir borç veya alacak da doğurmaz.³⁸²

Bir sözleşmenin muvazaalı olup olmadığı hususunun belirlenmesi durumunda ise TBK m. 19'a göre; *“Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.”* yapılmalıdır. Bu durumda tarafların gerçek iradelerini gizlemek için yaptıkları görünürdeki işlem değil, birbirlerine uygun gerçek iradeleri önem arz etmektedir³⁸³

Muvazaa işleminin hüküm ve sonuçları TBK'da düzenlenmemiş olsa da doktrin³⁸⁴ ve Yargıtay'ın³⁸⁵ ortak görüşü gereği yapılan muvazaalı işlemin kesin hükümsüz olduğu bilinmektedir. Ancak bir görüş³⁸⁶ ise muvazaalı işlemin kesin hükümsüz değil, yokluk halinde olduğu düşüncesindedir. Kanaatimizce irade ve beyan her ne kadar uygun olmasa da tarafların bu uygunsuzluk hususunda dahi anlaşmış olmaları sözleşmenin kurucu unsurları olan irade beyanlarının baştan itibaren var olduğunu ortaya koymaktadır. Bir işlemin yok hükmünde olmasına sebep

³⁸⁰ OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-I*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, 14. Baskı, s. 130.

³⁸¹ KOCAYUSUFAŞAOĞLU, Necip, SEROZAN, Rona, HATEMİ, Hüseyin, ARPACI, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm-Birinci Cilt*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, 7. Baskı, s. 356.

³⁸² İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 183.

³⁸³ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 72.

³⁸⁴ TEKİNAY, Selahattin Sulhi, AKMAN, Sermet, BURCUOĞLU, Haluk, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. Baskı, İstanbul, 1993, s. 411., OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku*, s. 130., AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 72.

³⁸⁵ Yarg. İkt. Bir. K.07.10.1953, 7/8 RG. Sayı 8569 (Yarg. İkt. Bir. Kar. C.4, s.518); OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut, s.130, dp. 321.

³⁸⁶ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 356.

olan en önemli husus, sözleşmenin esaslı unsurlarından birinin yokluğudur.³⁸⁷ Ancak muvazaalı işlem tarafların kendi iradeleri doğrultusunda sözleşmenin unsurlarını içeren bir anlaşma olup, tarafların yalnızca irade beyanlarının sonucunun hüküm doğurmayacağı hususunda anlaşmaları bu işlemi yok hükmünde kılmaz. Bu nedenle muvazaalı işlemlerin kesin hükümsüz olduğu kanısı daha doğru olacaktır.

Muvazaa anlaşması sonrası hukuki işlemin geçersiz olması sebebiyle tarafların, birbirinden zarar tazmini isteme hakkı bulunmamaktadır.³⁸⁸ Çünkü taraflar sözleşmenin geçersizliği hususunda kendi iradeleriyle anlaşmış ve sonucuna da katlanmış olmaktadır. Bu nedenle kendi kusurları sebebiyle meydana gelen zarardan birbirlerini sorumlu tutmaları mümkün olmayacaktır.

Görünürdeki muvazaalı işlemin kesin hükümsüzlüğünün ardında bulunan gizli işlem ise, yani aslında tarafların gerçek iradelerini ortaya koyan hukuki işlem yasada belirtilen koşullara uygun düzenlenmişse geçerlidir.³⁸⁹

Taraflardan birinin muvazaalı işlemin butlanını tespit ettirmiş olduğu durumda diğer taraf bu yüzden uğradığı zararın tazminini talep edemez.³⁹⁰ Çünkü muvazaalı işlem, zaten tarafların kendi aralarında irade ve beyanlarıyla birlikte geçersiz olarak kabul ettikleri bir işlem olarak, bağlayıcılığının olmadığı hususunda anlaşılmış, hukuka aykırı bir işlemdir. Bu nedenle muvazaa işleminin tespiti ile birlikte mahkemenin verdiği kararın yenilik doğurucu değil, açıklayıcı nitelikte olması söz konusudur.³⁹¹

Hukukumuzda muvazaanın üçüncü kişiye karşı ileri sürülmesi de mümkündür.³⁹² Ancak bu durumda TMK m. 988 uyarınca A'nın B'ye muvazaalı bir işlemle taşınır malını devrettiği ve B'nin de bu malı Ü'ye devrettiği durumda iyiniyetli Ü'nün iktisabı korunur. Bu halde A'nın malı kendi isteğiyle elinden çıkarmış olması yeterli sebeptir.

³⁸⁷ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 73.

³⁸⁸ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 183.

³⁸⁹ HALMAN ÇETİN, Emine, *Muvazaa*, s. 418.

³⁹⁰ HALMAN ÇETİN, Emine, *Muvazaa*, s. 418.

³⁹¹ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 13.

³⁹² KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, SEROZAN, Rona, HATEMİ, Hüseyin, ARPACI, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm-Birinci Cilt*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, 7. Baskı, s. 362.

Muvazaalı bir işlemle TMK m. 1023 uyarınca A'nın B'ye taşınmazını devrederek tapu kütüğünde tescil ettirdiği durumda ise B adına yapılan tescilin yolsuz tescil olması sebebiyle A o taşınmaz üzerindeki hakkını kaybetmiş sayılmaz.³⁹³ Ancak B yolsuz tescille edindiği taşınmazı Ü'ye devrederse, bu durumda tapu kütüğündeki kayda iyiniyetle dayanan Ü'nün iktisabı korunur.

3.4. MUVAZAANIN BENZER İŞLEMLERDEN FARKI

Muvazaalı işlem özellikle yapılan hukuki işlemin geçersizliğinin sağlanması veya bu işlemin arkasına gizlenen başka bir geçerli işlemin oluşturulmasını amaçlayan işlemlerdir. Ancak aynı amaçla yapılan farkı hukuki işlemler de mevcuttur. Bu işlemler inançlı işlem, namı müstear ve kanuna karşı hiledir.³⁹⁴

3.4.1. İnançlı İşlem ve Muvazaa Kavramı Arasındaki Benzerlikler ve Farklar

Bir hakkı bir kişiden devralan kişinin, bu hakkı devredenle aralarında kararlaştırdıkları amaca göre kullanmayı ve bu hakkı yeniden kendisine veya üçüncü kişiye devretmeyi taahhüt ettiği ve inananın da bu taahhüde güvenerek hakkı devrettiği durumda inançlı işlem den söz edilir.³⁹⁵ İnançlı işlem kanunda düzenlenmemiş olup, doktrin ve uygulamayla varlığını korumaktadır.³⁹⁶ Burada gerçekleştirilen işlem geçerli bir devir işlemidir.³⁹⁷ Bu nedenle muvazaalı işlemdeki gibi kesin hükümsüzlük söz konusu olmayıp, yalnızca devredilen şeyin geri verilmesi hususunda bir taahhüt söz konusudur. İnançlı işlem, inanılanın borcuna teminat gösterilmesi için olabileceği gibi inanılanın inanın alacağını borçlusundan tahsil etmek amacıyla da olabilmektedir.³⁹⁸ İnançlı işlemin en önemli unsuru güven ilişkisi olup, inanan bu ilişki çerçevesinde mülkiyeti kendinde bulunan malı veya hakkı inanılana bir süreliğine ve belirlenen amacın gerçekleşmesi koşulu ile devreder.³⁹⁹

³⁹³ KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, SEROZAN, Rona, HATEMİ, Hüseyin, ARPACI, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm-Birinci Cilt*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, 7. Baskı, s. 362.

³⁹⁴ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 99.

³⁹⁵ OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-I*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, 14. Baskı, s. 133, EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 365, KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, SEROZAN, Rona, HATEMİ, Hüseyin, ARPACI, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm-Birinci Cilt*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, 7. Baskı, s. 366.

³⁹⁶ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 366.

³⁹⁷ OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-I*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, 14. Baskı, s. 134.

³⁹⁸ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 100.

³⁹⁹ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 101.

İnançlı işlem ile muvazaalı işlem arasındaki en önemli benzerlik her iki sözleşmede de üçüncü kişilere karşı bir görünüş yaratmak amacı mevcuttur.⁴⁰⁰ Ancak inancılı işlemde taraflar arasındaki irade beyanı o işlemin hüküm ve sonuçlarını doğuracağı yönünde toplanırken, muvazaalı işlemde irade ve beyanlar arasındaki uyumsuzluğun sonucu olarak o işlemin hüküm ve sonuç doğurmayacağı yönünde anlaşılır.⁴⁰¹ Bu durumda inancılı işlem ile muvazaalı işlemin her ne kadar görünürde bir işlem yapma amacı içerdiği söz konusu ise de inancılı işlemin geçerli olması ve aldatma kastı olmaması bu işlemi diğerinden farklı kılmaktadır.

Muvazaalı işlemde devralan, muvazaa sözleşmesi ile devrin geçerli olmadığını kabul ederek, taşınmazı gerçek malike iade etmeyi üstlenir, inancılı işlemde ise inanılan taşınmazı inanc anlaşması doğrultusunda belirlenen koşulların gerçekleşmesi ile birlikte iade etmeyi kabul eder.⁴⁰²

Muvazaa tek taraflı veya iki taraflı sözleşmelerde meydana gelebileceği gibi hem borçlandırıcı hem de tasarrufi işlemlerde yapılabilir. Ancak inancılı işlemler, hakkın belirli bir süre ile kullanılması ile ilgili olduğundan, ancak tasarrufi işlemlerde söz konusu olabilir.⁴⁰³

Muvazaanın ileri sürülmesi itiraz niteliğinde olduğundan her zaman ileri sürülebilirken, inancılı işlemde inananın, inanc konusu taşınmazı inanılandan yeniden talep ettiği durumda sözleşmenin ihlali gerçekleştiğinden TBK m. 146 hükmü uyarınca 10 yıllık zamanaşımı söz konusudur.⁴⁰⁴

3.4.2. Nam-ı Müstear ve Muvazaa ile Benzerlikleri ve Farkları

Nam-ı müstear, vekalet verenin adını gizlemek suretiyle, bir kimsenin kendisi adına ancak vekalet veren hesabına hareket eden kimsedir.⁴⁰⁵ Yani nam-ı müstear

⁴⁰⁰ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 613.

⁴⁰¹ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 107.

⁴⁰² ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 614.

⁴⁰³ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 614.

⁴⁰⁴ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 110.

⁴⁰⁵ KOCAYUSUFPASAOĞLU, Necip, SEROZAN, Rona, HATEMİ, Hüseyin, ARPACI, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm-Birinci Cilt*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, 7. Baskı, s. 378.

kendisi arkasına saklanmış olan kişi hesabına hareket ederek, tasarrufta bulunduğu kişileri yanıltmış olmaktadır.

Nam-ı müstear aslında bir inançlı işlem üzerine kurulmaktadır. Bu işlemde taşınmazı başkası hesabına ve kendi adına devralan nam-ı müstear daha sonra bu malı kimliğini saklayan kişiye devretme hususunda anlaşmıştır. Bu nedenle inançlı işlem ve dolaylı temsil üzerine kurulu bir işlemdir.⁴⁰⁶ Ancak nam-ı müstear adına yapılan işlemde taşınmazın nam-ı müstear adına tescil olunması istenir. Yani daha sonra bu taşınmazın devredilecek olmasının bir önemi yoktur. Önemli olan husus muvazaalı işlemdeki gibi yapılan işlemin geçersiz olması iradesini barındırmamasıdır.⁴⁰⁷

Nam-ı müstear ve muvazaanın her ikisi üçlü ilişkilerden oluşmakla birlikte nam-ı müstear çoğu zaman muvazaalı bir işlem olarak kabul edilebilmektedir. Örneğin Yargıtay'ın bir kararında⁴⁰⁸ nam-ı müstearın aldığı taşınmaz işlemi sırasında devreden devrettiği kişinin nam-ı müstear olduğunu bilmesi durumunda bu işlemin muvazaa kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu durumda Yargıtay'ın bu görüşünün temelinde nam-ı müstearın ispatı halinde hakkın aslında nam-ı müsteara ait olmayıp, arkasında gizlenen kişiye ait olduğu hususu yer almaktadır. Ancak kanaatimizce nam-ı müstearın muvazaalı bir işlem olduğu görüşü doğru değildir. Şöyle ki; muvazaalı bir işlemin ortaya çıkmasını gerektiren en önemli unsurlardan biri tarafların iradeleri ile beyanlarının uyuşmaması ve üçüncü kişileri aldatma kastı olmasıdır. Ancak nam-ı müsteara taşınmazın devrini gerçekleştiren taraf ile nam-ı müstear arasında sözleşmenin geçersizliğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Aksi halde zaten bu işlem nam-ı müstear değil, muvazaalı bir

⁴⁰⁶ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 616.

⁴⁰⁷ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 372.

⁴⁰⁸ Y. 14. HD., T. 05.07.1991, E. 1990/4988, K. 1991/7141; “*Nam-ı müstear işleminde, bazen bir sözleşme yapmak isteyen kimse, çeşitli düşünce ve hesaplarla (olayımızda davalı ve karşı davacı icra takibi altında bulunduğunu belirtir) o sözleşmenin tarafı olarak gözükmeyi istemez ve sözleşmede kendi yerine bir başkasının yer almasını sağlar. Bu kişi müstear nam'dır. Nam-ı müstear, sözleşmeyi kendi adına, ancak gizlenmek isteyen kişi hesabına yapar ve onun bu sözleşmenin gerçek tarafı olmasını ve bilinmesini önler. Böylece genel anlamda danışıklı bir işlem yapılmış olur. Çünkü, nam-ı müstear işlemi bir danışıklı işlemdir ve muvazaanın alt kategorisini oluşturur. Taraflar bakımından danışıklı olan hukuki işlem, geçerlilik biçimi bakımından, özel bir yazılı biçime tabi değilse, sözleşmede taraf gözükmeyen (olayımızda davalı ve karşı davacı) kişi sözleşmenin aslında kendi hesabına yapıldığını, bu nedenle taraflar bakımından danışıklı olduğunu ileri sürerek, sözleşmenin kendi hesabına yapılmış olduğunun tespitini isteyebilir. Ancak, sözleşmede taraf olarak gözükmeyen kişi (olayımızda davalı ve karşı davacı) bu muvazaa iddiasının yalnız yazılı (kesin) kanıtlarla ispat edebilir.*” (sinerjimevuat.com.tr, 27.02.2020).

işlemdir. Nam-ı müstearın yaptığı işlemin muvazaalı olduğu ileri sürülebilir ancak nam-ı müstearın yaptığı her işlemi muvazaalı olarak kabul etmek mümkün değildir.⁴⁰⁹ Muvazaalı işlem kesin hükümsüzlükle sonuçlanırken, nam-ı müstearın yaptığı işlem geçerliliğini korur.

3.4.3. Kanuna Karşı Hile ve Muvazaa ile Benzerlikleri ve Farkları

Tarafların kanun tarafından ortaya konulan bir yasağı delmek için veya o yasağa uymalarının menfaatlerine olmadığı durumda başvurdukları işlemler kanuna karşı hileli işlemlerdir.⁴¹⁰ Kanuna karşı hile; tarafların kanunen caiz olmayan bir sonucu elde etmek için, kanunen caiz olan farklı bir işlem yapmayı seçmeleri durumunda ortaya çıkar.⁴¹¹ Bu durumda kanuna karşı hilenin oluşması için gerekli unsurlar; yapılan işlemin kanun koyucu tarafından yasaklanmış olması, o işlemin yapılmasında kanun koyucunun izin verdiği başka bir işlemin kullanılması, tarafların yaptıkları işlemin, yasaklanan işlemin sonucunu meydana getirmeye elverişli olması gerekmektedir.⁴¹²

Muvazaa ile kanuna karşı hile arasındaki en önemli benzerlik her iki ilişkide de saklanan bir yön, bir samimiyetsizlikle görünürde bir işlem yapma amacı olmasıdır.⁴¹³ Başka bir ifadeyle her iki işlemde de taraflar gerçek iradelerini ya görünürdeki işlemin ardına ya da kanuna uygunmuş gibi göstererek hileli işlemlerin arkasına saklamaktadırlar.⁴¹⁴

Kanuna karşı hile de muvazaalı işlem de hukuki sonuçları bakımından aynı olup, kesin hükümsüz sözleşmelerdir.⁴¹⁵

Muvazaalı işlemlerde taraflar, muvazaalı işlemin aralarında hüküm ve sonuçlarını doğurmasını istemezken, kanuna karşı hilede asıl istenen amaç kanuna

⁴⁰⁹ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 616.

⁴¹⁰ KOCAYUSUFPASAOĞLU, Necip, SEROZAN, Rona, HATEMİ, Hüseyin, ARPACI, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm-Birinci Cilt*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, 7. Baskı, S. 388.

⁴¹¹ TOPÇUOĞLU, Hamide, *Kanuna Karşı Hile (Kanundan Kaçmanın Yolları)*, İZMİT, 1950, s. 180.

⁴¹² EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 373.

⁴¹³ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 618.

⁴¹⁴ TOPÇUOĞLU, Hamide, *Kanuna Karşı Hile (Kanundan Kaçmanın Yolları)*, İZMİT, 1950, s. 210, AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 149.

⁴¹⁵ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 149, ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 618.

uygun hükümlerin kullanılması ile hüküm ve sonuçlarının doğması yasak olan amaca ulaşmak istenmesidir.⁴¹⁶

Muvazaa sözleşmesi gizli yapılırken, kanuna karşı hilede böyle bir gizlilik olmayıp, yalnızca yapılan kanuna aykırı işlem, kanuna hükmünde uygun işlemlere uyarlanmasıyla oluşturulmaktadır.⁴¹⁷

Kanuna karşı hile, muvazaanın yapılmasının mümkün olmadığı hallerde de (aile ve kamu hukuk işlemleri gibi) yapılabilir. Muvazaa ise daha çok borç doğuran işlemlerde ortaya çıkmakta olup, genellikle borçlar hukukunda uygulama alanı bulmaktadır.⁴¹⁸

Muvazaalı işlemlerde en önemli unsur üçüncü kişileri aldatma kastı iken, kanuna karşı hilede hile kastı bu işlemin kurucu unsuru niteliğinde değildir.⁴¹⁹

Muvazaalı işlemlerin varlığının ispatı yazılı şekil şartına bağlı yapılmış sözleşmeler haricinde her türlü delille ispat edilebilirken, kanuna karşı hilede böyle bir şart aranmaksızın her türlü delille ispat mümkündür.⁴²⁰ Aynı zamanda her iki hukuki ilişki de doğurdukları hüküm ve sonuçlar açısından farklılık göstermekte olup, muvazaalı işlem her zaman kesin hükümsüzlük ile sonuçlanırken, kanuna karşı hilede öncelikle hukuka uygunsuz işleme ulaşmak için kullanılan hukuka uygun hükümlerin bu hususta özel bir düzenlemesi olup olmadığına bakılır, aksi halde yapılan işlem kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi tutulur.⁴²¹

3.5. MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİ

İşyeri devri özellikle işçi alacakları bakımından önemli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. İşçilerin çoğu zaman işyeri devri yapıldığından haberdar dahi

⁴¹⁶ TOPÇUOĞLU, Hamide, *Kanuna Karşı Hile (Kanundan Kaçmanın Yolları)*, İZMİT, 1950, s. 210, AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 149.

⁴¹⁷ TOPÇUOĞLU, Hamide, *Kanuna Karşı Hile (Kanundan Kaçmanın Yolları)*, İZMİT, 1950, s. 210, AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 149, ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 619.

⁴¹⁸ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 150.

⁴¹⁹ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 619, TOPÇUOĞLU, Hamide, *Kanuna Karşı Hile (Kanundan Kaçmanın Yolları)*, İZMİT, 1950, s. 215., AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 150.

⁴²⁰ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara, s. 619, TOPÇUOĞLU, Hamide, *Kanuna Karşı Hile (Kanundan Kaçmanın Yolları)*, İZMİT, 1950, s. 215., AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 150.

⁴²¹ TOPÇUOĞLU, Hamide, *Kanuna Karşı Hile (Kanundan Kaçmanın Yolları)*, İZMİT, 1950, s. 217., AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 151.

olmadan aynı iş yerinde, aynı iş kolunda çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. İşverenler ise gerek işçilik alacaklarından gerekse diğer alacaklıların alacağını zarara uğratmak kastıyla yaptıkları muvazaalı işlemlerle alacaklıları hak kaybına uğratmaktadırlar. İşyerinin muvazaalı olarak devredilmesi durumunda da işçinin alacağına kavuşması için kanunda düzenlenen bazı hallerde seçimlik haklar tanınmıştır. İşçinin alacağını tahsiline ilişkin başvurabileceği yollar aşağıda açıklanmıştır.

İşverenler arasında yapılan muvazaalı işyeri devri, iş sözleşmesinin feshinden önce veya sonra ortaya çıkabilir. Şöyle ki; iş sözleşmesi devam ederken işyeri muvazaalı olarak devredilebileceği gibi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra da işyeri muvazaalı olarak devredilebilir. Bu iki durum da birbirinden farklı uyumsuzluk ve hukuki sonuçları doğurmaktadır. İş sözleşmesi devam ederken işyerinin muvazaalı olarak devredildiği durumda iş sözleşmesinin devam edecek olması sebebiyle işçinin herhangi bir hak kaybı söz konusu olmayacaktır. Ancak muvazaalı işlem devreden işverenin sorumluluktan kurtulmak amacıyla veya işçilik alacağını ödemekten kaçınmak amacıyla işyerini devrettiği durumda işçinin alacağını yalnızca muvazaa olgusuna dayanarak muvazaa davası açma hakkı veya işverenlerin işyerini devri sebebiyle müteselsil sorumlu olmalarına dayanarak açacağı işçilik alacağı davalarıyla talep edebilmektedir.

İş sözleşmesinin feshi nedeniyle işçinin alacağını talep edeceği durumda işverenler bazen dava öncesinde, dava sırasında veya dava sonrasında işyerini muvazaalı olarak devredebilmektedir. Bu durumda işçi, işçilik alacaklarına ilişkin açmış olduğu davayı kazansa da alacağın icrası kısmında problem yaşamakta ve cebri icra sonucu çıkılan hacizde aynı adresteki işyerinde farklı bir işverenin iş faaliyetlerine başladığını tespit etmektedir. Bu durum çoğu zaman geçerli bir devir işlemi olabileceği gibi, işverenin alacaklılarından mal kaçırmak amacıyla muvazaalı işlemlerine de konu olabilmektedir.

İşyerinin, iş sözleşmesinin feshinden sonra muvazaalı devredilmesi ile muvazaalı işyeri devri sonrası iş sözleşmesinin feshi arasında farklılıklar bulunmaktadır. İş sözleşmesinin feshinden sonra işyerinin muvazaalı devredilmiş olması durumunda işçinin alacağını devreden işverenden tahsil edebilmesi çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Çünkü bu koşullarda devreden işverenin çoğu zaman

malvarlığı bulunmamakta ve ödeme güçlüğü yaşamaktadır. Ancak bu durumda işçi alacağı aşağıda da açıklanacağı üzere istihkak davaları, muvazaa davaları ve tasarrufun iptali davaları ile tahsil edilebilecektir. İş sözleşmesinin muvazaalı işyeri devri sonrası feshedilmesi durumunda ise işçilik alacağı devir sebebiyle İş K. m. 6 hükümleri gereği işverenlerin müteselsil sorumluluğuna gidilmesi suretiyle veya yine muvazaalı işlem sebebiyle muvazaa davası, tasarrufun iptali davası ve istihkak davalarına konu olabilecektir.

İşçi her ne kadar muvazaa olgusuna dayanarak alacağını talep etmek isterse de muvazaalı olgusunun ispat edilemediği durumlarda özellikle iş sözleşmesinin feshinden sonra yapılan muvazaalı tasarruflara yönelik işçi tarafından açılan davalarda, davanın reddi sonucu doğmaktadır. Bu nedenle işyeri devrinin muvazaalı olduğunun kabulünü gerektiren kriterler ileride incelenecektir. Ancak işçinin muvazaalı işyeri devri sebebine dayanarak alacağını talep etme hakkı bulunsa da muvazaa olgusunun iddia ve ispatı gerekecektir. İddia ve ispat edilemeyen muvazaa sebebiyle açılan dava ise reddolacaktır.⁴²²

3.5.1. Muvazaalı İşyeri Devrinin Hukuki Niteliği

Bir hukuki işlem yapılırken taraflar arasında irade ve beyanlar arasında uyumsuzluk söz konusu ise ve taraflar bu durumun farkında ise yapılan işlem hükümsüzdür.⁴²³ Kaldı ki taraflar muvazaalı işlemi yaparken, aralarında hiçbir hüküm ve sonuç doğurmayacağı hususunda zaten anlaşmışlardır. Bu nedenle yapılan hukuki işlem taraflar arasında geçersiz olup, hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. Taraflar arasında yapılan bu hükümsüz sözleşme, yine taraflar arasında herhangi bir borç veya alacak da doğurmaz.⁴²⁴

Bir sözleşmenin muvazaalı olup olmadığı hususunun belirlenmesi durumunda ise TBKm.19'a göre; "Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için

⁴²² Y. 8. HD. T. 02.04.2019, E. 2016/9118, K. 2019/3548; *Yasal karinenin aksinin davacı alacaklı tarafından inandırıcı ve güçlü delillerle ispat edilmesi gerektiği- Davacı alacaklı tarafından borçlunun alacaklılarından mal kaçırmak amaçlı olarak alacağından feragat ettiği icra dosyası, hacizde bulunan borçluya ait güncel olmayan kredi kartı ekstresi, borçlunun üçüncü kişiye sattığı hisseli gayrimenkul satış evrakı borçlu ile üçüncü kişi arasındaki muvazaa iddiasının ispatı için yeterli ve güçlü delil teşkil etmeyeceği ve mülkiyet karinesinin aksini ispata yeterli olmadığı*" (E-Uyar İçtihat Programı, 13.03.2020)

⁴²³ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 70.

⁴²⁴ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 183.

kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır. ” yapılmalıdır. Bu durumda tarafların gerçek iradelerini gizlemek için yaptıkları görünürdeki işlem değil, birbirlerine uygun gerçek iradeleri önem arz etmektedir⁴²⁵

Muvazaa işleminin hüküm ve sonuçları TBK’da düzenlenmemiş olsa da doktrin⁴²⁶ ve Yargıtay’ın⁴²⁷ ortak görüşü gereği yapılan muvazaalı işlemin kesin hükümsüz olduğu bilinmektedir. Ancak bir görüş⁴²⁸ ise muvazaalı işlemin kesin hükümsüz değil, yokluk halinde olduğu düşüncesindedir. Bu görüşte ise iradelerin baştan itibaren geçersiz olduğu ve beyan ile irade arasındaki uygunsuzluğun sözleşmeyi baştan itibaren yok hükmünde kıldığı ifade edilmektedir. Kanaatimizce irade ve beyan her ne kadar uygun olmasa da tarafların bu uygunsuzluk hususunda dahi anlaşmış olmaları sözleşmenin kurucu unsurları olan irade beyanlarının baştan itibaren var olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle muvazaalı işlemlerin kesin hükümsüz olduğu kanısı daha doğru olacaktır.

Muvazaa anlaşması sonrası hukuki işlemin geçersiz olması sebebiyle tarafların, birbirinden zarar tazmini isteme hakkı bulunmamaktadır.⁴²⁹ Çünkü taraflar sözleşmenin geçersizliği hususunda kendi iradeleriyle anlaşmış ve sonucuna da katlanmış olmaktadır. Bu nedenle kendi kusurları sebebiyle meydana gelen zarardan birbirlerini sorumlu tutmaları mümkün olmayacaktır.

Görünürdeki muvazaalı işlemin kesin hükümsüzlüğünün ardında bulunan gizli işlem ise, yani aslında tarafların gerçek iradelerini ortaya koyan hukuki işlem yasada belirtilen koşullara uygun düzenlenmişse geçerlidir.⁴³⁰

İşverenler veya üçüncü kişiler arasında yapılan muvazaalı işyeri devri işlemleri ise gerek işyerinin bildirimli veya bildirimsiz olarak kapatılması veya ticaretin terk edilmesi⁴³¹, bu işlemleri gerçekleştiren işverenlerin işçileri veya diğer alacaklıları

⁴²⁵ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 72.

⁴²⁶ TEKİNAY, Selahattin Sulhi, AKMAN, Sermet, BURCUOĞLU, Haluk, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. Baskı, İstanbul, 1993, s. 411., OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku*, s. 130., AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 72.

⁴²⁷ Yarg. İçt. Bir. K.07.10.1953, 7/8 RG. Sayı 8569 (Yarg. İçt. Bir. Kar. C.4, s.518); OĞUZMAN, Kemal, ÖZ, Turgut, s.130, dp. 321.

⁴²⁸ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 356.

⁴²⁹ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 183.

⁴³⁰ HALMAN ÇETİN, Emine, *Muvazaa*, s. 418.

⁴³¹ Ticareti usulsüz terk eden işveren yönünden, işlemin İİK. m.44’e uygun yapılmaması halinde dahi muvazaa iddiasının ileri sürülmesinin şart olduğu, aksi halde açılan davanın red ile sonuçlanacağı görülmektedir; Y.8. HD. T. 16.01.2019, E. 2016/20688, K. 2019/472; “Ayrıca devredilen

yönünden bir hüküm ifade etmemektedir.⁴³² Yani işyerini muvazaalı işlemlerle devretmiş olan işverenin alacaklılarının muvazaalı işlemin iddiası ve ispatıyla birlikte alacaklarını tahsil etmeleri mümkündür.

Yargıtay muvazaalı işlemin kesin hükümsüzlüğüne ilişkin verdiği bir kararında⁴³³ yapılan kanuna aykırı işlemlerin doğrudan geçersiz kabul edilmesi yerine, bu hususların birer “muvazaa kriteri” olarak ele alınması gerektiğini belirttiği görülmektedir. Ancak kanımızca bu karara katılmak mümkün değildir. Çünkü muvazaalı işlem, zaten tarafların kendi aralarında irade ve beyanlarıyla birlikte geçersiz olarak kabul ettikleri bir işlem olarak, bağlayıcılığının olmadığı hususunda anlaşılmış, hukuka aykırı bir işlemdir. Bu nedenle muvazaa işleminin tespiti ile birlikte mahkemenin verdiği kararın yenilik doğurucu değil, açıklayıcı nitelikte olması söz konusudur. Her ne kadar Alt İşverenlik Yönetmeliği’nde muvazaa kavramı ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve buna ilişkin yapılması gereken idari prosedüre yer verilmişse de muvazaalı işyeri devri açısından böyle bir inceleme veya prosedüre yer verilmemiştir. Ancak kanımızca işyeri devrinin muvazaalı gerçekleştiği bir durumda da Alt İşverenlik Yönetmeliği’ndeki muvazaaya ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanması gerekmektedir. Bu husus elbette her hukuki olay için ayrı ayrı değerlendirilmek suretiyle incelemeye alınmalıdır.

3.5.2. Muvazaalı İşyeri Devrinin İddia ve İspatı

Bir hukuki işlemin muvazaalı olduğunun iddiası, muvazaa anlaşmasının tarafları veya muvazaalı işlem sonrası hukuki yararı bulunan üçüncü kişiler tarafından ileri sürülebilir.⁴³⁴ Muvazaa işleminin bulunduğu hususunda iddiada bulunan taraf, aynı zamanda bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Muvazaa iddiası, ilgili bir davada itiraz yolu ile her aşamada ileri sürülebileceği gibi menfi tespit davasına

işletmede haciz yapılabilmesi,devrinmuvazaalı 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.İİK'nin 44. maddesinde yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi işletmenin devrini sakatlamaz. Anılan hükmün yalnız cezai yaptırımı vardır. (İİK 337/a md) Aktiflerin devreden malvarlığından çıkmamış kabul edilmesini, yani haczedilmesini sağlayacak tek yol, muvazaanın iddia ve ispat edilmesidir. ” (sinerjimevzuat.com, 21.12.2019)

⁴³² UYAR, Talih, *Alacaklılara Zarar Vermek Kastı ile Yapılan (Hileli) Tasarruflardan Dolayı İptal (İİK: Mad. 280)*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 4, 2017, s. 348.

⁴³³ Y. 9. HD. T. 03.05.2010, E. 2009/19368, K. 2010/11949 (ÇALIK, Abdurrahman, *Son Düzenlemelere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri İle İlgili İncelemeler*, Çalışma Dünyası Dergisi, C:2, Sayı:3, Eylül-Aralık 2014, s. 73.

⁴³⁴ SAPANOĞLU, Süleyman, *Muvazaa*, s. 171.

da konu edilebilir.⁴³⁵ Muvazaa iddiasında bulunmak herhangi bir zamanaşımı veya hak düşürücü süreye tabi değildir.⁴³⁶ Muvazaa olgusu ‘*itiraz*’ niteliğinde olduğundan taraflarca ileri sürülmesi dahi dosyanın mahiyetinden anlaşıldığı durumlarda hakim tarafından re’sen nazara alınır.⁴³⁷ Her ne kadar Yargıtay’ın bir kararında⁴³⁸ davacı tarafın muvazaa olgusuna ilişkin bir iddiada bulunmadığından dolayı muvazaanın reddi kararı verilmişse de bu karara katılmak mümkün değildir.

Muvazaa işleminin tespitine yönelik açılan menfi tespit davasında, mahkeme tarafından verilecek olan işlemin muvazaalı olduğu kararı yenilik doğurucu değil, açıklayıcı nitelikte bir karardır.⁴³⁹ Ancak iş sözleşmelerine yönelik muvazaa iddiasına ilişkin açılan davalarda verilen mahkeme kararları açıklayıcı değil, yenilik doğurucu nitelikte kararlar olabilir.⁴⁴⁰ Çünkü burada muvazaa olgusu her ne kadar baştan itibaren söz konusu ise de mahkemenin kararıyla birlikte tespit edilen muvazaa anından itibaren hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlayacaktır. Ancak işyeri devri ve asıl işverenlik alt işverenlik ilişkisindeki muvazaa iddiasının mahkeme kararıyla tespitinde yenilik doğurucu değil, açıklayıcı nitelik söz konusudur. Burada önemli olan husus tarafların irade ve beyanları arasındaki uygunsuzluğun başladığı andan itibaren muvazaa olgusunun başladığı ve bu andan itibaren değerlendirilmesi gerektiğidir. Örneğin; işyerinin kiralanmasına yönelik yapılan bir görünürdeki işlemin aslında gizli işlem olan işyeri devri niteliğinde olduğu bir durumda muvazaa iddiasının tespitine yönelik açılan davada verilecek olan karar, muvazaalı işlemin doğduğu andan itibaren ve o andan sonraki sürece yönelik verilen bir karar olarak, açıklayıcı nitelikte bir karardır.⁴⁴¹

Muvazaa iddiasını taraflar ve üçüncü kişilerin ileri sürebilecek olması durumu ise üçüncü kişiler bakımından menfaat olgusunun varlığını gerektirmektedir.⁴⁴² Bu durumda üçüncü kişinin muvazaa iddiasının yanında, muvazaa işleminden dolayı uğradığı zararını veya menfaatini ispat etmesi gerekecektir. Muvazaa iddiasının, muvazaanın tarafları yönünden ispatında taraflar aksi kararlaştırılmadıkça bu durumu

⁴³⁵ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 77.

⁴³⁶ EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku*, s. 363., İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 176.

⁴³⁷ İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 183., AYDINLI, İbrahim, *Alt İşveren İlişkisi*, s. 77.

⁴³⁸ Y. 9. HD, T. 04.10.2004, E. 2004/19659, K. 2004/21404 (ÖZDEMİR, Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yüğü ve Araçları, Beta Yayınları, İstanbul 2006, 1. Baskı, s. 83)

⁴³⁹ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşverenlik*, s. 78.

⁴⁴⁰ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşverenlik*, s. 78.

⁴⁴¹ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşverenlik*, s. 78, 79.

⁴⁴² İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuku*, s. 184, AYDINLI, İbrahim, *Alt İşverenlik*, s. 79.

her türlü delille ispat edebilirler.⁴⁴³ Ancak muvazaalı işlem yasaya uygun şekilde, remi şekle göre yapılmışsa bu durumda bu işlemin iptali için gerekli ispat aracı da HMK. m. 199 ve devamı hükümleri gereği yazılı delille mümkündür.⁴⁴⁴ Muvazaalı işlemin yazılı şekil şartına göre yapılmadığı durumlarda ise iddianın ispatlanabilmesi için başvurulacak ispat araçları; belge, tanık, sosyal ve ekonomik durum, yakınlık, bilirkişi raporu, değer tespiti gibi araçlar olabilir.⁴⁴⁵

Üçüncü kişilerin muvazaa iddiasında bulunmaları durumunda bu hususu her türlü delille ispat etmeleri mümkündür.⁴⁴⁶ Çünkü muvazaalı işlemin bizzat tarafı olmayan ve bu işlemde zarar göre üçüncü kişinin elinde yazılı bir belge olması hayatın olağan akışına uygun değildir. Bu nedenle de işlemin muvazaalı olduğunu iddia eden üçüncü kişiler bu iddiayı her türlü delille ispat edebilirler.

Muvazaalı işyeri devrinin üçüncü kişilerce her türlü delille ispat edilebilir olması işçinin açtığı davalarda büyük kolaylık sağlamakta olup, muvazaalı işlemin dışında kalan işçinin alacağını tahsilinde kolaylık sağlamaktadır. Muvazaalı işyeri devrine ilişkin bazı kriter ve karineler de bu durumun varlığını ispatlar niteliktedir. Bu nedenle muvazaalı işyeri devrinin varlığına karine teşkil eden kriterlerin incelenmesi gerekmektedir.

3.5.3. Muvazaalı İşyeri Devrinin Tespitine İlişkin Kriterler

3.5.3.1. Hayatın Olağan Akışı Kriteri

İnsanların genel olarak sosyal yapı içerisinde yapageldikleri davranışlarla oluşan ‘hayatın olağan akışı’ kavramı, hukukçuların olaylara yorum getirmek amacıyla kullandıkları prensiplerden biridir.⁴⁴⁷ Hayatın olağan akışını oluşturan olgular, hayatta sürekli tekrar eden tecrübelerden oluşan ve tekrarlanması ihtimal dahilinde olan somut olaylardan bağımsız hale gelmiş kurallardır.⁴⁴⁸

⁴⁴³ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşverenlik*, s. 86.

⁴⁴⁴ EROĞLU, Orhan, *Açıklamalı-İçtihatlı Tasarrufun İptali Davası ve Muvazaa Davası ve Karşılaştırılması*, Seçkin Yayınları, 2019 Ankara, s. 251.

⁴⁴⁵ BOZKUŞ, Salise Gizem, *Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisinde Sorumluluk*, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, s. 46.

⁴⁴⁶ AYDINLI, İbrahim, *Alt İşverenlik*, s. 86.

⁴⁴⁷ DEMİR, Abdullah, *Yargıtay İçtihatlarındaki “Hayatın Olağan Akışı” Kriteri ve İslam Hukukundaki “Zahiri Hal Delili”*, Terazi Dergisi, Aralık 2008, Sayı: 28, s. 129.

⁴⁴⁸ UYAR, Talih, *Alacaklılara Zarar Vermek Kası ile Yapılan (Hileli) Tasarruflardan Dolayı İptal (İİK. m. 280)*, Ankara Barosu Dergisi, 2017, Sayı:4, s. 328,

Hayatın olağan akışı kriteri Yargıtay İçtihatlarıyla her somut olayı kendi içinde değerlendirmek suretiyle olayların sebep sonuç ilişkisine uygun olarak gerçekleşip gerçekleşmediğinin incelenmesiyle, sosyal yapı içerisinde olağan karşılanacak bir olay olup olmadığının belirlenmesiyle ortaya çıkmaktadır.⁴⁴⁹ Muvazaalı işyeri devrinde de hayatın olağan akışı kriteri önem arz etmekte olup, çoğu zaman özellikle muvazaa olgusu hususunda yeterli kanıya varılamadığı zaman hakimın dosya kapsamında inceleme yaparak ‘hayatın olağan akışı’ kriteri çerçevesinde karara vardığı gözlenmektedir. Yargıtay Kararları’nda⁴⁵⁰ da borçlunun, taşınmazı aldıktan kısa bir süre sonra elden çıkarması, taşınmazı devrettiği halde hala orada görülmeye devam etmesi, taşınmazın halen borçlu veya yakınları tarafından kullanılıyor olması, taşınmazın rayiç bedelinden çok aşağıda veya çok yukarıda satılması, üçüncü kişinin bir anda borçludan çok fazla sayıda taşınmazı devralması gibi haller hayatın olağan akışına aykırı kabul edilmekte ve muvazaa olgusuna kanaat getirilmesini sağlamaktadır.

Hayatın olağan akışına uygun olmayan bir durumun tespit edilmesi halinde, yani üçüncü kişinin taşınmazı devralırken veya borçlunun taşınmazı devralırken iradelerinin ve tasarruflarının sosyal yapı içerisinde olağan karşılanmayacak nitelikte olması, işlemin iptalini veya zararın tazminini gerektirecektir.

3.5.3.2. Devreden ve Devralan İşveren Arasındaki Yakınlık İlişkisi

İİK. m. 280; “Malvarlığı borçlarına yetmeyen bir borçlunun, alacaklılarına zarar 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.” hükmüyle devralan kişinin, devir işlemi sonrası alacaklıların zarara uğrayacağını bilebilecek yakınlıkta bir kişi olması işlemin iptali için yeterli görülmüş bir kriterdir. Aynı hükmün 2. fıkrasında ise; devralanın, borçlunun karısı,

⁴⁴⁹ DEMİR, Abdullah, *Yargıtay İçtihatlarındaki “Hayatın Olağan Akışı” Kriteri ve İslam Hukukundaki “Zahiri Hal Delili”*, Terazi Dergisi, Aralık 2008, Sayı: 28, s. 130.

⁴⁵⁰ Y. 17. HD. T. 17.01.2017, E.2017/11030, K. 2017/166, Y. 17. HD. T. 06.12.2016, E.2016/2847, K. 2016/11210, Y. 17. HD. T. 15.11.2016, E. 2016/17928, K. 2016/10506, Y. 17. HD. T. 25.10.2016, E. 2016/18523, K. 2016/9342, Y. 17. HD. T. 04.10.2016, E. 2016/ 14167, K. 2016/8533, Y. 17. HD. T. 19.04.2016, E. 2016/603, K. 2016/5011. (UYAR, Talih, *Alacaklılara Zarar Vermek Kastı ile Yapılan (Hileli) Tasarruflardan Dolayı İptal (İİK. m. 280)*, Ankara Barosu Dergisi, 2017, Sayı:4, s. 331-333)

kocası veya üçüncü dereceye kadar olan akrabaları ile evlat edinene veya evlatlığı olması durumunda da birinci fıkrada belirtilen durumu bilebilecek durumda olduğunun farz edileceği belirtilmiştir. Devralanın bu durumun aksini ispat etmesi halinde ise taşınmazın iptal hükümlerine tabi olmayacağı belirtilmiştir.

Yargıtay da kararlarında⁴⁵¹ devreden ile devralan arasındaki ilişkinin yakın akrabalık veya arkadaşlık ilişkisi olması durumunda, alacaklılara zarar uğratma kastının bilinmemesinin mümkün olmadığı belirterek, devir işleminin muvazaalı olduğunu tespit ederek muvazaalı işlemin iptaline karar vermektedir. Bu nedenle yapılan işyeri devrinin muvazaalı olup olmadığının belirlenmesine yönelik en belirgin kriterlerden biri devreden ve devralan işverenler arasındaki yakınlık veya akrabalık ilişkisidir.

3.5.3.3. Devirden Sonra İşyerinde Devreden İşverene Ait Bilgi ve Belge Bulunması

İşyerinin devri ile birlikte işverenin değişmesi, işyeri devrine ilişkin en önemli şartlardan biridir. İşveren değişikliği olmayan bir devir işlemi geçerli bir işyeri devri niteliğinde kabul edilmemektedir.

İşyerinin devrinden sonra yeni işverenin kendi ticaret unvanını kullanmaması, işyeri tabelasını değiştirmemesi veya devreden işverenin iş faaliyetleri sırasında işyerinde görülmeye devam etmesi gibi durumlar Yargıtay Kararları⁴⁵² ile muvazaalı

⁴⁵¹ Y. 17. HD. T. 29.04.2013, E. 2013/9644, K. 2013/5808; “Davalının, annesi olan borçlunun alacaklılarından mal kaçırmak ya da alacaklılarını ızzar kastı ile hareket ettiğini bilebilecek kişilerden olması nedeniyle tasarrufun iptali gerekeceğini”, Y. 17. HD. T. 02.04.2013, E. 2013/7518, K. 2013/4620; “Borçlunun taşınmazını satın alan üçüncü kişinin, borçlunun eşinin kardeşinin oğlu olması halinde, borçlunun amacını ve mali durumunu bilebilecek kişilerden sayılması gerekeceğini”, Y. 17. HD. T. 05.03.2013, E. 2013/4980, K. 2013/2718; “Boşanan eşlerin birbirinin aciz halinde bulunduğunu bilebilecek kişiler olduğu, uygulamada tarafların anlaşmalı boşanmaları halinde eşe yapılan mal temliklerinin iptale tabi tasarruf gibi kabul edildiğini” belirterek bu tür işlemlerin muvazaa kapsamında değerlendirilerek iptale tabi olduğunu belirtmektedir.

⁴⁵² Y. 17. HD., T. 27.11.2013, E. 2013/17180, K. 2013/16626; “Dava konusu haciz, 08.06.2010 tarihinde borçluya ait tabelanın bulunduğu ve önceden borçlu adresi olduğu sabit olan adreste yapılmıştır. İİK'nun 97/a maddesi 1.fıkrası 2.cümlesi gereğince mülkiyet karinesi borçlu dolayısı ile davalı alacaklı yararına olup, karine aksinin davacı 3.kişi tarafından kesin ve güçlü delillerle ispatlanması gerekmektedir.” (GÜNCAN, Atahan, Ticari İşletmenin Devrinde Alacaklıların Korunması, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, 1. Baskı, s.139), Y. 8. HD. T. 22.05.2017, E. 2015/4063, K. 2017/7394; “devir işlemi 27/12/2013 tarihinde yapıldığı ve 01/01/2014 tarihinde hüküm ifade edeceği belirtilmiş olmasına rağmen 08/04/2014 tarihinde yapılan dava konusu haciz sırasında okul girişi ve tüm bölümlerdeki tabela ve levhalarda A,...Koleji isminin yazılı olduğu, İİK.nun 44. ve Borçlar Kanunun 202 maddesi birlikte değerlendirildiğinde, borçlu şirketi aktif ve pasifleri ile devralan davalı-3. kişinin devreden şirketin borçlarından da sorumlu olduğu, ayrıca haczedilen malların davalı 3. kişiye ait olduğunu gösterir ispata yeter fatura ve belge de

işyeri devrine karine teşkil etmekte olup, devir işleminin iptalini gerektiren tasarruf niteliğinde kabul edilmektedir. Burada devralan işverenin kendi tabelasını kullanmaması işlemin muvazaalı olduğuna bir karine teşkil etse de tek başına yeterli olmayıp, aksinin ispatının mümkün olabileceği bir kriterdir. Yalnızca tabelanın değiştirilmemiş olması, işyeri devrinin muvazaalı olduğuna delil teşkil etmemektedir. Bu nedenle yeterli kanaatin oluşmadığı durumlarda diğer kriterlerin de incelenmesi gerekmektedir.

İşyerinde devreden işverene ait bilgi ve belgelerin bulunması da işyerinin devredilmiş olmasına rağmen devreden işverenin aynı işyerinde kendi adı veya hesabına faaliyet yürüttüğünün göstergesi olarak kabul edilmektedir.⁴⁵³ Yargıtay'ın kararında göre haczin yapıldığı yerde borçluya ait olan belgelerin ele geçirilmiş olması İİK. m. 97/a hükmünde belirtilen mülkiyet karinesinin alacaklı yararına olduğunu göstermekte olup, devralan işverenin hacze konu mallar üzerinde istihkak iddiasında bulunması durumunda bu talebin reddi gerekeceği belirtilmiştir.

3.5.3.4. Devir Sonrası Ticari İlişkiye Devreden İşverenle Devam Edilmesi

İşyerinin devri ile birlikte devreden işverenin devrolunan işyerindeki ticari ilişkilerinin sona ermesi, işyerinin aktif ve pasif malvarlığı ile tüm ilişkisinin kesilmesi beklenir. Ancak işyerinin devredilmesine rağmen devreden işveren hesabına yapılan ticari ilişkiler devam ediyorsa, ticari defterlere işlenen faturalar devreden işveren adına ise⁴⁵⁴, banka kayıtlarına bakıldığında devreden işveren

sunulmadığı gerekçesiyle davanın kabulü ile davalı 3. kişinin istihkak iddiasının reddine..." (sinerjimevzuat.com.tr, 05.03.2020)

⁴⁵³ Y. 17. HD. T. 01.04.2010, E. 2009/5575, K. 2010/3005; "Haczin yapıldığı yerde borçluya ait belgelerin ele geçirilmiş olması halinde, İİK. nun 97/a maddesinde öngörülen "mülkiyet karinesi" nin alacaklı yararına sayılacağı, bu karinenin aksinin davacı 3. kişi tarafından kesin ve güçlü delillerle kanıtlanmadıkça, "3. kişinin istihkak iddiasının reddine" karar verilmesi gerekeceği" (E-Uyar İçtihat Programı, 13.03.2020).

⁴⁵⁴ Y. 8. HD. T. 17.04.2019, E. 2018/15800, K. 2019/4274; "Mahkemece yapılacak iş, üçüncü kişi şirketin ve borçlu şirketin tutması zorunlu ticari defterleri ile fatura ödemelerini gösterir banka kayıtlarının getirtilerek 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 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." (." (GÜNCAN, Atahan, Ticari İşletmenin Devrinde Alacaklıların Korunması, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, 1. Baskı, s.139)

hesabına yapılan işlemler devam ediyorsa bu durumda işyeri devrinin muvazaalı olduğu alacaklılara zarar uğratma kastının bulunduğu tespit edilecektir.

Bir Yargıtay kararında⁴⁵⁵ ise dava konusu taşınmazın satış bedeli ile rayiç bedeli arasında farklılık olmaması, devreden ve devralan işveren arasında akrabalık ilişkisinin bulunmaması sebebiyle tasarrufun iptali söz konusu değilse bile işverenler arasında devir işleminden önce ticari ilişkinin bulunup bulunmadığının banka hesap hareketlerine bakılarak incelenmesi gerektiği ve bu inceleme sonucu muvazaalı işlemin tespit edilebileceği belirtilmiştir.

3.5.3.5. Devralan İşverenin Maddi Gücünün Yeterli Olmaması

İşyeri devri ile birlikte devralan işverenin, işyerinin tüm aktif ve pasiflerini alabilecek maddi güce sahip bir işveren olması beklenir. Ancak uygulamada çokça karşımıza çıkan bir diğer muvazaalı işlem ise devreden işverenin devri işlemini maddi gücü o işyerini devralmaya yeterli bulunmayan bir kişiye devretmek suretiyle alacaklılarını zarara uğratmaya çalışmasıdır. Bu gibi durumlarda Yargıtay devralan işverenin devralma işlemini gerçekleştirebilecek ölçüde maddi gücünün bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiğini belirtmektedir.⁴⁵⁶ Bir Yargıtay Kararında⁴⁵⁷ işyeri devrinin devreden işveren ile devreden işverenin işçisi arasında gerçekleştiği görülmektedir. Bu karara göre, bir işçinin işyerini devralabilecek maddi güce sahip olmasının mümkün olmadığı ve bu durumun ise aksinin ispatlanamadığı kanaatiyle işyeri devrinin muvazaalı olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir kararda⁴⁵⁸ ise

⁴⁵⁵ Y. 17. HD. T. 17.04.2014, E. 2014/15081, K. 2014/5942; “Dava konusu taşınmazın tapudaki satış bedeli ile bilirkişi tarafından belirlenen değeri arasında misli fark bulunmaması ve davalılar arasında akrabalık bağı olmaması nedeniyle 6183 s. K. mad. 27, 28, 29 gereğince dava konusu tasarruf iptale tabi değil ise de, davacı vekili davalı borçlu ile 3. kişi arasında para alışverişi olduğunu belirttiğinden, davacı vekiline bu konudaki delillerini sunması için süre verilmesi gerektiğinden, davalıların banka hesap hareketleri istenerek aralarında dava konusu taşınmazın alımı dışında ticari ilişkileri bulunup bulunmadığı...” (sinerjimevzuat.com.tr, 05.03.2020)

⁴⁵⁶ Y. 15. HD. T. 23.01.2007, E. 2007/6400, K. 2007/235; Y. 17. HD. T. 28.01.2008 E. 2008/5538, K. 2008/339 ((UYAR, Talih, *Ticari İşletme Devrilerinin Muvazaa Nedeniyle İptali* (İİK. m. 280/3), Ankara Barosu Dergisi, 2014, Sayı:4, s. 649)

⁴⁵⁷ Y. 21. HD. 08.07.1997, E. 1997/4561, K. 1997/4792; “tarafsız davacı tanıklarının birbirini doğrulayan ve tamamlayan anlatımlarına göre bu malları satın alabilecek, ekonomik bir güce sahip olmayan 3. şahıs, işyeri devrinden önce borçlunun işçisi olup borçlu ile birlikte yaşamaktadır. Bu durumda hacizden kısa bir süre önce yapılan işyeri devrinin muvazaalı olduğunun kabulü gerekir.” (GÜNCAN, Atahan, *Ticari İşletmenin Devrinde Alacaklıların Korunması*, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, 1. Baskı, s.139)

⁴⁵⁸ Y. 17. HD. T. 29.11.2012, E. 2012/12777, K. 2012/13299; “mahkemece davalı tarafından sunulan miras devir senedinde yazılı taşınmazların tapu kayıtlarının getirtilerek taşınmazların kime ait oldukları, kimden kime kaldıkları, satılıp satılmadıkları, davalıya bu taşınmazlardan dolayı kalan para olup olmadığı, ayrıca miras kalmış ise hangi tarihte kaldığının saptanması, yine davalının

alacaklının işyerinin muvazaalı devredildiğine yönelik iddialara ilişkin Yargıtay, devralan işverenin kendisine miras kalan mallar sayesinde işyerini devralacak maddi güce sahip olduğunu belirtmesine rağmen, maddi durum araştırmasının eksik yapılması, tasarruf tarihindeki malvarlığının tespit edilmesi gerektiği ve miras intikaline ilişkin resmi belgelerle ispat edilmesi gerektiğine yönelik tespitleri ile muvazaa olgusunun nasıl ortaya çıkarılması gerektiğini belirtmiştir.

3.5.3.6. Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması

Tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisi, tüzel kişinin dürüstlük kurallarına aykırı olarak kendisine yüklenen sorumluluklardan kurtulmak amacıyla başvurduğu işlemlerde, alacaklıların bu perdenin aralanmasını sağlaması ile hakim ortağa ya da tek ortağa ulaşılmasının sağlanmasıdır.⁴⁵⁹ Kural olarak tüzel kişilik kendi malvarlığına sahip olduğu, ortaklarından ve onların malvarlığından tamamen bağımsız bir varlık olduğu için borçlarından yalnızca kendi başına sorumludur.⁴⁶⁰ Ancak tüzel kişiliğin ortaklarının yaptığı dürüstlük kurallarına aykırı işlemlerin arkalarına saklandığı perdenin kaldırılabilmesi hak kaybına uğrayan alacaklılar için önemli bir kriterdir.

Uygulamada özellikle borca batık olan şirketlerin alacaklıların icra takiplerinden kurtulmak amacıyla muvazaalı işlemler yaptıkları görülmektedir. Borca batık olan bu şirketlerin ortakları çoğu zaman kendileri veya başkaları adına yeni şirketler kurarak aynı iş kolunda aynı iş faaliyetlerini sürdürmek suretiyle, aynı müşteri çevresiyle ticari ilişkilerini sürdürmeye devam etmektedir.⁴⁶¹ Bu nedenle işyerinin muvazaalı olarak devredilmesi sebebiyle çoğu zaman muvazaa iddiasına gidilerek, alacağın tahsili sağlanmak istenmektedir. Ancak muvazaanın ispatı her

tasarruf tarihindeki ekonomik durumunun ayrıntılı olarak araştırılması ondan sonra toplanan ve toplanacak tüm delillerin birlikte değerlendirilerek hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekeceğini, bu araştırmalar yapılmadan ‘muvazaanın kanıtlanamaması’ nedeniyle davanın reddine karar verilmesinin hatalı olacağını” belirtmiştir. (sinerjimevzuat.com.tr, 05.03.2020)

⁴⁵⁹ ÇAMOĞLU, Ersin, *Ticaret Ortaklıkları Bağlamında Perdenin Kaldırılması Kuramı ve Yargıtay Uygulaması*, BATİDER, 2016, sayı: 2, s. 5.

⁴⁶⁰ ULUCAN, Devrim, *İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı 2.Cilt, s. 755.

⁴⁶¹ AKINCI, Şahin, *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, 2019, Cilt: 27, Sayı: 3, s. 651.

zaman mümkün olmamaktadır. Özellikle borçlu şirket ve kardeş şirket arasında bir devir ilişkisi yoksa muvazaanın varlığından söz edilememektedir.⁴⁶²

Tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisinin temelini TMK m. 2 dürüstlük kuralına aykırılık ilkesi oluşturmaktadır.⁴⁶³ Yargıtay da kararlarında⁴⁶⁴ tüzel kişiliğin kullanılması suretiyle alacaklıların zarar uğratılma kastı ile hareket edilmesi halini hakkın kötüye kullanılması ve dürüstlük kurallarına aykırılık olarak kabul etmiştir

Tüzel kişilik perdesinin aralanması, özellikle işçinin işveren karşısında daha güçsüz bir yapıda olması, işverenin ticari ilişkileri ve tüzel kişilik işlemleri ile daha karmaşık bir yapı olması sebebiyle işçinin hak ve alacaklarının korunmasını hedeflemektedir.⁴⁶⁵ Tüzel kişilik perdesinin aralanması ile perdenin arkasındaki tüzel kişi veya ortakların sorumlu tutulması her ne kadar hukuki ve cezai sorumluluğun şahsiliği ilkesine aykırı görünüyor gibi olsa da perdenin kötüye kullanılması, bu hukuki sorunu ortadan kaldırmaktadır.⁴⁶⁶

Tüzel kişilik perdesinin aralanması üç şekilde ortaya çıkmaktadır;⁴⁶⁷

⁴⁶² AKINCI, Şahin, *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, 2019, Cilt: 27, Sayı: 3, s. 674.

⁴⁶³ ÇAMOĞLU, Ersin, *Ticaret Ortaklıkları Bağlamında Perdenin Kaldırılması Kuramı ve Yargıtay Uygulaması*, BATİDER, 2016, sayı: 2, s. 5., AKINCI, Şahin, *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, 2019, Cilt: 27, Sayı: 3, s., 661., ARDA BİCAZ, Fatma, *Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, Legal Yayınları, 2017, İstanbul, s. 43.

⁴⁶⁴ Y. 11. HD. T. 12.09.2014, E. 2013/8413, K. 2014/13647; “*birlikli raporu ve dosya kapsamına göre, offshorede toplanan paraların davalı banka bünyesinde bırakıldığı, tüzel kişilik yapısının kötüye kullanıldığı, zarardan davalı bankanın sorumlu olduğu, davalı ...ve ...yönünden davanın takip edilmediği, ... yönünden davadan vazgeçildiği gerekçesiyle, davalı banka yönünden davanın kısmen kabulüne, davalı ...ve ... yönünden davanın açılmamış sayılmasına, davalı ... yönünden davadan vazgeçilmesi nedeniyle karar verilmesine yer olmadığına, davalı ... hakkındaki davanın işbu dosyadan tefrikine karar verilmiştir.*” Y. 11. HD. T. 15.05.20215, E. 2015/1370, K. 2015/6994; “*yöneticilerinin aynı kişilerden oluşması nedeniyle tüzel kişilik perdesinin aralanarak, üzerine düşen bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen mudiri yönlendiren Sümerbank A.Ş.’nin sorumlu olduğu, yatırılan mevduatın davacıya faiziyle birlikte ödenmesi gerektiği sonucuna varılarak, davanın kabulü ile*” ilgili kararlarda özellikle offshore (kıyı) bankacılığı ile tüzel kişilik perdesinin ardına saklanmaya çalışan ortakların tüzel kişilikleri kötü niyetli olarak kullanmaları sebebiyle sorumluluktan kurtulmaya çalışmalarının önüne geçilmiştir.)sinerjimevzuat.com.tr, 06.03.2020)

⁴⁶⁵ ARDA BİCAZ, Fatma, *Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, Legal Yayınları, 2017, İstanbul, s. 47.

⁴⁶⁶ ARDA BİCAZ, Fatma, *Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, Legal Yayınları, 2017, İstanbul, s. 47.

⁴⁶⁷ ÇAMOĞLU, Ersin, *Perdenin Kaldırılması Kuramı*, s. 14, AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, s. 662.

3.5.3.6.1. Tüzel Kişilik Perdesinin Düz Aralanması

Bu durum genellikle özkaynak yetersizliği halinde ortaya çıkmaktadır.⁴⁶⁸ Özkaynak yetersizliğinde ise, ortaklığın faaliyet konusunu gerçekleştirecek düzeyde sermaye konulmaksızın faaliyet ve varlık gösterdiği bir halde ortaklığın sınırlı sorumluluk ilkesinden faydalanamayacağı bilinmektedir.⁴⁶⁹ Yeterli sermaye bulunmaksızın bir iş faaliyetine başlayan işverenin alacaklıları zarara uğratma kastı bulunduğu düşünülebilir. Ancak bu durum her koşulda aynı şekilde değerlendirilmeksizin, yalnızca özkaynak yetersizliğine dayanarak tüzel kişilik perdesini aralamak mümkün değildir.⁴⁷⁰ Bu durumda da ortakların özkaynak yetersizliğini gizleyip gizlemediği, sermaye yetersizliğini bilerek ve alacaklıları zarar uğratmak kastıyla gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin belirlenmesiyle ortaya çıkmaktadır.

3.5.3.6.2. Tüzel Kişilik Perdesinin Ters Aralanması

Şirket ortaklarının şahsi malvarlığı ile şirket malvarlığının özdeş hale gelerek birbirine karışması durumunda tüzel kişilik perdesinin ters aralanması ortaya çıkar.⁴⁷¹ Şirket ortakları ile şirketin malvarlığının birbirine karışması durumu ise farklı hallerde ortaya çıkmakta olup; ilkinde uyuşmazlığa konu olan malların şirkete mi ortağa mı ait olduğu tutulan defterlerden anlaşılamamaktadır. İkinci durum ise tek şahıs şirketlerinde ortaya çıkmakta olup, ortak şirketin malvarlığından kendi malvarlığına alıntılar yapmaktadır.⁴⁷² Üçüncü bir hal ise tek ortağın dışı karşı şirketin kredi itibarını artırmak amacıyla, kendisine ait malvarlığını sürekli şirkete sunmasıdır.⁴⁷³ Tüzel kişilik perdesinin ters aralanmasına ilişkin son hal ise şirket ortaklarının ve şirket faaliyet alanlarının karıştığı durumlarda ortaya çıkmakta olup, bu ihtimalde yapılan sözleşmelerin şirketle mi yoksa ortakla mı yapıldığı anlaşılamamaktadır.⁴⁷⁴

⁴⁶⁸ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, s. 662

⁴⁶⁹ SAĞLAM, İpek, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kavramına Genel Bir Bakış*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyum Yayınları, 2015, s. 160

⁴⁷⁰ SAĞLAM, İpek, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kavramına Genel Bir Bakış*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyum Yayınları, 2015, s. 160

⁴⁷¹ SAĞLAM, İpek, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kavramına Genel Bir Bakış*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyum Yayınları, 2015, s. 160, AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, s. 662.

⁴⁷² AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, s. 662.

⁴⁷³ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, s. 662.

⁴⁷⁴ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, s. 662.

Şirket ortağının malvarlığı ile şirketin malvarlığının birbirine karıştığı somut olayların her biri de kendi içerisinde incelenerek TMK. m. 2 hükmüne aykırılığın tespit edilmesi durumunda tüzel kişilik perdesinin aralanmasına karar verilmek suretiyle ortakların veya şirketin malvarlığının tahsilinin yolu açılmaktadır.

3.5.3.6.3. Tüzel Kişilik Perdesinin Çapraz Aralanması

Perdenin çapraz aralanması grup şirketlerinde görülmekte olup, yavru şirketin alacaklılarına, iyiniyet kurallarına aykırı davranan ana şirketin de müteselsilen sorumlu olmasını sağlamaktadır.⁴⁷⁵ Bu durumda önce ana şirket ile yavru şirketlerden birisi arasındaki perde kaldırılarak ana şirkete ulaşılmakta, daha sonra ise ana şirket ile diğer yavru şirket arasındaki perde kaldırılmaktadır.⁴⁷⁶ Böylece aynı ana şirkete ait olan iki yavru şirketten birinin borcu için diğerinin de malvarlığı sorumluluğuna gidilebilmektedir.

Yargıtay da bu hususta verdiği bir kararında⁴⁷⁷; “... hukukî açıdan farklı tüzel kişilikler olsa da “perdeyi kaldırma teorisi” çerçevesinde her iki davalı şirket arasında kardeş şirket ilişkisinden kaynaklanan özdeşlik mevcuttur. Davalı Ege A.Ş.’nin tek savunması ayrı tüzel kişilik oldukları, borcun tamamından diğer davalının sorumlu olduğu yönündedir. Bu savunma MK’nın 2. Maddesi kapsamında hakkın kötüye kullanılmasıdır. Zira... davacı yurt dışı firması ile sözleşmeyi akdeden, malı teslim alan, bir konteynırlık akreditifi çıkaran her iki şirketin ortak temsilcisidir. Bu tarihte her iki şirket ortakları, aynı kişilerden müteşekkildir. Farklı tüzel kişilikler olgusu biçimsel olarak ele alınamaz. Taraflar arasındaki uyumsuzluk, boyutları ile dürüstlük kuralı çerçevesinde, hakkaniyet ölçüleri içinde dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Davalı Ege A.Ş.’nin ödeme kabiliyeti olmayan, biçimsel olarak farklı tüzel kişiliği bulunan diğer şirkete, borçları yüklemeye yönelik çabaları kabul görmemelidir” şeklindeki ilamıyla tüm borçtan her iki şirketin de müteselsilen sorumlu olması gerektiği kanaatine varmıştır.

Tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisi çoğu zaman organik bağ kavramı ile aynı anda görülmekte olup, Yargıtay kararlarında⁴⁷⁸ her iki kavrama da değinilmiştir.

⁴⁷⁵ ÇAMOĞLU, Ersin, *Perdenin Kaldırılması Kuramı*, s. 11.

⁴⁷⁶ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, s. 663.

⁴⁷⁷ Y. 19. HD. T. 15.05.2006, E. 2005/8774, K. 2006/5232 (sinerjimevzuat.com.tr, 06.03.2020)

⁴⁷⁸ Y. 22. HD. T. 20.01.2020, E. 2016/28511, K. 2020/644; “Davalı ...YolLtdŞti’nin, diğer davalı şirket bünyesinde geçen çalışmalardan sorumlu tutulabilmesi için bu şirketler arasında işyeri

Ancak bu iki kavramın bir arada görüldüğü uyuşmazlıklar olsa da her ikisi birbirinden farklı olup, organik bağın değerlendirmesinin ayrıca yapılması gerekmektedir.

3.5.3.7. Organik Bağ

Türk Dil Kurumu tarafından yapılan tanıma⁴⁷⁹ göre organik bağ; “bir teşkilat veya tüzel kişilikle arada bulunan ilişki” veya “işbirliği veya çıkar ilişkisi sonucunda karşılıklı yarara dayanan ilişki” şeklinde tanımlanmıştır. Başka bir anlatımla organik bağ; tüzel kişinin borçlarının takibinde, asıl borçlu şirket ile onunla birlikte belirli bir düzeyde hukuki ilişki veya bağa sahip olan şirketin de sorumlu tutulabilmesidir.⁴⁸⁰ Organik bağ da tüzel kişilik perdesinin aralanması gibi işverenlerin tüzel kişiliklerini kullanarak sorumluluktan kurtulmalarının önüne geçilmesini amaçlayarak uygulamada ortaya çıkmış olan bir kavramdır.⁴⁸¹

Tüzel kişilikler arasında organik bağın varlığından söz edilebilmesi için Yargıtay kararlarının belirlediği kriterler dikkate alınarak, şirketler müteselsil sorumlu tutulabilmektedir. Yargıtay tarafından şirketler arasında organik bağ bulunduğunu belirleyen kriterler; şirketlerin ortaklarının aynı şahıslar olması⁴⁸², şirketlerin ticari merkezlerinin ve faaliyet alanlarının aynı olması⁴⁸³, işçinin aynı kişiler tarafından oluşturulmuş şirketler arasında art arda aralıksız şekilde giriş-çıkış yaptırılması⁴⁸⁴ gibi ölçütlerle belirlenmektedir. Başka bir Yargıtay kararında⁴⁸⁵ ise organik bağın varlığına ilişkin belirlenecek olan kriterlerin şirketlerin ticaret sicil

devri (işçiler, araçlar, demirbaş ve makinalar vb devredilip devredilmediği), işçi devri, geçici iş ilişkisi vb gibi bir ilişki veya davacının her iki şirketçe birlikte istihdamı yahut tüzel kişilik perdesinin aralanması amacıyla hareket edildiğinin, böylece şirketler arasında organik bağ bulunduğunun kabulü gerekmektedir. Bu itibarla davalı şirketler arasında açıklanan türde bir bağ olup bulunup bulunmadığı titizlikle araştırılarak”

Y.9. HD. T. 09.09.2019, E. 2019/1964, K. 2019/15330; “Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme(haklarının alınmasını engelleme-iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmama), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır.”(sinerjimevzuat.com.tr, 06.03.2020)

⁴⁷⁹ www.tdk.gov.tr (06.03.2020)

⁴⁸⁰ Y. 22. HD. T. 14.05.2013, E. 2013/22684, K. 2013/10887 (ULUCAN, Devrim, *İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı 2.Cilt, s. 755.)

⁴⁸¹ ARDA BİCAZ, Fatma, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, s. 50.

⁴⁸² Y. 9. HD. T.21.05.2012, E. 2010/12035, K. 2012/17612 (sinerjimevzuat.com.tr, 06.03.2020)

⁴⁸³ Y. 9. HD. T.18.01.2012, E. 2009/32447, K. 2012/703 (sinerjimevzuat.com.tr, 06.03.2020)

⁴⁸⁴ Y. 22. H.D. T.31.10.2013, E. 2012/27068, K. 2013/22993 (sinerjimevzuat.com.tr, 06.03.2020)

⁴⁸⁵ Y. 9. HD. T. 19.04.2012, E. 2012/13705, K. 19.04.2012 (sinerjimevzuat.com.tr, 06.03.2020)

kayıtlarının, SGK kayıtlarının, işyeri şahsi sicil dosyalarının (hizmet akitleri, tüm ücret bordroları, yıllık izin defteri gibi) tamamının getirtilip, işçinin iş sözleşmesinin hangi işverenler yanında ne şekilde gerçekleştiğinin incelenmesiyle, şirketleri arasındaki ilişkinin de değerlendirilmesiyle sonuca varılması gerektiği belirtilmiştir. Ancak bu belirtilen kriterlerin varlığının tek başına yeterli olmadığı da yine Yargıtay kararlarında belirtilmiştir. Bu kararlara göre şirket kurucularının aynı olmasının⁴⁸⁶, şirketlerin aynı gruba ait olmasının⁴⁸⁷ ve faaliyet konularının aynı olmasının⁴⁸⁸ ayrı ayrı tek başına organik bağ olgusunun varlığı için yeterli olmadığı belirtilmiştir.

Yargıtay'ın⁴⁸⁹ organik bağ olgusuna ilişkin belirlediği diğer kriterler ise işverenler arasında, işyeri devri (işçiler, araçlar, demirbaş ve makinalar vb. devredilip devredilmediği), işçi devri, geçici iş ilişkisi vb. gibi bir ilişki veya işçinin diğer şirketlerce birlikte istihdamı yahut tüzel kişilik perdesinin aralanması amacıyla hareket edildiği gibi olguların varlığı halinde işverenler arasındaki organik bağdan söz edilmektedir.

İşçi alacaklarının ve işçinin kıdeminin belirlenmesi açısından önem arz eden organik bağ kavramı, özellikle işverenler arasındaki ilişkinin işyeri devri, iş sözleşmesinin devri, asıl işveren alt işveren ve birlikte istihdam olgularının bulunup

⁴⁸⁶ Y.9. HD. T. 9.9.2019, E.2019/1964, K.2019/15330; “şirketlerin ortaklarının aynı olması aralarında kesin olarak organik bağ bulunduğu anlamına gelmediği, şirketlerin veya kişilerin kurdukları her yeni şirket veya işletme nedeniyle daha önceden kurup işlettikleri şirket veya işletmelerinin de sorumlu tutulması durumunda kimsenin yeni bir şirket kurmayacağını”(sinerjimevzuat.com.tr, 09.03.2020)

⁴⁸⁷ Y.22. HD., T. 9.9.2019, E.2017/23657, K.2019/15532; “Grup şirketleri veya holdingler bünyesinde yer alan çalışmalar açısından; çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında gurubun başka şirketlerine hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan bu şirketler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için sadece “şirketler arasında organik bağ” dan söz edilerek işçilik alacaklarının aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gidilmesi veya birden fazla şirkette geçen çalışmaları için sadece birinin sorumluluğunun yeterli görülmesi de mümkün olmayacaktır. Kaldı ki aynı gruba ait olan şirketlerin aralarında organik bağ bulunması da olağandır. İşçilik alacaklarının belirlenmesi noktasında kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak bu gibi durumlarda işçilik alacakları hesabı noktasında hizmetlerin değerlendirilmesi ve işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesi için şirketler/işverenler arasında işyeri devri, hizmet sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının somut olarak belirlenmesi gerekir”(sinerjimevzuat.com.tr, 09.03.2020)

⁴⁸⁸ Y. 9. HD., T. 2.10.2019, E.2019/6023, K. 2019/17194; “dava dışı Şirket ile davacı Şirketin aynı grup şirketlerinden olduğu anlaşılacakla birlikte ticaret sicil kayıtlarından faaliyet konularının aynı olması aralarında organik bağın varlığının kabulü için de tek başına yeterli değildir”

⁴⁸⁹ Y. 22. HD. T. 25.6.2019, E. 2016/16492, K. 2019/13959 (sinerjimevzuat.com.tr, 09.03.2020)

bulunmadığı açısından incelenmesi gerektiği aksi halde eksik araştırma yapıldığının kabulünün gerektiği belirtilmektedir.⁴⁹⁰

Organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişi, tüzel kişilik perdesinin aralanmasında da olduğu gibi işçinin iş sözleşmesinden ve kanundan doğan hak ve alacaklarının engellenmesinin önüne geçilmesini amaçlamaktadır. Belirlenen kriterlerle tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanarak organik bağ ilişkisinde bulunduğu diğer tüzel kişilikle özdeş kabul edilir.⁴⁹¹ Bu durumda işçilik alacağı zarara uğrayan işçilerin benzer ilişki içerisinde olan tüm şirketlerden alacağını talep etme hakkı bulunmaktadır.

Organik bağ ve tüzel kişilik perdesinin aralanması kavramları, tüzel kişiliklerin ardına saklanan işverenlerin yaptığı dürüstlük kurallarına aykırılık çerçevesinde incelenen işlemler olup, çoğu zaman ikisinin varlığı aynı anda olabilse de birbirinden farklı kavramlardır. Her şeyden önce organik bağ olgusunun tespiti ve ispatı tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisinden çok daha kolaydır.⁴⁹² Çünkü organik bağ kavramının uygulanıp işverenlerin müteselsil sorumlu tutulabilmesi için alacaklılardan mal kaçırma kastının bulunması yeterlidir.⁴⁹³ Tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisinde malvarlıklarının karışması veya yetersiz sermaye şartları aranırken organik bağda böyle bir durum söz konusu değildir.⁴⁹⁴

Organik bağ olgusunun ispatı her ne kadar daha kolay ise de tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisinin, tüzel kişi dışında şirket ortaklarının malvarlığıyla da sorumlu tutulabilmesi sebebiyle daha avantajlı olduğu söylenebilir.⁴⁹⁵ Ancak organik bağda yalnızca işverenler özdeş kabul edilmekte ve alacağın tahsili yalnızca şirketlerin malvarlığı ile sınırlı tutulmaktadır.

⁴⁹⁰ Y. 9. HD. T. 20.01.2016, E. 2014/30224, K. 2016/1347 (sinerjimevzuat.com.tr, 09.03.2020)

⁴⁹¹ Y. 9. HD. T. 13.04.2015, E. 2015/9375, K. 2015/13938; “Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme(haklarının alınmasını engelleme), tarafta muvazaa(hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır.” (ARDA BİCAZ, Fatma, *Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, Legal Yayınları, 2017, İstanbul, s. 54.)

⁴⁹² AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, s. 673.

⁴⁹³ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, s. 673.

⁴⁹⁴ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, s. 673.

⁴⁹⁵ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, s. 673.

Organik bağ ve tüzel kişilik perdesinin aralanması kavramları her ne kadar alacaklıları zarar uğratma, borçtan kurtulma gibi amaçları taşıyarak muvazaa olgusuna benzese de bu hallerde muvazaanın koşulları her zaman gerçekleşmeyebilir.⁴⁹⁶ Şöyle ki; özellikle organik bağ tespiti yapılırken çoğu zaman işverenlerin muvazaalı devirleri söz konusu olsa da muvazaalı işlemin söz konusu olabilmesi için bir muvazaa anlaşmasının yapılmış olması şarttır. Ancak organik bağın varlığı halinde çoğu zaman eski şirketin ortakları borca batık olan şirketi bırakıp yeni bir şirket kurmakta olup, yeni bir işyerinde hizmet sürdürmektedir. Bu durumda eski şirket ile yeni şirket arasında üçüncü kişileri aldatma kastı ile işyerinin devrine ilişkin bir muvazaa anlaşması yapılmamış ise muvazaanın varlığından söz edilemez. Muvazaanın varlığından söz edilmeyen bu halde ise organik bağın koşullarının oluşup oluşmadığının incelenmesi ile koşulları olduğu durumda tüzel kişilik perdesinin de kaldırılması suretiyle alacağın hem tüzel kişiliklerden hem de tüzel kişiliğin ortaklarından tahsilini mümkün kılmak doğru olacaktır.⁴⁹⁷

3.6. MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ DURUMU

İşyerinin muvazaalı olarak devredildiği hallerde işçinin sosyal statüsü gereği bu durumu bilmesi dahi çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Şirketlerin çoğu zaman alacaklılarından mal kaçırmak amacıyla yaptığı tasarrufların, bu durumun ispatı halinde iptali mümkün olsa da gerek yargı sürecinin uzun olması gerekse de işçinin bu durumu iddia ve ispatının güç olması sebebiyle kanun koyucunun belirlediği hükümlerin işçi lehine olması gerekmiştir. İşyerinin muvazaalı olarak devredildiği durumda işçi çoğu zaman karşısında yeni bir tüzel kişilik bulmakta ve işçi tüm hak ve alacaklarını talep edebileceği bir işverenle karşılaşmamaktadır. Bu durum çoğu zaman işverenlerin aralarındaki muvazaalı devir işlemleriyle mümkün olmaktadır. Muvazaalı işyeri devrinde alacaklıların durumu ve alacağın tahsili her ne kadar borçlar hukuku, ticaret hukuku ve icra iflas hukukunu ilgilendirse de özellikle işçinin işverenin yaptığı muvazaalı işlemleri tespit edebilecek durumda olmaması ve bu sebeple karşısında alacağını tahsil edebileceği bir muhatap bulamaması sebebiyle iş hukukunu da ilgilendirmektedir. Bu nedenle kanun koyucunun işverenlerin muvazaalı devirleri sonucu işçileri uğrattığı zararın tespiti ve ispatı sonrası, gerek

⁴⁹⁶ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, s. 674.

⁴⁹⁷ AKINCI, Şahin, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, s. 674.

işlemin iptali gerekse de zararın tazmini hususunda belirlediği hükümler aşağıda belirtilecektir.

3.6.1. Muvazaalı İşyeri Devrinin Tasarrufun İptali Davasına Konu Olması

Tasarrufun iptali davası, İİK. m.97/sondan 2. fıkradaki ve iflastaki haller hariç olmak üzere kesin veya geçici aciz vesikasına sahip olan alacaklının İİK. m. 278, 279 ve 280’de belirtilen sebeplerle borçlu ile lehine tasarrufi işlemin yapıldığı üçüncü kişiye karşı açtığı, 5 yıllık hak düşürücü süreye tabi olan bir davadır.⁴⁹⁸ Kanunda belirtilen hallerle birlikte borçlunun, alacaklıları aleyhine, onların malvarlığını azaltıcı nitelikte yaptığı tüm hukuki işlemler iptal davasına konu olabilir.⁴⁹⁹

Muvazaalı işyeri devri sebebiyle işçinin alacağının zarara uğraması sebebiyle açacağı tasarrufun iptali davası muvazaa iddiasına dayanacak olması sebebiyle aciz vesikası şartını da gerektirmeyecek ve her türlü delille ispatı mümkün olacaktır.⁵⁰⁰

İşyerinin muvazaalı olarak devredildiğini iddia ederek yapılan işlemin iptalini isteyen işçinin alacağının iptale konu tasarruftan önce veya sonra doğmasının önemi de tartışmalıdır.⁵⁰¹ Yargıtay 13. Hukuk Dairesi bu hususta “iptal davasının açılabilmesi için, alacağın iptale tabi tasarruftan önce veya sonra doğmuş olmasının önemli olmadığını”⁵⁰² belirtmiş, ancak Yargıtay 15. Hukuk Dairesi⁵⁰³ ve Yargıtay 17. Hukuk Dairesi⁵⁰⁴ ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulu⁵⁰⁵ “tasarrufun iptali davasının

⁴⁹⁸ MUŞUL, Timuçin, *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davaları*, Adalet Yayınevi, 2017, Ankara, 2. Baskı, s. 17.

⁴⁹⁹ UYAR, Talih, *Ticari İşletme Devirlerinin Muvazaa Nedeniyle İptali (İİK. m. 280/III)*, Ankara Barosu Dergisi, 2014, Sayı: 4, s. 625.

⁵⁰⁰ Y. 17. HD. T. 19.11.2008, E. 2008/2804, K. 2008/5381; “Bu dava tasarrufun iptali davası biçiminde de vasıflandırılabilir. Yerleşim Yargıtay uygulamasında kabul edildiği gibi; muvazaaya dayalı olarak tasarrufun iptali davası açılabilir. Muvazaalı işlemin tarafları dışında kalan 3. kişi, muvazaaya dayalı davasını her türlü delille ispat edebilir. Mahkemenin, açıklanan ilkeye uymayan, “muvazaanın sadece yazılı belge ile ispat edilebileceği” görüşüne katılmak mümkün değildir.”

⁵⁰¹ UYAR, Talih, *Yargıtay 17. Hukuk Dairesi’nin “Kıdem Tazminatı”, “İhbar Tazminatı” ve “Diğer Sosyal Haklar”a Dayalı Olarak Açılan ‘Tasarrufun İptali Davaları’nda, Bu Alacakların Doğum Tarihinin ‘İş Akdinin Feshedildiği Tarih’ Değil ‘İşe Giriş Tarihi’ Olduğuna Dair Yeni İçtihatlarının (Görüşünün) Düşündürdükleri*, (www.e-uyar.com.tr)

⁵⁰² Y. 13. HD. T. 25.06.1979, E. 1979/3011, K.1979/3730 (UYAR, Talih, *Ticari İşletme Devirlerinin Muvazaa Nedeniyle İptali (İİK. m. 280/III)*, Ankara Barosu Dergisi, 2014, Sayı: 4, s. 625.)

⁵⁰³ Y. 15. HD. T. 10.03.2005, E. 2005/6645, K. 2005/1365; T. 14.02.2014, E. 2014/5965, K. 2014/6501 (UYAR, Talih, *Ticari İşletme Devirlerinin Muvazaa Nedeniyle İptali (İİK. m. 280/III)*, Ankara Barosu Dergisi, 2014, Sayı: 4, s. 625.)

⁵⁰⁴ Y. 17. HD. T. 29.06.2015, E. 2015/7716, K. 2015/9218; T. 16.06.2015, E. 2015/4461, K. 2015/8760 (UYAR, Talih, *Ticari İşletme Devirlerinin Muvazaa Nedeniyle İptali (İİK. m. 280/III)*, Ankara Barosu Dergisi, 2014, Sayı: 4, s. 625.)

açılabilmesi için alacağın iptale tabi tasarruftan önce doğmuş olması gerektiği” görüşünü belirtmiştir. Ancak bugün bu kararları temyizen incelemekte olan 17. Hukuk Dairesi Kararları daha fazla önem teşkil etmekte olup, bu kararın gerekçesini ise; borçluların bilinçli olarak önce devir işlemini gerçekleştirip sonrasında borçlanma işlemini gerçekleştirebilecek durumda olmalarıdır.⁵⁰⁶ Örneğin; bir işverenin önce işyerini devredip daha sonra iş sözleşmesini feshettiği işçinin kıdem, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarının muaccel olduğu tarihin fesih tarihi olması sebebiyle bu alacaklarını talep etmesinin de mümkün olmayacağı açıktır. Bu nedenle işverenlerin yaptıkları devir işleminin zaten bu durumu bilerek ve muvazaalı olarak yapmaları borcun devir tarihinden önce veya sonra doğmuş olması hususunda alacaklıları korumaya yönelik kararlar oluşturmaya yöneltmiştir. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi de bir kararında⁵⁰⁷ ilk derece mahkemesinin; iş sözleşmesinin feshinden önce işverenin devrettiği iş makinesi yönünden yaptığı inceleme sonucu borcun doğumundan önce devir işleminin gerçekleşmiş olması sebebiyle reddettiği ilamı bozma kararı ile işverenin yaptığı işlemin muvazaalı olduğunu ve iş sözleşmesi sonucu borçlarından kurtulmak ve alacaklıları zarar uğratmak kastıyla yaptığı işlemin sonucu olarak yapılacak kıdem, ihbar tazminatı ve genel tatil çalışmalarının hesaplanmalarında belirlenecek sürenin iş sözleşmesinin başlangıç süresi olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle İİK hükümleri, işçiye ve diğer alacaklılara işverenin (borçlunun) takipten önce devrettiği malvarlığı unsurlarının da takibe konu edilmesini sağlama hakkı tanımaktadır.⁵⁰⁸

Muvazaalı işyeri devri sebebiyle açılacak olan tasarrufun iptali davalarında önemli olan bir diğer husus ise dava şartı olarak geçici veya kesin aciz vesikasının

⁵⁰⁵ HGK. T. 28.03.2012, E. 2012/17-25, K. 2012/241; T. 13.10.2010, E. 2010/17-399, K.2010/498 (UYAR, Talih, *Ticari İşletme Devirlerinin Muvazaa Nedeniyle İptali (İİK. m. 280/III)*, Ankara Barosu Dergisi, 2014, Sayı: 4, s. 625.)

⁵⁰⁶ UYAR, Talih, *Yargıtay 17. Hukuk Dairesi’nin “Kıdem Tazminatı”, “İhbar Tazminatı” ve “Diğer Sosyal Haklar”a Dayalı Olarak Açılan ‘Tasarrufun İptali Davaları’nda, Bu Alacakların Doğum Tarihinin ‘İş Akdinin Feshedildiği Tarih’ Değil ‘İşe Giriş Tarihi’ Olduğuna Dair Yeni İçtihatlarının (Görüşünün) Düşündürdükleri*, (www.e-uyar.com.tr)

⁵⁰⁷ Y. 17. HD. T. 25.05.2015, E. 2013/21071, K. 7629; “Davacı alacağı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, genel tatilde çalışma türünden gerçekleşen alacağa ilişkindir. İş akti 15.01.2010 tarihinde fesh edilmiş ise de kıdem tazminatı ve bir kısım işçi alacaklarının hesabında davacının işe girdiği 01.02.2006 tarihinden hesaplama yapıldığından borcun doğumunun bu tarih olarak esas alınması gerekmektedir. Dairemizin yerleşmiş uygulaması da bu yöndedir. Mahkemece, tasarrufun borcun doğumundan sonra yapıldığı kabul edilerek diğer deliller birlikte değerlendirildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.” (sinerjimevzuat.com.tr, 10.03.2020)

⁵⁰⁸ ERKALAN COŞKUNSU, Sümeyye, *Ticari İşletme Devrinin Muvazaa Sebebiyle İptali*, Terazi Hukuk Dergisi, Ekim 2019, Cilt: 14, Sayı: 158, s. 1943.

sunulmasına ilişkindir.⁵⁰⁹ Aciz vesikası, haczedilen malların paraya çevrilmesi ile paylaştırılması sonucunda alacağını tamamen alamamış olan alacaklıya ödenemeyen alacak kısmı için verilen belgedir.⁵¹⁰ Ancak muvazaa sebebine dayanarak açılmış olan tasarrufun iptali davalarında aciz vesikası dava şartı olarak aranmaz.⁵¹¹ Yargıtay 4. Hukuk Dairesi bir kararında⁵¹²; “*davacı alacaklı tarafından açılmış veya açılacak alacak (tazminat) davasını sonuçsuz (karşılıksız) bırakmak amacı ile kötü niyetli borçlu davalı ile diğer davalı üçüncü kişi arasında yapılmış olan danışıklı (muvazaalı) mal kaçırmaya yönelik hukuki işlemlerin (tasarrufların) iptâli için de - BK. 18'e dayalı olarak- iptâl davası açılabilceğini, bu davanın dinlenebilmesi için, davacı-alacaklının ayrıca ‘aciz belgesi’ ibraz etmesine gerek bulunmadığını*” belirtmiştir.

Muvazaalı işyeri devri sebebiyle tasarrufun iptali davasının açılabilceğini kabul eden Yargıtay, muvazaa iddiasında bulunan tarafın “*alacağının gerçek bir alacak niteliğinde olması*” gerektiğini ve bu gerekliliğin “*dinlenebilirlik şartı*”⁵¹³ veya bazen de “*dava şartı*”⁵¹⁴ niteliğinde olduğunu belirtmektedir.⁵¹⁵

Her ne kadar muvazaalı işlemler hakkında iptal davası açılabilceği kabul edilmişse de muvazaalı işlemlere ilişkin iptal davalarının açılmayacağını belirten görüşler⁵¹⁶ de mevcuttur. Bu görüşteki yazarlar tasarrufun iptali davasının ancak geçerli işlemlere karşı açılabilceğini, muvazaalı işlemlerin geçersiz olması sebebiyle

⁵⁰⁹ EROĞLU, Orhan, *Açıklamalı-İçtihatlı Tasarrufun İptali Davası ile Muvazaa Davası ve Karşılaştırılması*, Seçkin Yayınları, 2019, Ankara, 1. Baskı, s. 81.

⁵¹⁰ ERTEKİN, Erol, KARATAŞ, İzzet, *İcra ve İflas Hukukunda İstihkak ve Tasarrufun İptali Davaları*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 1995, s. 624.

⁵¹¹ UYAR, Talih, *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davasının Tarafları*, İstanbul Barosu Dergisi, Mart-Nisan 2011, Cilt: 85, Sayı: 2011/2, s. 34.

⁵¹² Y. 4. HD. T. 17.3.2008, E. 2008/6100, K. 2008/3475 (UYAR, Talih, *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davasının Tarafları*, İstanbul Barosu Dergisi, Mart-Nisan 2011, Cilt: 85, Sayı: 2011/2, s. 43.)

⁵¹³ Y. 17. HD. T. 30.10.2007, E. 2007/4356, K. 2007/3297; “*Bu tür davaların dinlenebilmesi için; davacının borçluda gerçek bir alacağının bulunması, borçlu hakkında yapılan icra takibinin kesinleşmiş olması, iptal konusu tasarrufun borcun doğumundan sonra yapılmış olması ve borçlu hakkında alınmış aciz belgesinin bulunması gereklidir.*” (E- Uyar İçtihat Programı, 11.03.2020)

⁵¹⁴ YHGK. T. 19.06.2002, E. 2002/15-495, K. 2002/528; “*Çünkü dava şartlarından birisi de tasarrufta bulunan kişinin borçlu olması gereğidir. Eğer tasarrufta bulunanın alacaklıya gerçek bir borcu olmadığı iddia ediliyorsa bu durumda tasarruf sahibinin öncelikle borçlu sıfatı çözümlenmelidir.*” (E- Uyar İçtihat Programı, 11.03.2020)

⁵¹⁵ TAŞ KORKMAZ, Hülya, KORKMAZ, Ömer, *Tasarrufun İptali Davalarında Davacı Alacağının Muvazaalı Olduğu İddiası ve Bu İddianın Hukukun Temel Hak ve İlkeleriyle Bağlantısı*, Fasikül Dergisi, Şubat 2019, Sayı: 111, s. 655.

⁵¹⁶ PEKCANİTEZ, Hakan, ATALAY, Oğuz, SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral, ÖZEKES, Muhammet, *İcra ve İflas Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018, s. 533., MUŞUL, Timuçin, *Tasarrufun İptali Davaları*, s. 49.

ortada iptalinin istenebileceği bir işlem olmaması sebebiyle sadece TBK. m. 19 hükmüne göre muvazaa davası açılabilirliğini belirtmektedirler.⁵¹⁷ Bu yazarlara göre muvazaalı işlemlere ilişkin yalnızca istihkak prosedürleri işletilebilmektedir. Kanaatimizce muvazaalı işlemler baştan itibaren geçersiz, kesin hükümsüz işlemler olduğu için, tasarrufun iptali davasına konu edilerek zaten geçersiz olan bir işlemin iptalinin karara bağlanması hukuken mümkün olmamaktadır. Ancak Burada uygulanan maddi hukuk hükümlerine göre bir işlemi geçersiz kılmaktan ziyade alacaklıya haciz ve satış yetkisinin tanınması ile zararının giderilmeye çalışılmasıdır. Kaldı ki son Yargıtay uygulamalarında⁵¹⁸ da TBK. m. 19 hükümlerince muvazaalı işyeri devri işlemlerine yönelik açılan davalarda dahi İİK. m. 280/3'ün kıyasen uygulanacağı belirtilmiş olup ‘*Muvazaalı İşyeri Devrinin Muvazaa Davasına Konu Olması*’ başlıklı kısımda ayrıntılı olarak değinilecektir.

İşverenler arasında yapılan muvazaalı devir işleminin sonucunun geçersiz olması sebebiyle, tasarrufa konu olan mal devreden işverenin malvarlığından çıkmamış olur.⁵¹⁹ Bu nedenle devre konu olan malvarlığı devralan işverenin elindeyken haczedilebilir. Ancak bu durumda da devralan işverenin işlemin muvazaalı olmadığını iddia ederek, malvarlığının kendisine ait olduğunu ileri süremesi durumunda istihkak iddiası ortaya çıkmakta olup, İİK. m. 99 hükümlerince istihkak prosedürü işletilecektir.⁵²⁰

3.6.2. Muvazaalı İşyeri Devrinin Muvazaa Davasına Konu Olması

Muvazaalı işyeri devri sözleşmesi tarafların iradelerinin ve beyanlarının birbirine uygun olmaması sonucu ortaya çıkan bir sözleşmedir.⁵²¹ Muvazaa davası,

⁵¹⁷ ERDÖNMEZ, Güray, *Alacaklılara Zarar Verme Kastıyla Yapılan Tasarrufların İptali*, OnikiLevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, 2. Baskı, s. 16,17.

⁵¹⁸ Y. 17. HD. T. 16.06.2016, E.2016/14219, K. 2016/7367 ; Y. 17. HD. T. 07.06.2016,E. 2016/15163, K. 2016/6933 ; 17. HD. T. 16.02.2016, E. 2016/7649, K. 2016/1742 ; 17. HD. T. 20.01.2015, E. 2015/13759, K. 2015/591 ;17. HD. T. 24.05.2016, E.2016/11539, K. 2016/6283; T. 24.05.2016, E. 2016/2682, K. 2016/6341; T. 14.03.2016, E. 2016/3265, K. 2016/3119; T. 23.02.2016, E.2016/11349, K. 2016/2104; T. 01.06.2015, E. 2015/5605, K. 2015/8012.(sinerjimevzuat.com.tr, 13.03.2020)

⁵¹⁹ MUŞUL, Timuçin, *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davaları*, Adalet Yayınevi, 2017, Ankara, 2. Baskı, s. 50.

⁵²⁰ MUŞUL, Timuçin, *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davaları*, Adalet Yayınevi, 2017, Ankara, 2. Baskı, s. 50.

⁵²¹ YHGK. T. 22.12.1982, E. 1979/13-1905, K. 1982/966; “Muvazaada görünüşteki işlemin her türlü hukuki sonuçtan yoksun olması, tarafların ortak iradelerinin bu yolda olmasından ötürüdür. Şu halde, özellikle mevsuf (nisbi) 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

TBK. m. 19 kapsamında; “Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır” hükmüne dayanılarak açılabilir.

Muvazaa davaları genel olarak sözleşmelerde karşımıza çıkmakta olup, en çok karşılaşılan davalar önalım, muris muvazaası ve işyerinin muvazaalı devri şeklinde ortaya çıkmaktadır.⁵²²

TBK. m. 19/2 hükmünde belirtilen “borçlunun yazılı bir borç tanımına güvenerek, alacağı kazanmış olan üçüncü kişiye karşı, yapılan işlemin muvazaalı olduğu iddiasını ileri süremeyeceği” ibaresi işyerini alacaklılardan mal kaçırmak amacıyla, üçüncü kişileri zarara uğratma kastıyla hareket eden tacir ve işverenler bakımından önem arz etmektedir. İş hukuku yönünden alacaklı işçinin, işyerini muvazaalı olarak devreden işvereni karşısında devir işlemini gerçekleştiren işverenin çoğu zaman haczedilebilir bir malvarlığı bulunmamaktadır. Bu nedenle işçi çoğu zaman devreden işverenin, borcunu karşılayacak maddi gücünün olmaması sebebiyle TBK. m. 202/2 kapsamında devralan işverene başvurduğu görülmekte olup, devralan işverenin istihkak iddialarıyla karşılaşılmaktadır.

İş Kanunu m.6 uyarınca işyeri devrine ilişkin işverenlerin müteselsil sorumluluğu düzenlenmişse de bu düzenlemeye ilişkin hem devreden işverenin 2 yıl süreyle sınırlı sorumlu tutulması hem de işyerinin devri tarihi ile işçilik alacaklarının doğduğu tarihlerin belirlenmesinde TBK ve İİK hükümlerinin daha işçi lehine sonuç doğurduğu açıktır. Bu nedenle işçi her ne kadar alacağını yalnızca işyeri devri sebebine dayanarak her iki işverenden talep edebilse de çoğu zaman işçi lehine verilen karar sonrası her iki işverenin de işçi alacağından kurtulmak amacıyla tüzel kişilik perdesinin ardına saklanması veya dava süresince ya da sonrasında işyerinin yeniden el değiştirdiği görülmektedir. Bu nedenle işçilerin çoğu zaman muvazaa davası, tasarrufun iptali davası veya istihkak davaları açması gerekmektedir.

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.” (sinerjimevzuat.com.tr, 11.03.2020)

⁵²² EROĞLU, Orhan, *Muvazaa Davalarında İİK. 283/1’in Kıyasen Uygulanması*, Terazi Hukuk Dergisi, Ocak 2018, Cilt: 13, Sayı: 137, s. 25.

Muvazaa davaları aynı nitelikte davalar olduğundan, muvazaalı işlemin tespiti sonrası muvazaaya konu olan malın mülkiyet hakkı muvazaalı işlemi yapan tarafa geri dönmektedir.⁵²³ Muvazaa davasında hak düşürücü süre de söz konusu olmadığından işlemin ne zaman yapıldığının bir önemi bulunmamaktadır.⁵²⁴

İşyerinin muvazaalı devri sebebiyle açılan tasarrufun iptali davalarında davanın olumlu sonuçlandığı durumda tasarrufa konu olan malın malikinin değişmesinin mümkün olmamasının, tasarrufun iptali davalarında hak düşürücü sürenin 5 yıl olmasının, tasarrufun iptali davaları yerine muvazaa davalarının tercih edilmesine sebep olduğu söylenebilir. Yargıtay önceki tarihli bir kararında⁵²⁵ “*Kural olarak muvazaalı işlemlerin hukuken geçersiz olduğunu ve bu nedenle iptal davasına konu olabilecek işlemlerin geçerli işlemler olması koşulunun bulunması sebebiyle muvazaalı işlemler hakkında tasarrufun iptali davası açılmayacağı*” belirtilmişse de muvazaalı işlemlere ilişkin son Yargıtay uygulamaları⁵²⁶ ışığında TBK hükümleri ile İİK hükümlerinin uygulanmasının mümkün olduğu hatta açılacak olan muvazaa davası ile tasarrufun iptali davasının terditli olarak da açılabileceği belirtilmektedir.⁵²⁷

Muvazaa davalarına İİK. m. 283/1’in kıyasen uygulanması sonucu tasarrufun iptali davasının muvazaaya dayalı olarak görülmesi sonucu karma bir dava türü ortaya çıkmış olup, alacaklının karşısına çıkan zamanaşımı, iddia ve ispat, dava şartları gibi pek çok unsurun da önüne geçilerek alacaklıyı dürüstlük kurallarına aykırı olarak zarara uğratan borçlunun engellenmesi sağlanmıştır.⁵²⁸

⁵²³ ÖZMEN, İhsan, ÖZKAYA, Eraslan, Muvazaa Davaları, s. 39.

⁵²⁴ EROĞLU, Orhan, *Muvazaa Davalarında İİK. 283/1’in Kıyasen Uygulanması*, Terazi Hukuk Dergisi, Ocak 2018, Cilt: 13, Sayı: 137, s. 28.

⁵²⁵ Y. 15. HD. 01.02.1990, E. 1990/4294, K. 1990/295 (E-Uyar İçtihat Programı, 11.03.2020)

⁵²⁶ Y. 17. HD. T. 11.03.2013, E. 2012/5917, K. 2013/3140; “*Davacı, alacağının tahsilini engelleyen bir işleme karşı, takip yapılmamış olması halinde veya İİK. 284. maddedeki hak düşürücü sürenin geçmiş olması gibi durumlarda 818 sayılı BK 18.(6098 sayılı T.B.K 19.) maddeye dayalı olarak bir dava açabileceği gibi aynı işlem için koşulların varlığı halinde İİK. 277 vd maddelerine göre bir tasarrufun iptali davası da açabileceği*”

Y. 17. HD. T. 17.06.2008, E. 2008/630, K. 2008/3223; “*“Tasarrufun iptali davası” ile “muvazaa (BK. 18; şimdi; TBK. mad. 19) nedeniyle tapu iptali ve tescil davası”nın terditli olarak açılabileceği, muvazaa hukuki nedenine dayalı davalarda zamanaşımı ve hak düşürücü sürenin söz konusu olmadığı*” belirtilmiş olup, bu durumda alacaklının terditli olarak da muvazaa davası veya tasarrufun iptali davası açması hususunda seçimlik hakkı olduğu belirtilmiştir. (E- Uyar İçtihat Programı, 11.03.2020)

⁵²⁷ MUŞUL, Timuçin, *Tasarrufun İptali Davaları*, s. 95., EROĞLU, Orhan, *Muvazaa Davalarında İİK. 283/1’in Kıyasen Uygulanması*, Terazi Hukuk Dergisi, Ocak 2018, Cilt: 13, Sayı: 137, s. 29.

⁵²⁸ ERDÖNMEZ, Güray, *Alacaklılara Zarar Verme Kastıyla Yapılan Tasarrufların İptali*, s. 25.

Kanaatimizce Yargıtay'ın muvazaa davaları ile tasarrufun iptali davaları arasındaki ayrımı net bir şekilde belirleyen önceki kararlarından dönmesi yerindedir. Şöyle ki; muvazaayı oluşturan olgular, dava şartları, iddia ve ispatı, yer aldığı hükümler tasarrufun iptali davalarından her ne kadar farklı olsa da Yargıtay'ın amacı alacaklıları zarara uğratma kastı ile hareket eden tacir ve işverenlerin yaptıkları tasarrufların iptali ile alacaklılara haciz ve satış yetkisi tanımaktır. Bu nedenle Yargıtay, geçici veya kesin aciz vesikası sunulmadan, 5 yıllık hak düşürücü süreye uyulmadan açılan muvazaa davalarını reddeden ilk derece mahkemelerinin kararlarını, TBK. m. 19 hükmü uyarınca açılmış olan muvazaa davası kabul etmesi sebebiyle bu belge ve sürelerin gerekli olmadığını kabul ederek, açılan davayı adeta tasarrufun iptali davası gibi çözümleyip, alacaklıya iptale tabi tasarruf üzerinde haciz ve satış yetkisi tanımaktadır.⁵²⁹ Yapılan uygulama her ne kadar üçüncü kişiler açısından her zaman ileri sürülebilecek bir iddia niteliğinde ve bazen borçlunun yaptığı geçerli işlemlere rağmen iptalin söz konusu olması mümkünse de muvazaa iddiasıyla açılan davada muvazaa olgusunun da ispat edilmesi gerekmektedir. Muvazaa olgusu he ne kadar üçüncü kişilerce her türlü delille ispata tabi olsa da muvazaalı işlemin ispatının çoğu zaman güç olduğunun kabulü gereklidir.⁵³⁰ Bu nedenle özellikle iş ilişkisi kapsamında bir işçinin, işverenin ticari ilişki içerisinde olmayan bir kişi olması sebebiyle muvazaalı işlemde haberdar olmasının da hayatın olağan akışına uygun olmaması sebebiyle Yargıtay'ın muvazaa davalarında İİK. m. 283/1'i kıyasen uygulaması işçi alacağının da korunmasını sağlamaktadır.

3.6.3. Muvazaalı İşyeri Devrinin İstihkak Davalarına Konu Olması

İşçinin alacağını, işyerini alacaklılardan mal kaçırmak ve onları zarara uğratmak maksadıyla devreden işverenden talep etmesi durumunda, işçilik alacaklarının devreden işverenden tahsili zorlaşmaktadır. İşçinin devralan işveren ile devreden işveren arasındaki devir işleminin geçersiz olduğunu belirlemesi üzerine devralan işverenin devraldığı malların aslında devreden işverene ait olduğu iddiası üzerine ise işçi, devralan işverenin devraldığı mallar üzerindeki hak iddiasıyla karşı karşıya kalmaktadır.

⁵²⁹ Y. 17. HD. 08.10.2007, E. 2007/4397, K. 2007/3011 (ERDÖNMEZ, Güray, *Alacaklılara Zarar Verme Kastıyla Yapılan Tasarrufların İptali*, s. 35)

⁵³⁰ YAVUZ, Nihat, *Uygulamada ve Öğretide Muvazaa, İnançlı İşlem, Nam-ı Müstear ve Kanuna Karşı Hile Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara 2015, 4. Baskı, s. 133.

İstihkak kelimesi sözlük anlamı olarak, “hakkı olma”, “hak kazanma”, “hak ediş” şeklinde tanımlanmaktadır.⁵³¹ İstihkak davası ise, üçüncü kişinin icra takibi sırasında haczedilen malvarlığı üzerinde mülkiyet hakkının varlığını ileri sürerek açtığı davadır.⁵³² İstihkak prosedürü icra ve iflas hukukunun konusunu oluştursa da işverenlerin yaptığı muvazaalı devir işlemlerinin işçilik alacaklarını olumsuz etkilemesi ve bu alacağın işçi tarafından nasıl tahsil edileceği hususu da iş hukukunu ilgilendirmektedir.

İstihkak prosedürü İİK. m. 96/97-a’da düzenlenmiş olup, buna göre; bir malının haczedildiğini öğrenen borçlu veya üçüncü kişi haczi öğrendiği tarihten itibaren yedi gün içerisinde istihkak iddiasında bulunmazsa, aynı takipte bu iddiayı ileri sürme hakkını kaybeder. İcra müdürü alacaklı veya borçluya istihkak iddiasına ilişkin itirazda bulunmak üzere üç günlük itiraz sürelerinin bulunduğu ilişkin yazılı bir bildiri gönderir.(İİK. m. 96/2) İcra müdürü tarafından gönderilen bildiriye üç günlük süre içerisinde itiraz etmeyen alacaklı veya borçlu istihkak iddiasını kabul etmiş sayılırlar.(İİK. m. 96/2) Bu durumda üçüncü kişinin iddiası mal üzerindeki mülkiyet hakkı ise, malın üzerindeki haciz kalkar ve mal üçüncü kişiye verilir.⁵³³

Alacaklı, borçlu ve üçüncü kişi olarak anılan kişiler iş hukuku alanında adlandırıldığı durumda işçinin (alacaklı), devreden işverenin (borçlu) ve üçüncü kişinin (devralan işveren) düşünülmesi gerekmektedir. Bu durumda işçinin alacağına ilişkin yapmış olduğu icra takibi sonrası, devreden işverenin mallarını ilişkin yaptığı haciz işlemleri sırasında işyerini devralan işverenin, mallar üzerinde hak iddia etmesi sonucu istihkak iddiasıyla karşılaşan işçinin istihkak iddiasına itiraz etmek zorunda kalmaktadır. Bu durumda işçi veya devreden işverenin istihkak iddiasına itiraz etmesi halinde icra müdürü dosyayı hemen icra mahkemesine verir ve icra mahkemesi takibin devamı veya ertelenmesine ilişkin bir karar verir.(İİK. m. 97/1)

Devralan işverenin istihkak iddiasına ilişkin dosyayı alan icra mahkemesi, itiraza yönelik iddiaların haksız olduğu kanısına varırsa takibin devamına karar verecektir.(İİK. m. 97/2) Bu durumda devralan işveren takibin ertelenmesine veya

⁵³¹ tdk.gov.tr (11.03.2020)

⁵³² ERTEKİN, Erol, KARATAŞ, İzzet, *İcra ve İflas Hukukunda İstihkak ve Tasarrufun İptali Davaları*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 1995, s. 23.

⁵³³ KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder, *İcra ve İflas Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 288., KURU, Baki, *İcra ve İflas Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 545., PEKCANİTEZ, ATALAY, SUNGURTEKİN ÖZKAN, ÖZEKES, *İcra İflas Hukuku*, s. 183.

devamına ilişkin icra mahkemesi kararının kendisine tebliğinden itibaren yedi gün içerisinde aynı mahkemede istihkak davası açabilir. İcra mahkemesinde istihkak davası açmayan devralan işveren bu durumda istihkak iddiasından vazgeçmiş sayılır ve alacaklı artık o malın satışını isteyebilir.⁵³⁴

Devralan işverenin istihkak davası açması durumunda malın mülkiyetinin kendisine ait olduğunun tespit edilmesini ve bu nedenle malın üzerindeki haczin kaldırılmasını ister. Bu durumda devralan işveren davacı sıfatıyla işçiye karşı istihkak davası açar.⁵³⁵ Bu halde alacaklı olan işçi, üçüncü kişi (devralan işveren) borçluya İİK. m. 277-284'teki iptal davasını karşılık dava olarak açabilir.⁵³⁶ Bu husus da Yargıtay⁵³⁷ da davacı işverenin açtığı istihkak davasına karşılık açılan iptal davasında, iptale ilişkin inceleme yapıp karar verilmemesini bozma sebebi kabul ederek, karşılık davaya ilişkin de karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Üçüncü kişinin açtığı istihkak davasının reddi ile birlikte mal üzerindeki haciz kesinleşir ve daha önce takibin ertelenmesine karar verilmişse, açılan dava dolayısıyla alınması geciken miktarın yüzde yirmisinden az olmamak üzere davacı aleyhine tazminata hükmedilir.⁵³⁸

Yargıtay istihkak iddialarına ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde organik bağ ve tüzel kişilik perdesinin aralanması kavramlarına sıklıkla değinmiştir.⁵³⁹ Belirtilen

⁵³⁴ KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder, *İcra ve İflas Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 291., KURU, Baki, *İcra ve İflas Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 548., PEKCANITEZ, ATALAY, SUNGURTEKİN ÖZKAN, ÖZEKES, *İcra İflas Hukuku*, s. 183.

⁵³⁵ KURU, Baki, *İcra ve İflas Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 557.

⁵³⁶ KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder, *İcra ve İflas Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 291.

⁵³⁷ Y. 17. HD. T. 28.10.2011, E. 2011/5639, K. 2011/9484; “İİK’nun 97/17. maddesinin açık hükmü karşısında, davalı alacaklının karşılık davasının esasına girilerek taraf delilleri topladıktan sonra oluşacak sonuca göre asıl ve karşılık dava hakkında hüküm kurulması gerekirken, karşılık dava hakkında hüküm kurulmamış bozmayı gerektirmiştir.” (E-Uyar İçtihat Programı, 12.03.2020)

⁵³⁸ PEKCANITEZ, ATALAY, SUNGURTEKİN ÖZKAN, ÖZEKES, *İcra İflas Hukuku*, s. 187., KURU, Baki, ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder, *İcra ve İflas Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 295.

⁵³⁹ Y. 8.HD. T. 06.03.2019, E. 2018/13466, K. 2019/2371; “Dava dışı İ. Şirketi ile davalı üçüncü kişi şirketin ortaklık yapıları aynı olduğu, borçlu şirket ile davalı üçüncü kişi şirket ve dava dışı İ. Şirketi arasında organik bağ bulunmadığı, öte yandan muvazaalı devir yapıldığına ilişkin sunulan faturalarda hacze konu mahcuzların yer almadığı, mahcuzlarla borçlu şirketin bir ilgisinin kurulamadığı, tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde davalı borçlu ile üçüncü kişi arasında muvazaalı işlemler yapıldığının kabulü ile karar verilmesi doğru olmadığından istinaf talebinin kabulüne karar verilmesi gerektiği”

Y. 8. HD. T. 12.06.2019, E. 2016/11468, K. 2019/5813; “Bu bilgiler ışığında İİK’nin 97/a maddesinde düzenlenen karinenin borçlu dolayısıyla alacaklı yararına olduğu, ispat yükü altında olan ve karinenin aksini her türlü delille kanıtlama olanağına sahip davacı üçüncü kişinin, karinenin aksini güçlü ve inandırıcı delillerle ispatlayamadığı anlaşılmakla, bu

kararlarda özellikle mülkiyet karinesine ilişkin ispat yükünün davacı üçüncü kişide olduğu ve bu iddiaların ispatlanamadığı durumda devrin muvazaalı olduğunun kabulünün gerektiği belirtilmiştir. Tüzel kişilik perdesinin aralanması ile organik bağ kavramlarının hangi koşullarda oluştuğu ve belirlenmesine yönelik kriterleri daha önce belirtmiştik. Burada önemli olan husus, işverenlerin yaptıkları muvazaalı işlemi tespit etmede belirlenecek olan kriterlerin ortaya çıkarılmasıdır. Yapılan muvazaalı devir işlemlerinin tüzel kişiliklerin arkasına saklanarak, organik bağ içerisinde veya muvazaalı işlemi ortaya çıkaran diğer kriterlerin varlığının incelenmesiyle işçi alacaklarının korunması sağlanmaktadır.

3.6.4. Muvazaalı İşyeri Devrinin Ticareti Terk Suçuna Konu Olması (İİK. m. 44-337/A)

İşverenlerin aralarında yaptığı muvazaalı devirlere sıklıkla konu olan bir başka olay ise işverenlerin ticareti usulsüz bir şekilde terk etmeleridir.⁵⁴⁰ İşverenlerin hangi usule göre ticareti tek edebileceği İİK. m.44'te; *“Ticareti tek eden bir tacir 15 gün içinde keyfiyeti kayıtlı bulunduğu ticaret siciline bildirmeye ve bütün aktif ve pasifi ile alacaklılarının isim ve adreslerini gösteren bir mal beyanında bulunmaya mecburdur”* hükmü ile belirtilmiş olup, bu hükme uyulmamasının ise üç aydan bir

koşullarda, istihkak iddiasının, alacaklıdan mal kaçırmak amacıyla danışıklı olarak ileri sürüldüğünün ve muvazaalı işlemler yapıldığının kabulü gerekir. Bu nedenlerle Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önüne alınarak, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi doğru olmamış, yerel mahkeme kararının bozulmasına karar vermek gerekmiştir. ”

Y. 8. HD. T. 20.09.2018, E. 2015/24137, K. 2018/16011; *“Dava konusu haczin, borçluya ödeme emri tebliğ edildiği adreste ve borçlunun huzurunda yapıldığı, bu halde İİK'nun 97/a maddesindeki mülkiyet karinesinin borçlu, dolayısıyla davacı alacaklı yararına olduğu, karinenin aksinin davacı 3. kişi tarafından ispat edilmesi gerekeceği, ispat yükü altında olan ve karinenin aksini her türlü delille kanıtlanma olanağına sahip olan davacı üçüncü kişinin dayandığı adi nitelikteki satım sözleşmesi ve bu sözleşme uyarınca tanzim edilen faturalar her zaman temini mümkün olan belgelerden olup, anılan bu sözleşme ve faturaların borcun doğumundan sonraki tarihleri taşıdığının görüldüğü, buna göre karinenin aksinin kanıtlandığının kabul edilemeyeceği, o halde, mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözönüne alınarak, davacının açtığı davanın reddi gerekeceği- Dosya kapsamında yer alan ticaret sicil kayıtlarına göre takip borçlusunun davacı şirkette 599 hisseye, diğer ortağın ise 1 hisseye sahip olduğu, hakim ortak olan borçlunun, tüzel kişiliğin perdesine sığınarak alacaklılarına karşı borçlarını ödemekten kaçındığı, buna göre, tüzel kişilik perdesinin kaldırılması sureti ile tüzel kişi ile üyeleri arasındaki mutlak olan şahıs ve mal ayrılığı ilkesi uygulanmayarak davacı 3. kişi şirketin davasının reddine karar verilmesi gerekeceği”* belirtilmiştir. (E-Uyar İçtihat Programı, 12.03.2020)

⁵⁴⁰ KÜRTÜL, Mehmet, 6352 Sayılı Yasa ile İcra ve İflas Kanununda Yapılan Değişiklikler ve 6102 Sayılı (Yeni) Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Açıklamalı- Örnekli-İçtihatlı İcra ve İflas Suçları, Gökçe Ofset Matbaacılık, Ankara, 2012, s. 189.

yıla kadar hapis cezası ile tazyike tabi olduğu da ayrıca belirtilmiştir.(İİK. m. 337/A)⁵⁴¹

Bir malvarlığı veya işletmenin devrine ilişkin düzenlenen TBK m. 202 hükmüne göre; *“Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtımı yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur. Bununla birlikte, iki yıl süreyle önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır. Bu süre, muaccel borçlar için, bildirme veya duyuru tarihinden; daha sonra muaccel olacak borçlar için ise, muacceliyet tarihinden işlemeye başlar.”* ibaresiyle de ticari işletmelerin devrine ilişkin bildirim prosedür ve devralan işverenin devreden işverenle birlikte sorumluluğu düzenlenmiştir.

İşverenlerin yukarıda belirtilen TBK m. 202 ve İİK. m. 44 hükümlerinde belirtilen prosedüre uymaksızın ticareti terk etmeleri durumunda işçilerin alacağını nasıl tahsil edeceği önem arz etmektedir. Ticari işletmenin devri suretiyle ticaretin terk edildiği durumda, Yargıtay uygulamaları⁵⁴² yapılan bu işlemlerin alacaklıyı bağlamadığını, ticareti usulsüz terk eden işveren ve devralan işverenin bu durumda müteselsilen sorumlu olduğu belirtilmektedir.

Ticareti usulsüz bir şekilde terk etmek suretiyle muvazaalı işyeri devri işlemini gerçekleştiren işverenin tasarrufuna karşı devralan işverenin istihkak iddiası sonrası bu iddianın reddedilmesi durumunda malın haczedilerek satılması sonucu, devrin ilk

⁵⁴¹ “İİK’nın 337/A maddesinde; “44 üncü maddeye göre mal beyanında bulunmayan veya beyanında mevcudunu eksik gösteren veya aktifinde yer almış malı veya yerine kaim olan değerini haciz veya iflas sırasında göstermeyen veya beyanından sonra bu mallan üzerinde tasarruf eden borçlu, bundan zarar gören alacaklının şikâyeti üzerine, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı,” 2. fıkrasında ise “Birinci fıkradaki fiillerin işlenmesinden alacaklının zarar görmediğini ispat eden borçluya ceza verilmeyeceği” belirtilmektedir.

⁵⁴² Y. 21. HD. T. 10.04.2007, E. 2006/12344, K. 2007/6279; “Gerçekten borçlunun devri kayıtlı olduğu ticaret siciline bildirerek ilan ettiği ve mal beyanı verdiğine ilişkin dosyada hiç bir kanıt yoktur. Bu durumda devir alacaklıların haklarını etkilemeyeceği gibi devralan davalıda B.K. 179.maddesi gereği işletmenin borçlarından sorumlu bulunduğundan mahkemece davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırıdır.” Y. 17. HD. T. 15.02.2012, E. 2011/12730, K. 2012/1593; “Borçlu ile üçüncü kişi arasındaki ticari ilişkinin “işletme devri” niteliğinde olması ve İİK.’nun 44. ve TTK.’nun 202. maddesindeki koşulların yerine getirilmemiş olması halinde işletmeyi devir alan üçüncü kişinin TBK.’nun 202. maddesi uyarınca işletmenin borçlarından sorumlu olacağı” belirtilmiştir. (E-Uyar İçtihat Programı, 12.03.2020)

başta hukuki sonuç doğurmadığı yani geçersiz anlama geldiği düşünülmelidir ki, borçlunun malvarlığından çıkmamış olduğu dşnlsn.⁵⁴³ Devrin geçerli olduğu durumda dahi devralan işveren devreden işverenle birlikte sorumlu olduğu bir gerçektir. Bu nedenle İİK. m. 44 ve TBK. m. 202 hükümlerine aykırı olarak işyerini devreden işverenlerin işçi alacaklarını zarar uğratmak amacıyla yaptıkları işlemlerin işçileri etkilememesiyle birlikte cezai yaptırımını da söz konusu olacaktır.



⁵⁴³ ERİşİR, Evrim, *Ticari İşletmenin Devrinde İstihkak ve Tasarrufun İptali Davaları Arasındaki İlişki*, Batider, 2008, Sayı:4, s. 281.

SONUÇ

Geçmişten günümüze teknolojinin de gelişmesiyle işgücüne olan ihtiyaç her geçen gün azalmaya devam etmektedir. Gerek ülkenin ekonomik yapısı, gerek işverenlerin maliyet hesabı gereği çoğu işverenin işçilerin iş sözleşmelerini haklı veya haksız sebeplerle feshettiğini görmekteyiz. Ancak işverenlerin bazı durumlarda, iş sözleşmelerini haksız feshi sonucu işçilik alacaklarını ödemedten kaçınması durumu da yaygın bir hale gelmiştir. Muvazaalı işyeri devri de bu işlemlerden biri olup, işverenin görünürdeki işyeri devri veya başka bir işlemle işçilik hak ve alacaklarını ödemekten kaçınması söz konusu olmaktadır.

İş Kanunu'nun, işçi hak ve alacaklarını korumaya yönelik hükümlerinin genel amacı; işverenlerin işçilerin statüsüne oranla daha güçlü yapıda olmaları sebebiyle korunmalarının gerektiği düşüncesidir. İş sözleşmesi kapsamında işveren ve işçinin yükümlülüklerine uyması, işverenin ücret ödemesine karşılık işçinin emeği eşit bir irade göstergesi olsa da iş sözleşmesine ilişkin tüm bilgi ve belgelerin işveren tarafından tutulması, işçinin elinde çoğu zaman yazılı bir belge dahi olmaması, işçi işveren arasındaki uyuşmazlıklarda işçi aleyhine sonuçlar doğurabilmektedir.

İşçilerin hak kaybına uğradığı işlemlerden biri de işverenlerin işyeri sıfatında meydana getirdikleri değişiklikler sırasında olmaktadır. Bu değişiklikler çoğu zaman işyeri devri olarak meydana geldiği gibi, işyeri devrine benzer nitelikte olan ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi, tür değiştirmesi, iflas yoluyla malvarlığının devri gibi özel hukuktan veya kamu hukukundan kaynaklanan sebeplerle meydana gelebilmektedir. Ancak işyeri devri işleminin geçerli olup olmadığı veya yapılan işlemin gerçek bir işyeri devri niteliğinde olup olmadığı hususunun değerlendirilmesinde ise işyerinin ekonomik birliğinin korunup korunmadığı önem arz etmektedir. Ekonomik birliğin korunarak devredildiği işyerleri tam bir işyeri devri niteliğindedir. Ancak bazı esaslı unsurların eksik olarak devredilmesi, o işlemin bir işyeri devri niteliğinde olmadığı kanısına varmamızı sağlayabilir.

Tezimizin asıl konusunu oluşturan muvazaalı işyeri devri kavramı ise işverenlerin alacaklılarını zarara uğratmak ve onlardan mal kaçırmak kastıyla yaptığı işlemlerin iş hukuku kapsamında, işçi alacaklarını ne yönde etkilediği ve bu alacakların işçi tarafından nasıl tahsil edilebileceğine ilişkindir. Burada önemli olan husus işçinin muvazaa olgusunu tespit ettikten sonra bu olguyu ispatlayabilmesidir. İspata ilişkin ise gerek Yargıtay kararları gerekse de kanun hükümlerinde belirtilen bazı karine ve kriterlerle muvazaa olgusu tespit edilebilmektedir. Her ne kadar kanun koyucu bazı hususlarda cezai yaptırımlar getirmişse de işverenler dolaylı yollardan organik bağ ilişkisi içinde, tüzel kişilik perdesinin ardına saklanarak veya mülkiyet karinelerinden faydalanarak muvazaalı işlemleri yürütmektedirler.

İş K. m . 6 hükümlerinde işyeri devrine yönelik düzenlemeler olsa da bir işlemin işyeri devri niteliğinde olabilmesi için bu işlemin geçerli bir hukuki işleme dayalı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. Ancak muvazaalı işyeri devri işlemi hukuki niteliği gereği kesin hükümsüz olup, geçersiz bir işlemdir. Bu nedenle de işçilerin muvazaalı işyeri devri sebebine dayanarak talep edecekleri işçilik alacakları TBK, TTK ve İİK hükümleri çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Kanun koyucu muvazaalı işlemin, muvazaanın tarafları veya muvazaalı işlem sonucu menfaati zarar uğrayan üçüncü kişilerin muvazaa iddiasında bulunabileceğini kabul etmektedir. Aynı zamanda muvazaa iddiası ile ispat yükü iddiada bulunan kişiye ait olup, tarafların her türlü delille ispatı mümkündür, muvazaalı işlemin resmi şekilde yapıldığı durumlarda resmi yazılı belge ile ispat kuralı mevcuttur. Ancak bu durum üçüncü kişiler açısından geçerli olmayıp, muvazaa iddiasında bulunan üçüncü kişilerin, bu hususu her türlü delille ispat etmeleri mümkündür. Aynı zamanda muvazaalı işlem sonrası gerek işçi alacakları gerekse de işverenlerin alacaklılarının hakları etkilenmemektedir. Muvazaalı işyeri devri işlemini gerçekleştiren işverenlerin bu işlemleri kesin hükümsüzlük teşkil ettiği için, işlem yapılmamış gibi sonuç doğurarak, işçi alacağı ve diğer alacakların ödenmesi mümkün olacak ve işverenler müteselsilen sorumlu tutulacaktır.

Bu çalışmada yaptığımız incelemede; Yargıtay kararları çerçevesinde işyerinin hangi koşullarda devredilebileceği, işyerinin hangi unsurların devrinin işyeri devri niteliğinde olduğu, muvazaalı işyeri devrinin hangi kriterlerle iddia ve ispat edilebileceği ve muvazaalı işyeri devri sonrası işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin değerlendirmeler yapmaya çalıştık.

KAYNAKLAR

AKI, Erol, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, Sayı: 29, s.5-12

AKINCI, Şahin, *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, 2019, Cilt: 27, Sayı: 3, s. 651-678

AKYİĞİT, Ercan, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, 11.Baskı

AKYİĞİT, Ercan, *İş İlişkisinin Bireysel Devri*, Karar İncelemesi, TUHİSS, Cilt:17, Sayı: 2, Kasım 2001, s. 40-50

AKYİĞİT, Ercan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011, 1. Baskı

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, *İş Sözleşmesinin Devri*, Filiz Kitabevi, İstanbul,2015

ALP, Mustafa, *Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:1, 2012, s. 51-74

ARDA BİCAZ, Fatma, *Türk İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması*, Legal Yayınları, İstanbul,2017, 1. Baskı

ARKAN,Sabih, *Ticari İşletme Hukuku*, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2013, 18.Baskı

ARSLANOĞLU, M. Anıl, *İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Nisan 2006, Sayı: 10, s. 533-545

ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl, *İş Hukukunda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, 1. Baskı

ASTARLI, Muhittin, *Karşılaştırmalı Hukuku Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü*, TBB Dergisi, Sayı: 104, 2013, (Bilgilendirme Yükümlülüğü) s. 149-176

AYDINLI, İbrahim, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi ve Muhtevası*, Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:4 Ocak 1999, s. 171-216

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

BAŞBUĞ, Aydın, **YÜCEL BODUR**, Mehtap, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, 5. Baskı

BAŞTUĞ, İrfan, **ERDEM**, H. Ercüment, *Ticari İşletme Hukuku*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1993

BİRİNCİ UZUN, Tuba, *İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması*, TBB Dergisi, Sayı:115, Cilt:27, Kasım 2014, s.359-402

BOZKUŞ, Salise Gizem, *Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisinde Sorumluluk*, İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

CANBOLAT, Talat, *Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri*, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul, 1992

CENGİZ, İştâ, *İş Sözleşmesinin İradi Devri*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014

CENTEL, Tankut, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 19. Baskı

ÇALIK, Abdurrahman, *Son Düzenlemelere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri İle İlgili İncelemeler*, Çalışma Dünyası Dergisi, C:2, Sayı:3, Eylül-Aralık 2014, s.62-90

ÇAMOĞLU, Ersin, *Ticaret Ortaklıkları Bağlamında Perdenin Kaldırılması Kuramı ve Yargıtay Uygulaması*, BATİDER, 2016, sayı: 2, s. 5-17

ÇANKAYA, Osman Güven, ÇİL, Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2009, 2.Baskı

ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, 26.Baskı

ÇETİN, Emrah, *İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, Cilt:14, Sayı:56, 2017, s. 1773-1832

ÇİÇEK, Mustafa, *İşyerinin Devri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, 1.Baskı

DEMİR, Abdullah, *Yargıtay İçtihatlarındaki “Hayatın Olağan Akışı” Kriteri ve İslam Hukukundaki “Zahiri Hal Delili”*, Terazi Dergisi, Aralık 2008, Sayı: 28, s. 129-133

DEMİRCİOĞLU, Murat, **CENTEL**, Tankut, *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, 19.Baskı

DEMİRKAPI, Ertan, *Ticari İşletmenin Tespiti Açısından Esnaf İşletmesi Kavramının Değerlendirilmesi*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Y.2013, Sa. 1-2, s. 371-441

DOĞAN YENİSEY,Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme -Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme-*,Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, 1.Baskı

DOĞAN YENİSEY, Kübra, **ALPAGUT**,Gülsevil, **AKIN**, Levent, **UŞAN**, Fatih, *Bireysel İş Hukuku*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir,2013, 2. Baskı

DULAY, Dilek, *İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri*, Terazi Hukuk Dergisi, Şubat 2016, Cilt:7, Sayı:66, s. 57-64

EKMEKÇİ, Ömer, Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Legal Yayınları, Mart 2008, 1. Baskı

EKONOMİ, Münir, *İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi*, Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2000, Cilt:5, Sayı:3, s. 325-361

EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2013, 15. Baskı

EREN, Fikret, *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1974

ERDÖNMEZ, Güray, *Alacaklılara Zarar Verme Kastıyla Yapılan Tasarrufların İptali*, OnikiLevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, 2. Baskı

ERİŞ, Gönen, *Açıklamalı-İçtihatlı 6335-6552-6728 Sayılı Kanunlarla Güncellenmiş TTK Hükümlerine Göre Ticari İşletme ve Şirketler*, Cilt II, Şeçkin Yayınları, Ankara, 3. Baskı

ERİŞİR, Evrim, *Ticari İşletmenin Devrinde İstihkak ve Tasarrufun İptali Davaları Arasındaki İlişki*, Batider, 2008, Sayı:4, s. 271-301

ERKALAN COŞKUNSU, Sümeyye, *Ticari İşletme Devrinin Muvazaa Sebebiyle İptali*, Terazi Hukuk Dergisi, Ekim 2019, Cilt: 14, Sayı: 158, s. 1938-1945

EROĞLU, Orhan, *Açıklamalı-İçtihatlı Tasarrufun İptali Davası ve Muvazaa Davası ve Karşılaştırılması*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2019

EROĞLU, Orhan, *Muvazaa Davalarında İİK. 283/1'in Kıyasen Uygulanması*, Terazi Hukuk Dergisi, Ocak 2018, Cilt: 13, Sayı: 137, s. 14-34

ERTEKİN, Erol, **KARATAŞ**, İzzet, *İcra ve İflas Hukukunda İstihkak ve Tasarrufun İptali Davaları*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 1995

EYRENCİ, Ömer, **TAŞKENT**, Savaş, **ULUCAN**, Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, 8.Baskı

GÖZLER, Kemal, *Anayasa Hukukuna Giriş*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2018, 27. Baskı

GÖZÜBÜYÜK, Şeref, **TAN**, Turgut, *İdare Hukuku Cilt 1*, Turhan Kitabevi, Ankara,2010

GÜNAY, Cevdet İlhan, *İş Kanunu Şerhi Cilt 1*, Yetkin Yayınları, Ankara,2015, 4. Baskı

GÜNCAN, Atahan, *Ticari İşletmenin Devrinde Alacaklıların Korunması*, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, 1. Baskı

GÜNER, Senay, *6102 Sayılı Ticaret Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu Düzenlemeleri Işığında İşyeri Devri ve İş İlişkilerine Etkisi*, Legal Hukuk Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 155, 2015, s. 103-142

GÜNEREN,Ali, *İcra ve İflas Hukukunda İstihkak Davaları*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2014, 3. Baskı

GÜZEL, Ali, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları No:56, 1987

HALMAN ÇETİN, Emine, *İş Hukukunda Alt İşveren Asıl İşveren ile Muvazaa*, Bilge Yayınevi, Ankara, 2019

HAZIROĞLU, Elif Cemre, *Ticari İşletmenin Bir Ticaret Şirketine Dönüşmesinde Ticari İşletmeyi İşletenin Önceki Borçlardan Sorumluluğu*, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, 2017, Sayı:3, s. 71-82

HİRŞ,ErnstE.,*Ticaret Hukuku Dersleri*, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1946, 2.Baskı

İMREGÜN, Oğuz, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2004, *Ticaret Hukukunun Genel İlkeleri*, 4.Baskı

İNAL, Tamer, *Ticari İşletme Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, 2. Baskı

İNAN, Ali Naim, *Borçlar Hukuk Genel Hükümler Ders Kitabı*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979

KABAKÇI, Mahmut, *5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkında Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 31, 2001 s. 73-111

KARABULUT, Özlem, *Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı*, Hukuk Gündemi Dergisi 2008, Sayı: 9, s. 77-81

KARAMAN, Mehmet Halis, *Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Temmuz, 2019, Sayı:41, s. 106-129

KAYIK AYDINALP, Aslıhan, *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, 1.Baskı

KOCABEY, Doğan, *Ticari İşletme Devrinde Pasiflerin İntikali*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı:67, Cilt:3, 2018, s. 605-633

KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, **SEROZAN**, Rona, **HATEMİ**, Hüseyin, **ARPACI**, Abdülkadir, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm-Birinci Cilt*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2017, 7.Baskı

KOÇAK, Türkan, *İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi*, Bahçeşehir Üniversitesi 2018, Yüksek Lisans Tezi

KOLAN,Şelen, *İşçinin İşyeri Değişikliği ve Hukuki Sonuçları*, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:165-166, Haziran 2018, s. 283-333

KORKUSUZ, Mustafa Halit, *Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2014, C. LXXII, S.2, s. 209-232

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, *Özelleştirme ve İş Kaybı Tazminatı*, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, Mayıs 2005

KURU, Baki, *İcra ve İflas Hukuku*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013

KURU, Baki, **ARSLAN**, Ramazan, **YILMAZ**, Ejder, *İcra ve İflas Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013

KÜRTÜL, Mehmet, *6352 Sayılı Yasa ile İcra ve İflas Kanununda Yapılan Değişiklikler ve 6102 Sayılı (Yeni) Türk Ticaret Kanunu Kapsamında Açıklamalı-Örnekli –İçtihatlı İcra ve İflas Suçları*, Gökçe Ofset Matbaacılık, Ankara, 2012

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **ASTARLI**, Muhittin, **BAYSAL**, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1:Bireysel İş Hukuku*, Lykeion Yayınları, Ankara, 2018, 2. Baskı

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2008, 3. Baskı

MUŞUL, Timuçin, *İcra ve İflas Hukukunda İstihkak Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, 2. Baskı

MUŞUL, Timuçin, *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davaları*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, 2.Baskı

MÜLAYİM, Baki Oğuz, *15 Yıl Sigortalılık Süresi ve 3600 Prim Ödeme Gününü Dolduranların İşten Ayrılmalarında Kıdem Tazminatı Talep Edebilmesi*, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 1, Nisan 2018, s.37-70

NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, 5.Baskı

OĞUZMAN, Kemal, **ÖZ**, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-I*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016, 14.Baskı

ÖZDEMİR, Erdem, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2006, 1.Baskı

ÖZKARACA, Ercüment, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2008, 1.Baskı

ÖZMEN, İhsan, **ÖZKAYA**, Eraslan, *Muvazaa Davaları*, Adalet Matbaacılık, 1993, Ankara

ÖZVERİ,Murat, *Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:33, s. 147-172

ÖZVERİ, Murat, *6556 Sayılı Yasa'da TİS Yetki Belirleme Süreci ve Yargı Kararları*, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantıları 2014, İstanbul Barosu Yayınları, Nisan, 2017.

PEKCANITEZ, Hakan, **ATALAY,** Oğuz, **SUNGURTEKİN ÖZKAN,** Meral, **ÖZEKES,** Muhammet, *İcra ve İflas Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018

POROY, Reha, **YASAMAN,**Hamdi, *Ticari İşletme Hukuku*, Vedat Kitapçılık, 2015, İstanbul, 15.Baskı

PULAŞLI, Hasan, *Şirketler Hukuku Şerhi*, Cilt I, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, 3. Baskı

SAĞLAM, İpek, *Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması Kavramına Genel Bir Bakış*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyum Yayınları, 2015, s. 153-161

SAPANOĞLU, Süleyman, *Muvazaa ve İnançlı İşlem Davaları*, Sözkesen Matbaacılık, Ankara, 2015

SAYIŞ, Begüm, *İş Hukukunda İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008

SEÇKİN, Ahmet, *Yerleşik ve Güncel Yargıtay Kararları ile Belirlenen Bireysel İş Hukuku ve Uygulaması*, On iki Levha Yayıncılık, 2019, İstanbul, 1. Baskı

SENYEN, Tuncay Kaplan, *İşyeri Devrinin Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, Sayı: 29, s. 24-39

SENYEN, Tuncay Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara,2018, 9.Baskı

SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, *İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi*, TÜHİSS, Ankara, 2011

SUBAŞI, İbrahim, *İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt:1, Beta Yayıncılık,İstanbul,Ekim 2011

SUBAŞI, İbrahim, YİĞİT, Yusuf, *İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı*, İş ve Hayat Dergisi, Temmuz 2018, Sayı: 7, Cilt:4, s.148-175

SÜMER, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 2017, 22.Baskı, Ankara

SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul,2017, 14.Baskı

SÜZEK, Sarper, *İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel Sayı, 2013, s. 311-333

ŞAHLANAN, Fevzi, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları*, TUHİS, Kasım 2000- Şubat 2001, s.14-24

ŞAHLANAN, Fevzi, *Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi*, Sicil Hukuk Dergisi, Sayı:4, Aralık, 2006, s. 13-19

ŞENER, Oruç Hami, *Ticari İşletme Hukuku*,Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, 1.Baskı

TAŞ KORKMAZ, Hülya, **KORKMAZ**, Ömer, *Tasarrufun İptali Davalarında Davacı Alacağının Muvazaalı Olduğu İddiası ve Bu İddianın Hukukun Temel Hak ve İlkeleriyle Bağlantısı*, Fasikül Dergisi, Şubat 2019, Sayı: 111, s. 645-662

TEKİL,Fahiman, *Kıymetli Evrak Hukuku*,Fatih Gençlik Vakfı Matbaa İşletmesi,İstanbul, 1980

TEKİN, Safa Murat, *İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması*, Legal Yayınları,İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:13/Sayı:51, 2016, s. 1445-1475

TEKİNAY, Selahattin Sulhi, **AKMAN**, Sermet, **BURCUOĞLU**, Haluk, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Filiz Yayınevi, İstanbul, 1993, 7. Baskı

TOPÇUOĞLU, Hamide, *Kanuna Karşı Hile (Kanundan Kaçmanın Yolları)*, İZMİT, 1950

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Matsa Basımevi, Ankara, 2009, 4. Baskı

TÜYSÜZOĞLU, İlkay, *4857 Sayılı İş Kanunu Madde 23. Bağlamında Yeni İşverenin Sorumluluğu*, Turhan Kitabevi,Ankara, 2015

UÇAROL, Bengü Fatma, *İşyeri Devrinin İş sözleşmesine Etkisi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, 1.Baskı

ULUCAN, Devrim, *İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı 2.Cilt, s. 757-764

UYAR, Talih, *Alacaklılara Zarar Vermek Kastı ile Yapılan (Hileli) Tasarruflardan Dolayı İptal (İİK: Mad. 280)*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı:4, 2017, s. 307-364

UYAR, Talih, *İcra ve İflas Hukukunda Tasarrufun İptali Davasının Tarafları*, İstanbul Barosu Dergisi, Mart-Nisan 2011, Cilt: 85, Sayı: 2011/2, s. 33-67

UYAR, Talih, *Ticari İşletme Devrilerinin Muvazaa Nedeniyle İptali (İİK. m. 280/3)*, Ankara Barosu Dergisi, 2014, Sayı:4, s. 624-656

UYAR, Talih, *Yargıtay 17. Hukuk Dairesi'nin "Kıdem Tazminatı", "İhbar Tazminatı" ve "Diğer Sosyal Haklar"a Dayalı Olarak Açılan 'Tasarrufun İptali Davaları'nda, Bu Alacakların Doğum Tarihinin 'İş Akdinin Feshedildiği Tarih' Değil 'İşe Giriş Tarihi' Olduğuna Dair Yeni İçtihatlarının (Görüşünün) Düşündürdükleri*, www.e-uyar.com

ÜLGEN, Hüseyin, **HELVACI**, Mehmet, **KENDİGELEN**, Abuzer, **KAYA**, Aslan, **NOMER ERTAN**, Füsun, *Ticari İşletme Hukuku*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2015

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

YAYLA, Yıldızhan, *İdare Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul, 2009, 1. Baskı

YILDIRIM ERTÜTÜNCÜ, Duygu, *İşyeri Birleşmeleri ve Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi*, İstanbul Barosu Dergisi, 2012, Cilt: 86, Sayı: 4, s.96-113

YILMAZ, Çağatay, *Ticaret Hukukunda Ticari Sır ve Korunması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

YILMAZ, Ejder, *Hukuk Sözlüğü*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, 10. Baskı

ÖZGEÇMİŞ

2010 yılında Gaziantep İMKB Anadolu Lisesi'nden mezun oldu. 2015 yılında İstanbul Okan Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. 2015 yılında Gaziantep Barosu'na kayıtlı olarak avukatlığa başladı. 2015 yılında Gaziantep Üniversitesi Ekonomi Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı'na girdi.

VITAE

In 2010, she graduated from Gaziantep IMKB High School. In, 2015, she graduated from Istanbul Okan University Faculty of Law. In 2015, she started to work as a lawyer registered to Gaziantep Bar Association. In 2015, she started her graduate studies in Gaziantep University Economics Law Department.