

İŞYERİNİN BİRDEN FAZLA DEVRİ HÂLİNDE SON DEVRALANIN İLK DEVREDENİN ÖDENMEMİŞ SOSYAL GÜVENLİK PRİM BORÇLARINDAN DOLAYI SORUMLULUĞU*

THE LIABILITY OF THE LATEST TRANSFEREE FROM THE OUTSTANDING SOCIAL SECURITY PREMIUM DEBT OF THE FIRST TRANSFEROR WHEN THE WORKPLACE HAS BEEN TRANSFERRED MORE THAN ONCE

Dr. Öğr. Üyesi Murat GÜREL** & Dr. Öğr. Üyesi Orhan Ersun CİVAN***

ÖZ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 5754 sayılı Kanun ile değişik 89. maddesinin birinci fıkrasına göre; işyeri devri hâlinde eski işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan borçlarından yeni işveren de sorumlu olacaktır. Ancak hüküm işyerinin birden fazla devri hâlinde son devralanın, ilk devredeninin Sosyal Güvenlik Kurumu'na borçlarından sorumluluğu konusunda suskundur. Bu sorun Yargıtay içtihatları ve öğretide tartışılmıştır. Yargıtay'ın 2018 yılına kadarki içtihatlarında, birden fazla devir hâlinde son devralanın ilk devredeninin prim borçlarından kural olarak sorumlu olmayacağı, ancak devir muvazaalı ise son devralanın sorumlu olabileceği kabul edilmekteydi. Tespit edebildiğimiz kadarıyla bu kararlar öğretide de hâkim görüşü olarak benimsenmiştir. Öte yandan 2018 yılından sonra konuya ilişkin içtihat değişmiş, önceki kararların bir kısmının karşı oyunda dile getirilen görüş, Daire'nin içtihadı haline gelmiş ve oybirliği ile benimsenmiştir. Buna göre, Yargıtay işyerinin birden fazla devri hâlinde son devralanın da ilk devredeninin Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan borçlarından sorumlu olacağını içtihat etmiştir. İşte bu çalışmada soruna ilişkin yargı içtihatları ve öğreti görüşleri hem iş hukuku hem de ticaret hukuku bakımından değerlendirilecektir. Bu doğrultuda önce işyeri devrinin iş hukuku ve ticaret hukukunda neyi ifade ettiği ve bunun hukukî sonuçları üzerinde durulacaktır. Ardından Yargıtay'ın 2018 yılından önceki ve sonraki içtihadındaki gerekçelerin işyeri devrinin hukukî sonuçlarıyla, şirketler hukukunda yapısal değişikliklere ilişkin düzenlemelerle örtüşüp örtüşmediği tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş yeri devri, birleşme, bölünme, sosyal güvenlik prim borcu, müteselsil sorumluluk.

ABSTRACT

According to the Social Insurance and General Health Insurance Act no 5510 article 89 subsection 1 (as amended by Act no 5754), the transferee shall be liable from the transferor's debts against the Social Security Institution. However, the article does not regulate the liability of the latest transferee from the first transferor's debts if the workplace has been transferred more than once. This problem is discussed in decisions of the Court of Cassation and literature. Until 2018, according to the Court of Cassation's majority decision, the latest transferee is not liable from the first transferor's social security premium debts; but the transfer is fraudulent. This jurisprudence became the prevalent opinion among legal scholars. However, in 2018 the Court of Cassation changed its position and accepted the dissent opinion which states that the latest transferee shall be liable from the first transferor's debts to Social Security Institution if the workplace has been transferred more than once. In this study, the case law and the doctrine regarding the problem are analyzed in the light of the labor and commercial law. To this end, firstly the legal definition and consequences of transfer of the workplace are explained under the labor and commercial law. Then, the rationale of the case-law of the Court of Cassation before and after 2018 is examined and discussed whether the rationale and the consequences of the decisions are in line with the regulation of the structural changes in the corporate law.

Keywords: Transfer of workplace, merger, division, social security premium debt, joint and several liability.

* (Araştırma Makalesi, Geliş Tarihi: 15.11.2021 / Kabul Tarihi: 03.02.2022).

** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı (gurelm@ankara.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4671-9374).

*** TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı (ocivan@etu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3149-427X).

Atıf/Citation: Gürel, Murat/ Civan, Orhan Ersun (2022), "İşyerinin Birden Fazla Devri Halinde Son Devralanın İlk Devredeninin Ödenmemiş Sosyal Güvenlik Prim Borçlarından Dolayı Sorumluluğu", TFM, C:8, S:1, s. 91-113.

I. SORUNUN ORTAYA KONMASI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 5754 sayılı Kanun ile değişik 89. maddesinin birinci fıkrasına göre;

“Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usûl ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir.”

Hükümde, işyeri devri hâlinde eski işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı çeşitli borçlarından yeni işverenin de sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Ancak hüküm işyerinin birden fazla devri hâlinde son devralanın, ilk devreden Sosyal Güvenlik Kurumu'na borçlarından sorumluluğu konusunda suskundur. Konu Yargıtay içtihatları ve öğretide tartışılmıştır. Yargıtay'ın ilk dönem içtihatlarında, birden fazla devri hâlinde son devralanın ilk devreden prim borçlarından kural olarak sorumlu olmayacağı, ancak devir muvazaalı ise son devralanın sorumlu olabileceği kabul edilmekteydi. Tespit edebildiğimiz kadarıyla bu kararlar öğretide de büyük ölçüde benimsenmiştir. Öte yandan 2018 yılından itibaren içtihat değişmiş, önceki kararların karşı oyunda dile getirilen görüş, Daire'nin içtihadı haline gelmiş ve oybirliği ile benimsenmiştir.

İşte bu çalışmada soruna ilişkin yargı içtihatları ve öğreti görüşleri hem iş hukuku hem de ticaret hukuk bakımından değerlendirilecek; Yargıtay'ın

önceki ve mevcut içtihadındaki gerekçesi irdelenmeye çalışılacaktır. Bu doğrultuda önce 5510 sayılı Kanun md. 89'un uygulanma koşulları, uygulama alanı kazanacağı hâller ele alınacak, daha sonra sorun, iş hukuku ve ticaret hukukundaki düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilecektir. Ardından Yargıtay kararlarındaki gerekçelerin işyeri devrinin hukukî sonuçları ile örtüşüp örtüşmediği tartışılacaktır.

II. 5510 SAYILI KANUN UYARINCA İŞYERİ DEVRİ VE SONUÇLARI

A. İŞYERİ DEVRİNİN TEMEL ÖLÇÜTÜ

5510 sayılı Kanunda işyeri kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'yla aynı yönde tanımlanmıştır. Buna göre “İşyeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir” (5510 sayılı Kanun md. 11/1). Ayrıca 5510 sayılı Kanun md. 89'da da işyeri devrinden söz edilebilmesi, sigortalının çalıştırıldığı işyerinin veya bir bölümünün aktif veya pasifiyle birlikte devri koşulluna tabi tutulmuştur. Diğer bir deyişle işyerinin işler bir durumda sigortalıları ile birlikte devredilmiş olması, devreden işverenin prim borçlarından doğan sorumluluğunun ön koşulunu oluşturmakta olup, işyerinin devri halinde sigortalıların iş sözleşmelerinin otomatik olarak devralan işverene geçeceği yönündeki 4857 sayılı İş Kanunu md. 6'daki esasın 5510 sayılı Kanundaki yansımaları oluşturmaktadır¹.

Yapılan açıklamalardan hareket edildiğinde 5510 sayılı Kanun anlamında da işyerinin veya bir bölümünün devrinden söz edilebilmek için mal ya da hizmet üretiminde teknik amacın izlendiği

¹ Sönmez Tatar, Gülsüm (2011) İşyeri Devrinin Kazanımlı Haklara Etkisi, Ankara, TUHİS, s. 132.

fonksiyon görebilen bir organizasyon bütünlüğü² olarak nitelendirilebilecek ekonomik birliğin³ devrinin gerektiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işyerini karakterize eden unsurların devri sonucu işyeri devri gerçekleşecektir. İşyerini karakterize eden unsurlar işçilerin yanı sıra makineler, araçlar veya gereçler ya da know-how, patentler ve lisanslar olabilir. Somut olayın özelliğine göre örneğin reklam ajanslarında, modaevlerinde veyahut danışmanlık hizmetlerinin yürütüldüğü firmalarda olduğu gibi işyerinin kimliğini belirleyen unsur işgücü ise, sadece işgücünün devri dahi işyeri devri olarak kabul edilebilir⁴.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nca çıkarılan 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nde⁵ de işyeri devri, değinilen hususlara paralel olarak ekonomik birliğin devriyle ilişkilendirilmiştir. Genelgeye göre,

“İşyerinin devrinden bahsedilebilmesi için faaliyet halinde iken bütün tesisat ve işçileri ile birlikte diğer bir işveren tarafından devir alınması veya o işverene intikal etmesi şartı aranacaktır. (...) ilk işveren kendi işçilerinin akdini feshederek faaliyetini tatil etmişse ortada 5510 sayılı Kanunun tarifine uygun bir işyeri kalmamış olacaktır. Böyle bir işyerini sadece binası, tesisatı, makina ve sair demirbaşları ile başkasına satmak veya kiralamak hukuken mülkiyetin veya kullanma hakkının devredilmesi demektir ki, bu durum el değiştirmenin varlığına yeterli sayılmayacaktır.”⁶

B. İŞYERİ DEVRİNE YOL AÇAN HUKUKİ DURUMLAR

5510 sayılı Kanun md. 89'da işyeri devri olarak nitelendirilen hâller şöyle sayılmıştır: İşyerinin

² Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 27.05.2019, E: 2007/10797, K: 2019/12098, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 05.11.2018, E: 2017/10461, K: 2018/19487, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 25.02.2016, E: 2016/5717, K: 2016/3957, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 06.04.2009, E: 2009/13501, K: 2009/9655 (Kazancı İçtihat Bankası, s.e.t. 18.09.2021). Ekonomik birlik kavramı aynı yönde olmak üzere Avrupa Birliğinin 2001/23/EC sayılı direktifi md. 1/1-b. bendinde tanımlanmıştır. Direktifin tam metni için bkz.; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02001L0023-20151009>, 18.09.2021. İşyerinin devrinde ekonomik birlik kavramını esas alan Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) kararı için ayrıca bkz.; ABAD, 11.03.1997, C-13/95, <http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=en>, s.e.t. 29.09.2021.

³ Ekonomik birlik kavramıyla ilgili daha fazla bilgi için bkz.; **Süzek**, Sarper (2020) İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta, s. 196-197; **Senyen Kaplan**, E. Tuncay (2019) Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 69; **Ekmekçi**, Ömer & **Yiğit**, Esra (2020) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul, Oniki Levha, s. 217-218; **Doğan Yenisey**, Kübra (2007) İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal, s. 178 vd.; **Özkaraca**, Ercüment (2008) İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, Beta, s. 20-41; **Döring**, Rene & **Groß**, Antje (2021) Arbeitsrecht – Stichwortkommentar (hrsg. von Isabella Grobys, Andrea Panzer-Heemeier), 3. Auflage (Edition 16), Baden-Baden, Nomos, Betriebsübergang, rn. 4-8.

⁴ **Süzek**, s. 196-197. **Senyen Kaplan**, s. 69; **Ekmekçi & Yiğit**, s. 217-218.

⁵ İlgili genelgenin tam metni için bkz.; <https://kms.kay-sis.gov.tr/Home/Goster/163634>, s.e.t. 18.09.2021. Yargıtay'ın çok sayıdaki kararı değinilen Genelgedeki düzenlemeyle aynı doğrultudadır. Bu yöndeki bir karara göre, “5510 Sayılı Kanun, işyerinin devrinin niteliğini tüm unsurlarıyla ayrıntılı olarak tanımlamamış; ancak sosyal güvenlik alacakları yönünden devrin sonuçlarını ele almıştır. Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir işyerinin devrinden bahsedilebilmesi 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, işyeri devri olarak değerlendirilemez” (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, T: 27.11.2019, E: 2017/4875, K: 2019/9144. Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz.; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, T: 26.04.2011, E: 2010/3118, K: 2011/3980, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, T: 20.09.2001, E: 2001/5315, K: 2001/5937, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, T: 16.09.1997, E: 1997/4097, K: 1997/5328, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, T: 04.07.1996, E: 1996/3867, K: 1996/4020, Kazancı İçtihat Bankası, s.e.t. 26.09.2021).

⁶ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, 2020/20 sayılı Genelge, Birinci Kısım, Üçüncü Bölüm, 2.1.1.

aktif ve pasifiyle devri, intikali, başka bir işyerine katılması veya birleşmesi. İş hukuku ve ticaret hukuku bakımından bu sayılan hâllerin bir kısmı esasen tek-rar niteliğindedir.

İşyerinin aktif ve pasifiyle devrinden, bazı istisnai durumlar bir yana bırakılırsa, ilk olarak TBK md. 202’de düzenlenen bir işletmenin aktif ve pasifiyle devri anlaşılmalıdır⁷. Bu çerçevede, başka bir işyeri ile birleşme de akla TBK md. 203’te yer alan işletmelerin birleşmesini getirmektedir. Esasen TBK md. 202 ve TBK md. 203’ün hukukî sonuçları arasında bir fark yoktur. Bu açıdan öncelikle hukuki bir işleme bağlı devirlerde 5510 sayılı Kanun md. 89 hükmü uygulama alanı kazanacaktır.

İşyeri devrine temel teşkil eden hukuki işlem iki taraflı olabileceği gibi, tek taraflı da olabilir. Ayrıca hukuki işlem ivazlı ya da ivazsız olabilir⁸. Bu çerçevede işyerinin (cebri icra yoluyla da olsa) başka bir işverene satılması, kiralanması, bağışlanması, trampa edilmesi, ölünceye kadar bakma sözleşmeleri kapsamında devredilmesi, işyeri üzerinde intifa hakkı tesis edilmesi, özelleştirme sonucunda kamuya ait işyerlerinin kısmen veya tamamen başka birine devredilmesi ya da kamulaştırma yoluyla işyerinin kamu makamlarınca işletilmeye başlanması işyeri devri olarak kabul edilebilecektir⁹.

5510 sayılı Kanun md. 89 hükmünün uygulama alanı kazanacağı diğer bir ihtimal de işyerinin miras yoluyla mirasçılara geçişidir¹⁰. İlgili kanun

maddesindeki intikal ibaresinin miras yoluyla geçişe işaret ettiği anlaşılmaktadır.

5510 sayılı Kanun md. 89’da yer alan işyerinin başka bir işyerine katılması ibaresinin ise birleşme ile farkına anlam vermek güçtür. Ancak söz konusu ifadenin ticarî hayatta şirketlerin sahip olduğu işyerlerinin, şirketlerin tüzel kişiliklerinde meydana gelen değişiklikler sonucu başkalarına devredilmesini içerdiği anlaşılmaktadır. Nitekim 5510 sayılı Kanun’un “işyeri, işyerinin bildirilmesi, devri, intikali ve nakli” başlıklı 11. maddesinin IV. fıkrasında bu husus göz önüne alınmıştır. Hükme göre,

“29/6/1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tâbi şirketlerin nevelerinin değişmesi, birleşmesi veya diğer bir şirkete katılması durumunda, bu hususların ticaret siciline tesciline ilişkin ilân tarihini; adi şirketlerde şirkete yeni ortak alınması durumunda ise en geç yeni ortağın alındığı tarihi takip eden on gün içinde, işyeri bildirgesi ile Kuruma bildirilmek zorundadır.”

Şu hâlde şirketlerin birleşmesi ve tür değiş-tirmesi¹¹ de 5510 sayılı Kanun md. 89 anlamında işyeri devri niteliğini taşımaktadır.

Kanun 1956 tarihli 6762 sayılı Kanun’a atıf yaptığı için mülga TTK’da yer almayan bölünme işlemi md. 11’de zikredilmemiştir. Ancak bölünme işlemi sonucunda da eğer işyeri devralan şirkete geçiyorsa bu durumun da md. 89 kapsamına

⁷ Bu ikisinin her zaman örtüşmeyeceğini de belirtmek gerekir, bkz. **Çelikboya**, Kerem (2017) Ticarî İşletmenin Devri, İstanbul, Oniki Levha, s. 102; **Cengil**, M. Fatih (2018) Ticarî İşletmenin Devri, İstanbul, Oniki Levha, s. 155 vd. Ancak çalışma konusu sorun bakımından bu ikisi arasındaki fark gözardı edilebilir kanısındayız.

⁸ **Özkaraca**, s. 43.

⁹ Bu konuda daha fazla bilgi için bkz.; **Özkaraca**, s. 51-61; **Sönmez Tatar**, s. 131.

¹⁰ **Tuncay**, A. Can & **Ekmekçi**, Ömer (2019) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Baskı, İstanbul, Beta, s. 234.

¹¹ Öğretide de bu şekilde kabul etmektedir: **Aslanköylü**, Re-sul (2015) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Birinci Cilt, Ankara, Bilge Yayınevi, s. 2094; **Öz-türk**, Berna (2016) Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primerler, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 270.

girdiğinde şüphe etmemek gerekir. Her şeyden önce md. 89'un lafzı, oldukça kapsayıcı bir şekilde kaleme alınmış olup, sayım sınırlı değildir. Ticaret hukuku açısından 5510 sayılı Kanun md. 89'un ele alındığı kısımda da değinileceği üzere, bölünme işlemi sonucunda esasen bir külli hâlefîyet ilişkisi doğar, ancak birleşmeden farklı olarak buradaki külli hâlefîyet bölünen şirketin tüm malvarlığına sâri değildir. Dolayısıyla fark nitelik değil, nicelik farkıdır.

Her ne kadar tüzel kişiliklerde birleşme, tür değiştirme ya da bölünme sonucu meydana gelecek değişiklikler işyeri devri olarak görülecekse de, Sosyal Güvenlik Kurumunun 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nde de isabetli olarak belirtildiği üzere tüzel kişiliğin ortaklık yapısındaki değişiklikler işyeri devri olarak görülemeyeceğinden, 5510 sayılı Kanun md. 89 hükmü uygulama alanı kazanmayacaktır. Bu kapsamda verilen bir örnek uyarınca, "Bir limited şirketin ortaklarının hisselerini başka gerçek veya tüzel kişilere satmaları tüzel kişiliği sona erdirmediğinden başka bir ifade ile tüzel kişiliğin hissedarları değişmiş olsa dahi ticaret siciline o tüzel kişilik adına kayıt devam ettiğinden bu şekildeki hisse devri işveren değişikliği olarak görülmeyecek ve hissedar değişikliği nedeniyle işverenden işyeri devir bildirgesi istenilmeyecektir." Ticaret şirketin tek gerçek kişi ortağı olsa da, ortaklık yapısının değişmesi tek başına işyeri devrine yol açmayacaktır¹².

C. İŞYERİ DEVRİNDEN DOLAYI SORUMLULUĞUN KAPSAMI VE SÜRESİ

İşyeri devrinin kabul edildiği hâllerde 5510 sayılı Kanun md. 89/1 uyarınca devreden işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer fer'ilerinden oluşan borçlarından, devralan işveren müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Görüldüğü üzere devralan işverenin devreden işverenle olan müteselsil sorumluluğu, sınırlı bir şekilde düzenlenmiş olup, sorumluluk sadece devreden işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan kesinleşmiş prim, gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer fer'ilerinden oluşan borçları kapsamaktadır. Belirtilen borçlar dışında idari para cezası, kira borcu, iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanan rücu davaları sonucu ortaya çıkan Sosyal Güvenlik Kurumu alacakları gibi hususlardan sorumluluk bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle devralan işverenin sorumluluğu, işveren vekili, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, geçici iş ilişkisinde geçici işverende olduğu gibi mevzuattaki tüm işveren yükümlülüklerini kapsamamaktadır¹³.

İşyerini devralan işverenin, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yukarıda değinilen çeşitli alacaklarından müteselsilen sorumlu tutulmasının nedeni, devreden işverenin borçlarının ödenmesini güvence altına almak, işyerinin devri sonucu iş sözleşmeleri de devrilen sigortalıların sosyal sigorta haklarını korumak ve işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı olan yükümlülüklerinden kurtulmalarının önüne geçmektir¹⁴. Sorumluluk devreden işverenin ödenmeyen prim ve fer'ilerini

¹² Genelgenin bu yöndeki açıklamaları için bkz.; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, 2020/20 sayılı Genelge, Birinci Kısım, Üçüncü Bölüm, 2.1.1.

¹³ **Tuncay & Ekmekçi**, s. 234; **Sözer**, Ali Nazım (2019) Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta, s. 223.

Kabakcı, Mahmut (2019) Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk, İstanbul, Beta, s. 40; **Sönmez Tatar**, s. 131.

¹⁴ **Sönmez Tatar**, s. 132.

kapsadığından geçmişe dönük birlikte sorumluluk niteliğini taşımaktadır. Diğer bir deyişle devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğu sadece devreden işveren döneminde doğan borçları kapsamakta olup, işyerinin devrinden sonra sigortalıların devralan işverence çalıştırılmasından kaynaklanan prim borçlarını içermemektedir¹⁵.

Müteselsil sorumluluk ise ilgili alacağın tâbi olduğu zamanaşımı süresince devam etmektedir. Zamanaşımı süresinin başlangıç tarihiyle ilgili temel düzenleme uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim ve diğer alacakları, ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak on yıllık zamanaşımına tâbidir (5510 sayılı Kanun md. 93/2). Bu itibarla İş Kanunu kapsamında işyeri devriyle, 5510 sayılı Kanun md. 89'un karşılaştırıldığı başlık altında da değinileceği üzere devreden işverenin sorumluluğu iki yıllık süreyle sınırlandırılmamıştır¹⁶.

III. 5510 SAYILI KANUN MADDE 89'UN İŞYERİ DEVRİNİN BİREYSEL İŞ HUKUKUNDAKİ HÜKÜM VE SONUÇLARIYLA KIYASLANMASI

A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRALAN İŞVERENLE DEVAM ETMESİ BAKIMINDAN

Bireysel iş hukukunda işyeri devri Türk Borçlar Kanunu (TBK) md. 428, 4857 sayılı İş Kanunu (İK) md. 6 ve sadece ticari şirketlerin birleşmesi, bölünmesi veya tür değiştirmesinde uygulama alanı bulan Türk Ticaret Kanunu (TTK) md. 178'de düzenlenmiştir. İlgili hükümlerin sağladığı temel güvence aynı yöndedir. Değinilen hükümler uyarınca işyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir

işlemlerle başkasına devredilecek olursa, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri, bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçer. Görüldüğü üzere ilgili hükümlerin esas amacı, soyut bir hukuki değer olarak işyeri veya işyeri bölümünün devrini düzenlemek değil, devre konu işyerinde ya da işyeri bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin sürekliliğini sağlamaktır¹⁷. Bu sayede işyeri devredilse de işin sürekliliği ve iş ilişkisinin yeni işverenle aynen devamı temin edilerek, iş sözleşmesinin dayanıksızlığı giderilmeye çalışılmaktadır¹⁸.

5510 sayılı Kanun md. 89 ise her ne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu'nun çeşitli alacaklarının ödenmesini teminat almayı hedeflemekteyse de, işyeri devrinin varlığından söz edebilmek için işyerinde var olan iş sözleşmelerinin devralan işverenle devamı yukarıda da değinildiği üzere ön koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira tek başına bina, makine ile araç ve gereçlerin devri işyeri devri olarak görülmemekte, işyerinde var olan iş sözleşmelerinin de devri gerektiği kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle farklı amaçlar takip edilse de, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçmesi 5510 sayılı Kanun md. 89'un bireysel iş hukukundaki işyeri devri hükümleriyle ortak yönünü oluşturmaktadır.

B. İŞYERİ DEVRİNE KONU HALLER BAKIMINDAN

5510 sayılı Kanun md. 89 hükmü, kapsamına aldığı işyeri devrine konu hallerle ilgili olarak bireysel iş hukukundaki düzenlemelerden farklılık

¹⁵ Kabakcı, s. 40; Sönmez Tatar, s. 135.

¹⁶ Tuncay & Ekmekçi, s. 234; Sözer, s. 223; Kabakcı, s. 43.

¹⁷ Doğan Yenisey, s. 251.

¹⁸ Süzek, s. 194.

arz etmektedir. Gerek TBK md. 428 gerek İK md. 6 hukukî işleme bağlı devirlerde uygulama alanı kazanmaktadır. TTK md. 178 ise sadece ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ya da tür değiştirmesi yönündeki hukukî işlemlerde devreye girmektedir. Görüldüğü üzere bireysel iş hukukuyla ilgili yasal düzenlemeler, hukukî işleme bağlı devirlerde uygulama alanı kazanmaktadır. Bununla birlikte istisnai bazı hükümlere de yer verilmiştir. TBK md. 428’de yer almamakla birlikte İK md. 6’daki gerek birlikte sorumluluk halleri gerek iş sözleşmesinin sürekliliğine ilişkin hükümler iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu gerçekleşen işyeri devirlerinde uygulanmamaktadır (md. 6/son). Diğer bir deyişle işverenin iflası sonucu işyerinin devredildiği hâllerde iş sözleşmeleri devralan işverene geçmez, devralan taraf önceki işverenin borçlarından sorumlu tutulmaz¹⁹. Ayrıca TBK md. 428 ve TTK md. 178’de açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte, İK md. 6/IV uyarınca “Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.” Tüzel kişiliğin birleşme, katılma ya da türünün değişmesi nedeniyle sona erme hallerinde birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanmaması doğaldır, zira müteselsil sorumluluğun işletilebilme olanağı ortadan kalkmaktadır²⁰.

5510 sayılı Kanun md. 89’un uygulanması ise hukukî işleme bağlı ya da iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi dışında gerçekleşen devirlerde

sınırlandırılmamıştır. İşyeri devri oldukça geniş bir şekilde kaleme alınmış ve devir sonucunu doğrudan her durumda 5510 sayılı Kanun md. 89’un uygulanması sağlanmıştır. Diğer bir deyişle örneğin miras yoluyla geçişlerde bireysel iş hukukuna ilişkin yasal düzenlemeler uygulama alanı kazanmamaktayken²¹, miras yoluyla intikal veyahut İK md. 6’dan farklı olarak iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi de dahil olmak üzere her türlü işyeri devrinde 5510 sayılı Kanun md. 89 devreye girmektedir. Bununla birlikte miras yoluyla intikalde ya da birleşme, bölünme veya tür değiştirme nedeniyle tüzel kişiliğin sona erdiği hallerde 5510 sayılı Kanun md. 89’un uygulama alanı kazanması, devreden işverenden kalan prim borçları nedeniyle mirasçılara veyahut yeni tüzel kişiliğe başvurulup başvurulamayacağıyla ilgili tereddütleri giderecekse de, devreden işverenin vefat etmesi ya da tüzel kişiliğin sona ermesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu alacaklarının tahsilinde ek bir güvence getirmemektedir.

C. DEVİRDEN ÖNCE SONA EREN İŞ SÖZLEŞMELERİNDEN DOLAYI SORUMLULUK BAKIMINDAN

Bireysel iş hukuku açısından gerek TBK, gerek İK ve gerekse de TTK hükümleri uyarınca devir tarihinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin devralan işverene geçeceği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle devir tarihinden önce sona

¹⁹ Eyrenci, Öner & Taşkent, Savaş & Ulucan, Devrim & Bakan, Esra (2020) İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta, s. 53. İflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu gerçekleşen devirlerde İK md. 6’daki özellikle iş sözleşmelerinin devamlılığını hedefleyen hükümlerin uygulanmaması öğretide eleştirilmektedir. Bu yöndeki açıklamalar için bkz. Özkaraca, s. 207-208.

²⁰ Ticaret şirketlerindeki hangi yapısal değişiklikler sonucu müteselsil sorumluluğa gidilebileceği konusunda bkz.; Alp, Mustafa (2012), ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre

Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)’ Çalışma ve Toplum, 5:1, C:6, s. 68.

²¹ Miras yoluyla intikalde TBK md. 428, İK md. 6 ya da TTK md. 178’in uygulanmaması ise işçilerin sözleşmelerinin devamlılığı üzerinde olumsuz bir etkiye yol açmamaktadır. Zira öğretide isabetli olarak belirtildiği üzere ölüm halinde tüm hak ve borçlar külli halefiyet yoluyla başka bir hukukî işleme gerek kalmaksızın mirasçılara intikal ettiği için, zaten iş sözleşmeleri kendiliğinden yeni işveren sıfatını kazanan mirasçılara geçecektir (Süzek, s. 195; Özkaraca, s. 44-45).

ermiş iş sözleşmelerinin yeni işverene geçmesi söz konusu olamayacağından²², salt ilgili hükümlerle sınırlı olarak konu ele alındığında iş sözleşmesi işyeri devrinden önce sona eren işçilerin alacakları açısından devralan işverenin sorumluluğuna gitmek olanaklı görünmemektedir²³. 5510 sayılı Kanun md. 89'da ise böyle bir durum söz konusu değildir. İşyerinin devrinden önce sona ermiş olan iş sözleşmelerinden kaynaklanan örneğin prim borçları da, 5510 sayılı Kanun md. 89 uyarınca işyerini devralan işverene geçecek ve birlikte sorumluluk hükümleri uygulama alanı kazanacaktır. Zira 5510 sayılı Kanun md. 89'da, bireysel iş hukukundaki yasa hükümlerinde olduğu gibi işyeri devrinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği yönünde sınırlandırıcı bir ifadeye yer verilmemiş, aksine eski işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer fer'ilerinden oluşan borçlarından devralan işverenin müteselsilen sorumluluğunun doğacağı benimsenmiştir. Öğretide²⁴ haklı olarak belirtildiği üzere 5510 sayılı Kanun md. 89 ile kanun koyucu, malvarlığının azalmasına bağlı olarak devreden işverenin tahsil kabiliyetinin daha da azalacağını öngörerek, işyerinin devrinden önce doğan ama ödenmemiş olan primler ve diğer alacaklardan devralan işvereni de sorumlu tutma yoluna gitmiştir.

Yeri gelmişken ifade edilmelidir ki, her ne kadar bireysel iş hukukundaki yasa hükümleri uyarınca devrinden önce sona ermiş olan iş

sözleşmelerinden kaynaklanan alacaklar için devralan işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceği anlamı çıkmaktaysa da, öğretide haklı olarak belirtildiği üzere TBK md. 202 genel hüküm olarak uygulama alanı kazanabilecektir. Nitekim iş kanunlarında düzenlenmeyen konularda TBK md. 202'nin genel hüküm olarak uygulama alanı kazanması engellenmiş değildir. Dolayısıyla TBK md. 202'deki koşulların gerçekleştiği ve işyeri devrinin aynı zamanda malvarlığının ya da işletmenin devralınması niteliğini taşıdığı hallerde, iş sözleşmeleri işyeri devrinden önce sona eren ve bu nedenle kendisine geçmeyen işçilere karşı da devralan işverenin sorumluluğu gündeme gelebilecektir²⁵. Nitekim Yargıtay da TBK md. 202'ye atıfta bulunarak işyeri devrinden önce iş sözleşmesi sona eren işçilerin alacaklarından devralan işverenin sorumluluğuna gidilebileceğini kabul etmektedir. Bu yöndeki kararlardan²⁶ birinde,

“Genel Kanun niteliğindeki 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 202. maddesinde devir anında doğmuş bulunan borçlardan devralan işverenin sorumlu olduğu kurala bağlanmış olmakla birleşen dosyada davalı T.C. Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi Tekirdağ Su ve Kanalizasyon İdaresinin de sorumlu olduğunun kabulü gerekir. Mahkemece fesihden çok sonra devri (devir) olduğu gerekçesiyle birleşen dava yönünden davanın reddi hatalıdır”

ifadelerine yer verilerek iş sözleşmesi devirden önce sona erse de, TBK md. 202 gereğince feshe bağlı

²² **Ekonomi**, Münir 'İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi': (2000) Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, s. 351.

²³ **Özkaraca**, s. 339. **Demir**, Kübra (2019), 'İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu' Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, S:2, C:25, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, s. 670-671.

²⁴ **Kabakcı**, s. 42.

²⁵ **Özkaraca**, s. 342-345; **Demir**, s. 670-671.

²⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 01.07.2020, E: 2016/16654, K: 2020/6857. Devirden önce sona ermiş iş sözleşmelerinden dolayı TBK md. 202'ye gidilerek devralan işverenin sorumluluğuna başvurulabileceğini kabul eden aynı yöndeki diğer kararlar için bkz.; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 21.11.2019, E: 2017/10528, K: 2019/20643, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 09.03.2017, E: 2016/34258, K: 2017/3565, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, T: 05.05.2014, E: 2014/3188, K: 2014/9824, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, s.e.t. 23.09.2021.

alacaklar için devralan işverene başvurulabileceğine hükmedilmiştir.

D. MÜTESELSİL SORUMLULUĞUN TÂBİ OLDUĞU SÜRE BAKIMINDAN

Bireysel iş hukukunda ilişkin yasa hükümlerinden TBK md. 428/3 ile İK md. 6/3'de devreden işverenin devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan ötürü sorumlu olduğu süre devir tarihinden itibaren iki yıla sınırlanmıştır. Sadece TTK md. 178 süre açısından sınırlı olan bu sorumluluk anlayışından ayrılmıştır. TTK md. 178/3'te

“Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.”

hükmüne yer verilmiş, herhangi bir süre sınırı öngörülmemiştir. Diğer bir deyişle TTK md. 178'in uygulama alanı kazandığı hallerde devreden işverenin müteselsil sorumluluğu, alacak bir şekilde ortadan kalkana ya da zamanaşımına uğrayana kadar devam edecektir²⁷.

5510 sayılı Kanun md. 89 da, TTK md. 178'e benzer bir düzenleme niteliğini taşımaktadır. 5510 sayılı Kanun md. 89'da, TBK md. 428 ile İK md. 6'nın aksine devreden işverenin müteselsil sorumluluğu bakımından süre kısaltılmamış, Sosyal Güvenlik Kurumu alacağının tâbi olduğu zamanaşımı süresince devreden işverenin de sorumluluğu esas kabul edilmiştir. 5510 sayılı Kanun md. 89 uyarınca alacaklarda zamanaşımı konusu “İşyeri Devrinden Dolayı Sorumluluğun Kapsamı ve Süresi” başlığı

altında ele alındığından, tekrara düşmemek için burada ayrıca ele alınmayacaktır.

E. İŞ İLİŞKİSİNİN DEVRİNE İŞÇİNİN İTİRAZ EDİP EDEMEYECEĞİ BAKIMINDAN

İşyeri devrinin bireysel iş hukuku açısından sonuçlarının düzenlendiği gerek TBK md. 428'de gerek İK md. 6'da işçilere, iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı tanınmamıştır. Kanun hükmünün bir sonucu olarak işyerinde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçmektedir. 5510 sayılı Kanun md. 89, doğrudan iş sözleşmelerinin devamlılığını sağlamayı hedeflemese de, ilgili hükmün kaleme alınışı uyarınca işyeri devrinden söz edebilmek için ekonomik birliğin devri ve dolayısıyla işyerinde çalışan sigortalıların iş sözleşmesinin devri gerekmektedir. Bu çerçevede 5510 sayılı Kanun md. 89, TBK md. 428 ve İK md. 6 ile aynı yönde olup, sosyal güvenlik hukuku anlamında işyeri devrinin gerçekleşmesinde ve iş sözleşmelerinin devrinde, işçilere tanınmış bir itiraz hakkından söz edilemez. Bununla birlikte TTK md. 178 hükmü önemli bir yenilik içermektedir. İlgili hükmün 1. fıkrasına göre;

“Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer”.

²⁷ Alp, s. 70.

İtiraz hakkını tanıyan TTK md. 178 diğer düzenlemelere göre işçileri daha fazla gözetmekte ve kişilik haklarını korumaktadır²⁸.

İşyeri devrinin söz konusu olduğu hallerde genel olarak tüm işçilere itiraz hakkının tanınması gerektiği öğretide haklı olarak savunulmaktadır. Her ne kadar işyerinin devri, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak görülemeyecekse de, işçinin bir meta olmadığı, serbestçe seçmediği bir işverenle çalışmaya zorlanamayacağı göz önüne alınmalıdır. Bu çerçevede özellikle TBK md. 428 ile İK md. 6'da değişiklik yapılmalıdır. Aksi yönde bir yorum ve kişileri seçmedikleri bir işverenle çalışmaya zorlamak, insan onuruna, çalışma özgürlüğüne, iş görme ediminin kişisel niteliğine aykırılık teşkil edecektir²⁹. Bu değinilen gerekçeler dikkate alınarak örneğin Alman Hukukunda BGB §613a'da işçilere, iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı düzenlenmiştir³⁰. Bununla birlikte sosyal güvenlik

hukuku açısından işyeri devrinin sonuçlarının düzenlendiği 5510 sayılı Kanun md. 89 açısından itiraz hakkının tanınmasının işçiler açısından sağlayacağı bir faydası bulunmamaktadır. Bir kez daha vurgulamak gerekirse 5510 sayılı Kanun md. 89'un amacı iş sözleşmelerinin devamlılığını temin etmek değil, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim alacaklarını ve dolayısıyla işçilerin sosyal güvenlik haklarını güvence altına almaktır.

IV. TİCARET HUKUKU AÇISINDAN 5510 SAYILI KANUN MADDE 89'UN DEĞERLENDİRİLMESİ

TBK md. 202 ve 203 gereği ticarî işletmenin devri hâlinde devrin kapsamına giren bütün borçlar, alacaklının rızasına gerek kalmaksızın devralana geçer. Borçların devrinin hukukî sonucu esasen

²⁸ Bu yönde bkz.; **Çelik**, Nuri & **Caniklioğlu**, Nurşen & **Canbolat**, Talat (2020) İş Hukuku Dersleri, 33. Bası, İstanbul, Beta, s. 154. TTK md. 178 biraz daha ayrıntılı bir şekilde ele alınacak olursa, ilgili hükmün ikinci fıkrasına göre, "*İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür*". Söz konusu düzenleme, Alman hukukundaki hüküm uyarınca işçinin itiraz hakkını kullanması halinde iş ilişkisi devralan işverene geçmemekte, devreden işverenle devam etmektedir. Bununla birlikte devreden işveren geçerli bir fesih nedeninin varlığını halinde iş ilişkisinin geçişine itiraz eden işçinin iş sözleşmesini sona erdirebilir (**Döring**, & **Groß**, Betriebsübergang, Rn. 91-92; **Müller-Glöge**, Rudi (2020): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 5, 8. Auflage, München, Beck, BGB 613a, Rn. 122-125; **Preis**, Ulrich (2021): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (hrsg. von Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt), 21. Auflage, München, Beck, BGB 613a, Rn. 106-107). TTK md. 178 uyarınca ise işçi itiraz etse dahi iş sözleşmesi işyerini devralan işverene geçmekte, ancak devralan işverene geçen iş sözleşmesi yasal fesih bildirim süresinin sonunda sona ermektedir [TTK md. 178 kapsamında işyeri devrine işçinin itirazı, itirazın hüküm ve sonuçları hakkında daha fazla bilgi için bkz.; **Süzek**, s. 204-207; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi & **Astarlı**, Muhittin & **Baysal**, Ulaş (2020) İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Lykeion, s. 65-66; **Uşan**, Fatih & **Erdoğan**, Canan (2020) İş ve

Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Seçkin, s. 71; **Alp**, s. 65-71; **Astarlı**, Muhittin (2013), 'Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı' Çalışma ve Toplum, S:1, C:36, s. 83 vd.] Bu kapsamda TTK md. 178 açısından tartışılması gereken önemli bir husus ise devreden işverenin müteselsil sorumluluğunun kapsamıdır. Zira TTK md. 178/3 uyarınca "*Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur*". İlgili düzenlemede net olmayan husus, devirden sonra fakat iş sözleşmesinin yasal fesih bildirim süresinin sonundan önce doğan borçlardan ötürü de devreden işverene gidilip gidilemeyeceğidir. Kanaatimizce de isabetli olan görüş uyarınca devreden işverenin müteselsil sorumluluğu sadece devir sonrası ve sona erme öncesi muaccel olan alacaklarla sınırlı kabul edilmeli, devreden işveren döneminde doğmuş olan alacaklardan devreden müteselsil sorumluluğuna gidilememelidir (**Alp**, s. 69; **Astarlı**, s. 100).

²⁹ **Özkaraca**, s. 147, 181. Genel olarak itiraz hakkı ve hukuk sistemimizde de tanınması gerekliliğiyle ilgili bkz. **Senyen Kaplan**, s. 70; **Özkaraca**, s. 180-193; **Astarlı**, s. 86-89.

³⁰ Alman hukukundaki düzenleme hakkında ayrıntılı bilgi için bkz.; **Döring** & **Groß**, Betriebsübergang, Rn. 86 ff. **Müller-Glöge**, BGB 613a, Rn. 115 ff. **Preis**, BGB 613a, Rn. 105 ff.

borcun dış üstlenimi ile eşdeğerdir³¹. 5510 sayılı Kanun'daki özel düzenleme olmasaydı, SGK'ya olan borçların bu kapsama girip girmeyeceğinde tereddüt oluşabilirdi. Nitekim sosyal güvenlik borçları hakkında özel bir düzenleme bulunmayan Alman hukukunda hâkim görüş³² ve yargı kararları³³, ticarî işletmenin/işyerinin devri hâlinde sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan ödenmemiş borçların, bunların iş sözleşmesi ilişkisi dışında görülmesi nedeniyle devralana geçmeyeceğini kabul etmektedir. Ancak konuya ilişkin karşı görüşü savunanların sayısı son dönemlerde artmıştır³⁴. İsviçre hukukunda da işyeri devrinin kapsamına devir öncesi sosyal sigorta borçlarının girmediği savunulmaktadır³⁵. Konu Türk hukukunda 5510 sayılı Kanun m. 89/1'de hükme bağlandığı için bu ülkelerdeki tartışmaların ayrıntısına girilmeyecektir.

Birleşme ve bölünmede ise külli halefiyet kuralları işler. Eğer işyeri devri şirketlerin birleşmesi sonucunda gerçekleşmiş ise, o zaman birleşmenin tescili anında, devrolunan şirketin bütün aktif ve pasifi kendiliğinden devralan şirkete geçer (TTK

md. 153, c. 2); devrolunan şirket ticaret sicilinden silinir (TTK md. 152.3). Bu klasik anlamda külli hâlefiyet olup, hak ve borçlar kanun gereği devralana geçmektedir. Bu hak ve borçlara kamu hukukundan kaynaklananlar da dahildir³⁶.

Bölünmede ise, bölünen şirketin envantere devralan şirket veya şirketlere geçeceği belirtilen hak ve borçları devralan şirkete geçer (TTK 179.4). Bu geçiş hâli de külli halefiyet niteliğinde olup, sadece envantere yazılı hak ve borçları kapsadığı için, bölünen şirketin bütün malvarlığını değil, bir kısmını kapsamaktadır. Bu nedenle bu külli halefiyet türüne öğretide kısmî külli halefiyet de denilmektedir³⁷. Bölünme hâlinde de ilgili işyeri ile birlikte işçiler devralan şirkete geçiyorsa o zaman 5510 sayılı Kanun m. 89 uygulanabilir. Ancak iş hukuku açısından işyeri devrinden söz edebilmek için işyeri ile birlikte işçilerin de devri arandığından bu ikisi arasındaki bağlantı kopacaksa o zaman 5510 sayılı Kanun m. 89 uygulama bulmayacaktır.

Tür değiştirmede ise esasında teknik olarak külli hâlefiyet söz konusu olmamaktadır. TTK md.

³¹ **Arkan**, Sabih (2020) Ticarî İşletme Hukuku, 26. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, s. 45-46; **Çelikboya**, s. 308; **Cengil**, s. 463.

³² **Roßbach**, Gundula (2019) Kommentar zum Sozialrecht (hrsg. Knickrehm, Sabine/Kreikebohm, Ralf/Waltermann, Reimund), 6. Auflage, München, Beck, SGB § 28e, Rn. 4; **Zieglmeier**, Christian (2021) Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, Werkstand: 113. EL: 1 März 2021 (hrsg. Körner, Anne/Leitherer, Stephan/Mutschler, Bernd/Rolfs, Christian), Beck, Vorbemerkung zu SGB §§ 20-28, Rn. 3; **Gussen**, Heinz (2021), BeckOK Arbeitsrecht (hrsg. Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikebohm, Ralf/Meßling, Miriam/Udsching, Peter), 59. Edition, Stand: 01.03.2021, Beck, BGB § 613a, Rn. 105.

³³ LSG Bayern, Entscheidung vom 28.01.2011 - L 5 R 848/10 B ER (BeckRS 2011, 76405, beck-online.de).

³⁴ Azlık görüşü için karşı. **Froehner**, Jan (2015), 'Die Haftung des Erwerbers für rückständige Sozialversicherungsbeiträge beim Unternehmenskauf im Rahmen eines Asset Deals' GWR, S:10, s. 202 vd.; **Vossler**, Norbert (2021), Handelsgesetzbuch Kommentar (hrsg. Oetker, Hartmut) 7. Auflage, München, Beck, HGB § 25, Rn. 30. Yine konuya tereddütlü yaklaşan bir görüş için bkz. **Thiessen**, Jan (2021)

Münchener Kommentar zum HGB, Band 1 (hrsg. Drescher, Ingo/Fleischer, Holger/Schmidt, Karsten), 5. Auflage, München, Beck, HGB 25, Rn. 66.

³⁵ **Wildhaber**, Isabelle (2011) Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen, Zürich/Basel/Genf, Schultess, s. 199.

³⁶ **Thomas**, Gelzer (2012) Zürcher Kommentar zum Fusionsgesetz (hrsg. Vischer, Frank), 2. Auflage, Zürich, Schultess, FusG Art. 22 N. 9.

³⁷ **von der Crone**, Hans Caspar & et. al (2017) Das Fusionsgesetz, 2. Auflage, Zürich/Basel/Genf, Schultess, s. 258, N. 255; **Burckhardt Bertossa**, Jacqueline & **Eichner**, Mark (2012), Zürcher Kommentar zum Fusionsgesetz (hrsg. Vischer, Frank), 2. Auflage, Zürich, Schultess, FusG Art. 52, N. 3; **Watter**, Rolf/**Büchi**, Raffael (2015) Basler Kommentar Fusionsgesetz (hrsg. Watter, Rolf/Vogt, Nedim Peter/Tschäni, Rudolf/Daniel Daeniker), 2. Auflage, Basel, Helbing Lichtenhahn, FusG Art. 52, N. 3 vd.; **Hanselmann**, Petra (2015) Fusionsgesetz, 2., stark überarbeitete Auflage (hrsg. Baker & McKenzie), Bern, Stämpfli, FusG Art 29, N. 11; **Tekinalp**, Ünal & (**Poroy**, Reha & **Çamoğlu**, Ersin) (2021) Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku C. 1, 15. Bası, İstanbul, Vedat, s. 177, N. 163b.

180.1, c. 2'ye göre “yeni türe dönüştürülen şirket es-
kisinin devamıdır”. Tür değiştirilmede külli halefiyeti
doğuran bir devir işlemi olmayıp, şirket ekonomik
ve hukukî varlığını korumakta, sadece hukukî şek-
lini/kıyafetini değiştirmektedir³⁸. Dolayısıyla önceki
türdeki şirketin malvarlığı yeni türdeki şirkete dev-
redilmeden yeni türe dönüşen şirkete ait olmaya de-
vam etmektedir³⁹. Bu açıdan tür değiştirmede tek-
nik anlamda külli halefiyet olmasa da 5510 sayılı
Kanun md. 89 anlamında tür değiştirme de işyeri
devri sayılarak yeni türdeki şirket de önceki türün
borçlarından dolayı SGK'ya karşı sorumlu olacaktır.

V. SORUNA İLİŞKİN YARGITAY KA- RARLARI VE ÖĞRETİ GÖRÜŞLERİ

A. YARGITAY KARARLARI

Bu genel açıklamalardan sonra çalışma ko-
nusu soruna, yani işyerinin birden fazla devri
hâlinde son devralanın ilk devreden 5510 sayılı
Kanun md. 89'daki borçlardan sorumlu olup olma-
dığına dönecek olursak, ulaşılabilen Yargıtay karar-
larını iki dönemde incelemek uygun olur. 2018 yı-
lına kadarki ilk dönemdeki yargı kararları, işyerinin
birden fazla devri hâlinde son devralanı sorumlu
tutmamaktadır. 2018 yılından sonraki içtihat ise
tam aksi yönde değişmiştir.

1. İlk Dönem Kararlar

Bu konudaki ulaşılabildiğimiz ilk içtihat 506
sayılı mülga Sosyal Sigortalar Kanunu döneminde
verilen Hukuk Genel Kurulu'nun T: 29.1.1992, E:
1991/566, K: 1992/21 sayılı kararıdır⁴⁰. Genel Kurul,
10. Hukuk Dairesi'nin 12.2.1991 gün ve 1135-1210
sayılı kararının gerekçesini özetlemiş ve özel daireyi
haklı görerek direnme kararını bozmuştur. Özel da-
ire kararına erişemediğimiz için Hukuk Genel Ku-
rulu kararındaki özeti kullanacağız:

*“506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 82.
maddesi hükmüne göre işyeri devredilir ise
devralan işveren önceki işverenin Kurum'a
olan prim gecikme zammı ve faiz borcundan
müteselsilen sorumludur. Bu sorumluluk Da-
iremiz uygulamasına göre ilk devralan şahıs
bakımından mümkün olup ondan sonraki
zincirleme devralanlar yönünden 82. madde-
nin uygulama olanağı yoktur.”*

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 1991'den
önceki kararlarında da yerleşik uygulamasının bu
yönde olduğu Hukuk Genel Kurulu kararındaki
özetten anlaşılmaktadır. 10. Hukuk Dairesi'nin bu
uygulaması esasen 2018 yılına kadar sürmüştür. Ör-
neğin, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 13.4.1993, E:
1992/11117, K: 1993/3693 sayılı kararına göre⁴¹:

³⁸ von der Crone, Hans Caspar & et. al, s. 318, N. 685.

³⁹ Guggenbühl, Markus (2012) Zürcher Kommentar zum Fu-
sionsgesetz (hrsg. Vischer, Frank), 2. Auflage, Zürich,
Schultess, Vor FusG Art. 53-68, N. 4; Romerio, Flavio
(2015), Basler Kommentar Fusionsgesetz (hrsg. Watter,
Rolf/Vogt, Nedim Peter/Tschäni, Rudolf/Daniel Daeniker),
2. Auflage, Basel, Helbing Lichtenhahn, FusG Art. 53, N. 13;
Fischer, Alexander (2015), Fusionsgesetz, 2. stark überar-
beitete Auflage (hrsg. Baker & McKenzie), Bern, Stämpfli,
Vor FusG Art. 53-68, N. 6; Tekinalp & (Poroy & Çamoğlu),
s. 192, N. 178a.

⁴⁰ Kazancı İchtihat Bilgi Bankası (s.e.t. 15.06.2021). Bu Hukuk
Genel Kurulu kararı yanında öğretilerde Hukuk Genel Kurulu
25.12.1991, E. 566, K. 21 sayılı bir karara da atıf yapıldığı gö-
rülmemektedir. Atıf yapılan karar 1991 tarihli olduğuna göre,

karar numarası da 1991/21 olmalıdır. Ancak Hukuk Genel
Kurulu'nun 1991/21 sayılı kararı başka bir konuya aittir
(bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T: 30.1.1991, E:
1990/12-620, K: 1991/21, Kazancı İchtihat Bankası, s.e.t.
15.06.2021). Yine karar tarihi olarak verilen 25.12.1991'de
Hukuk Genel Kurulu kararlarının sayısı 663'e ulaşmıştır
(bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T: 25.12.1991, E:
1991/543, K: 1991/663, www.lexpera.com, (s.e.t.
15.06.2021). Kararın künyesi *Resul Aslanköylü'nün Sosyal
Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Birinci
Cilt Ankara 2015*, s. 2103'te yer almaktadır. Kararın künye-
sinde bir hata olmalıdır. Kararın aslına ulaşamadığımız için
bu kararı kullanmıyoruz.

⁴¹ Kazancı İchtihat Bilgi Bankası (s.e.t. 15.06.2021).

“Gerçekten, davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasanın 82. maddesine göre, bir işyerinin devir veya intikal etmesi durumunda, yeni işveren eski işverenin Kurum'a olan prim borçları ile eklentilerinden müteselsilen sorumludur. Bu sorumluluk, yasanın belirlediği veçhile, işyerini devreden veya intikaline neden olan işverenle burasını devralan veya işyerinin kendisine intikal ettiği yeni işveren arasında söz konusudur. Bu sorumluluğun alanını, daha önceki veya daha sonraki işverenlere yüklemek, kısaca sorumluluk halkalarını uzatmak mümkün değildir. Yasa, işyerinin ve sigortalılarının durumunu bilebilecek yeni işvereni sorumlu tutmuş ve eski işverenin prim borçlarının da devam edeceğini öngörmüştür. Yasal tabirle, eski ve yeni işverenler için müteselsil bir sorumluluk söz konusudur. Ne var ki, hile veya muvazaa halleri, bu kuralın dışındadır. Salt, prim borçlarından kurtulma veya üçüncü kişileri yanıltma amacına yönelik arada yeni şirketler kurulması veya işyerinin bunlara devir veya satış gösterilmesi yasanın amacına uygun düşmez ve kanuna karşı hile yapan yeni işverenleri sorumluluktan kurtarmaz. Aksine düşünce, çalışanların bir bölümü yönünden sosyal güvenliklerini sağlama görevini üstlenen Sosyal Sigortalar Kurumu'nun ana gelir kaynağını oluşturan primlerin tehlikeye atılması sonucunu doğurur ve Kurum'u mali yönden güç durumda bırakır.”

Çoğunluk ile alınan bu kararda bir de karşı oy bulunmaktadır. Karşı oya göre;

“Dairemizin sayın çoğunluğu, bir işyerinin peşpeşe bir dizi devir görmesi durumunda, 506 sayılı Kanunun 82. maddesinde öngörülen zincirleme (müteselsil) sorumluluğu, ancak ikili halkalar halinde sınırlı bir sorumluluk olarak kabul etmiştir. Anılan maddenin özünden ve sözünden ve giderek zincirleme sorumluğa ilişkin genel hükümlerden böyle bir sonuç çıkarmak mümkün değildir. Tersine, 82. maddenin, işyerini babadan oğula, oğuldan anaya vs. devretmek suretiyle prim tahsilini engelleyecek halleri ortadan kaldıracak biçimde düzenlendiği yasama belgelerinde yazılıdır. Yine "yasama belgelerinden anlaşıldığı gibi, prim borcu, aslında işyerinin borcu sayılmakta, işyerine bağlanmaktadır. O işyerinden, sahibi kim olursa olsun tahsili gerekmektedir" (Teoman Ozanoğlu, Sosyal Sigortalar Mevzuatı, 2. Cilt, Ank.1974, S.1378). "Sosyal Sigorta hak ve yükümlülükleri, işveren değişikliğinden etkilenmeksizin işyeri ile birlikte ve onunla bağlantılı olarak sürüp gitmektedir (Mustafa Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ank.1985, S. 553). Sorumluluğu ikili halkalara indirgemenin, prim borcundan kurtulmak için paravan şirketlerin devreye sokulmasına yol açacağına kuşku edilmemelidir. Dava konusu olay ve giderek bozma kararının içeriği bunun güzel bir örneğidir. Bu bakımdan mahkeme kararının yukarıda yazılı gerekçelerle bozulması oyundayım.”

Yine çoğunlukla alınan nispeten güncel bir kararında⁴² ise Yargıtay 10. Hukuk Dairesi şöyle demektedir:

⁴² Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, T: 30.06.2016, E: 2014/22939, K: 2016/10908 (www.lexpera.com, s.e.t. 15.06.2021).

“İşyerinin zincirleme devirlerinde, ilk devralanın, devraldığı kişinin prim borcundan ötürü sorumlu tutulabileceği işyerini, ikinci devralan durumunda olan kişinin, işyerinin ilk sahibinin prim borçlarından sorumlu tutulamaz.

Somut olayda da davacı şirket, [X] 'un borcundan ötürü onunla birlikte müteselsilen sorumlu tutulamaz. Zira, devir işlemi, [X] ile [Y] arasında yapılmıştır. Davacı şirket, .[X]. 'un değil [Y]. 'un halefi durumundadır. Bu nedenle Mahkemece, yukarıda açıklanan maddi ve hukuki ilkeler çerçevesinde irdeleme yapılarak karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”

Kararın karşı oyu şöyledir:

“Daire çoğunluğu ile aramızdaki ihtilaf, 5510 Sayılı Kanun 89/1 kapsamında; işyerinin zincirleme devirlerinde ilk devralanın sorumlu olduğu, ikinci devralanın ise işyerinin ilk sahibinin prim borçlarından sorumlu tutulmaması yönündeki yorumdur.

89. madde, «Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir. Bu fıkranın uygulanmasına dair usûl ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir.»

Madde metninde işyeri devirlerinde ilk devralanın sorumlu olduğu, daha sonraki devralanların ilk işyeri sahibinin prim

borçlarından sorumlu olmayacağı yönünde bir kısıtlama yoktur. Eğer herkesin sadece kendinden önceki işverenin prim borçlarından sorumlu olacağı esası benimsenirse muvazaalı olarak birden fazla devirlerin önünün açılmasına ve hemen yeni bir devir yapılarak işyerinin ve son işverenin prim borcundan kurtulmasının yolu açılmış olur. Kaldı ki ilk işverenin prim borcu ödenmediği takdirde artık devralan işverenin borcu haline geldiği yasa gereği olduğundan ikinci devralan veya sonraki devirlerde işverenler de ödenmeyen ve Kurum borcu haline gelen önceki işverenin aktifini ve pasifini devraldığından otomatik olarak kendinden önceki ödenmeyen tüm prim borçlarından sorumlu hale gelmektedir.

5510 Sayılı Kanun 89/1 kapsamında işyerini aktif veya pasifi ile birlikte devralan işveren, işyeri devri şartları varsa kendinden önce ne kadar devir olursa olsun artık işyerine ait tüm prim borçlarından müteselsilen sorumludur. Yeni işveren prim borcunu Kuruma ödediği takdirde ödediği ve önceki işverenlerin sorumlu olduğu miktarı eski işveren/işverenlere rücu etme imkânı vardır. Zincirleme devirlerde de son işverenin veya Kurumun takip yaptığı işverenin kendinden önceki tüm prim borçlarından sorumlu tutulması gerektiği, belirtilen esaslar çerçevesinde araştırma yapıldıktan sonra karar verilmesi gerektiği düşüncesinde olduğumdan sayın çoğunluğun görüşüne katılmıyorum.”

2. İkinci Dönem Kararlar

Tespit edebildiğimiz kadarıyla Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin yerleşmiş diyebileceğimiz bu

içtihadı, T: 18.12.2018, E: 2018/4676, K: 2018/10781⁴³ sayılı kararı ile değişmiştir. Karara göre:

“Anılan yasa maddelerinin uygulanması bakımından, belirtilmelidir ki, bir işyerinin birden fazla devrolması mümkündür. Bu hallerde, Borçlar Kanunu’nun dışında, özel hüküm niteliği ile uygulama önceliği bulunan 5510 sayılı Yasanın 89. maddesi gereği, yeni işveren sıfatı ile son işverenin, eski işverenlerin Kuruma ödenmemiş kamu borçlarından dolayı sorumlu tutulması gerekir. Aksi düşünce, zincirleme devir yolu (iki ve daha fazla devretme hali) ile eski işveren ile birlikte (bir sonraki) yeni işvereni sorumluluktan kurtarma sonucunu doğurabilecektir. Bu durum ise, yasanın amacına ve Kamu alacaklarının imtiyazlı olup, öncelikle tahsil edilmeleri gereğine aykırı olacağı gibi, fıkranın ikinci cümlesindeki emredici düzenleme ile yer alan, sözleşme ile sorumluluktan kurtulma yasasına aykırılık teşkil edecektir.”

Aynı gerekçe Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin T: 23.9.2020, E: 2019/3879, K: 2020/4779 sayılı kararında⁴⁴ da yer almaktadır. Gerekçe birebir aynı olduğu için tekrar alıntılama gereği duymuyoruz. Gerekçelerin aynı olması yanında her iki karar bakımından da ortak bir nokta daha vardır. Karara konu olaylar incelendiğinde işyeri devrinin sadece bir kere yapıldığı, birden fazla devir olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla yeni kararlarda yer alan bu

ifadeler *obiter dictum* niteliğinde olup, eğer daire önüne zincirleme devir olayı gelirse nasıl karar vereceği yönünde bir işaret niteliğindedir.

B. ÖĞRETİ GÖRÜŞLERİ

İncelediğimiz eserlerin büyük bir kısmında Yargıtay’ın ilk dönem uygulamalarının benimsendiği görülmektedir⁴⁵. Bazı yazarlar ise sadece Yargıtay uygulamasına değinip bu içtihadı değerlendirmemektedir⁴⁶. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Sayın *Resul Aslanköylü*’nün Yargıtay kararlarının arkasındaki gerekçeye de ışık tutabilecek değerlendirmesi ise aşağıdaki gibidir:

“Gerçekten de Yargıtayın vardığı sonuç isabetlidir. Zira örneğin, 10 defa devir gören bir işyerini en son devralan kişinin kendisinden önceki tüm devredenlerin borçlarından ötürü müteselsilen sorumlu tutulması halinde iş hayatı çekilmez bir hal alır. Ayrıca [506 sayılı Kanun] 82. maddenin amacı da bu yönde değildir⁴⁷.”

Yazar ayrıca işyeri devirlerinde halefiyetin sadece devir sözleşmesinin tarafları arasında olduğunu, sonraki devralanın ilk devredeninin halefi olmadığını, bu nedenle de son devralanın sadece kendisine devredeninin borçlarından sorumlu olduğu gerekçesini ileri sürmüştür⁴⁸.

Bununla birlikte öğretide aksi yönde yorum yapan çeşitli görüşlerle de karşılaşmaktadır.

⁴³ www.lexpera.com (s.e.t. 15.06.2021).

⁴⁴ Kazancı İçtihat Bilgi Bankası (s.e.t. 15.06.2021).

⁴⁵ **Aslanköylü**, s. 2100; **Balcı**, Mesut & **Yılmaz**, Halil (2014) Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili, 5. Baskı, Ankara, Yetkin, s. 69; **Sayış**, Begüm (2008) ‘İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’ (Yükseklisans) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 104; **Öztürk**, s. 272; **Karabacak**, Ebru (2017) Prim Ödeme Yükümlülüğüne Aykırılığın Hukuki Sonuçları, İstanbul, Legal, s. 132-133;

Tatar, Gülsüm (2017), ‘Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk’, Çalışma ve Toplum, S:4, C:55, s. 2136.

⁴⁶ **Yetik**, Murat (2018) Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri, İstanbul, Legal, s. 166; **Demir**, s. 660.

⁴⁷ **Aslanköylü**, s. 2100 (naklen).

⁴⁸ **Aslanköylü**, s. 2099.

Yargıtay'ın iş hukukuna ilişkin 1993 yılı kararlarının değerlendirilmesi seminerinde, Sayın Müjdat Şakar o dönem yürürlükte olan ve 5510 sayılı Kanunla benzer yönde düzenleme içeren 506 sayılı Kanun md. 82 ile ilgili olarak şu yönde bir açıklamada bulunmuştur;

“(506 sayılı Kanun md. 82 kastedilerek) Amaç Kurumun prim alacağını güvenceye almaktadır. O işyerinde işverenlik sıfatının sona ermesi, borç ifa edilmediği sürece belirli prim ve gecikme zammı borcundan dolayı müteselsil sorumluluğu sona erdirmez. Bu konuda düşünülecek tek sınır, bize göre, prim borcunun zamanaşımı süresidir. Asıl borçlu olan devirden önceki işverenin, sorumluluğu nasıl zamanaşımı süresiyle sınırlıysa, bu borç için müteselsil borçlu durumunda olan sonraki işverenlerin sorumluluğu da aynı süreyle sınırlı olmak zorundadır. ... Sonuç olarak, prim borcu ve eklentilerine ilişkin zamanaşımı süresi dolana kadar, işyerini devralan bütün işverenlerin müteselsil sorumluluğu devam etmektedir. Zamanaşımı süresinin dolması halinde, bunun bir defa şeklinde ileri sürülmesi ile sorumluluktan kurtulmak mümkün olacaktır. Sorunun çözümü için, kanımızca Yargıtay kararında olduğu gibi kanuna karşı hile ve muvazaa araştırmaya ya da karşıoy yazısında olduğu gibi “işyeri borcu” gibi kavramlar yaratmaya ihtiyaç yoktur”⁴⁹.

Müjdat Şakar ile aynı yönde sonuca farklı gerekçelerle ulaşan ve Yargıtay'ın ilk dönem

kararlarını isabetsiz bulan Sayın Mahmut Kabakcı'ya göre de:

“... işyeri devrinde birlikte sorumluluk bakımından bağlama noktası Kurum nezdinde prim borçlusu olan işverenin kendisi değil, işverenin prim borcunun kaynağı olan işyeridir. Kanun koyucu, isabetle devir öncesi doğup da ödenmemiş primlerin, devreden işverenden tahsili olasılığının malvarlığının azalmasına bağlı olarak daha da azalacağı öngörüsü ile devralan işverene birlikte sorumluluk yüklemiştir. Ona kanunla böyle sorumluluk yüklemesinin haklı gerekçesi, prim borçlarının ilişkili olduğu işyerinden artık onun menfaat elde edeceğidir. Bu nedenle birlikte sorumlulukta asıl olan hemen yukarıda ifade edildiği üzere borcun devreden ya da devralan işverenlerin kişiliği değil, devir konusu işyeri ile ilgili olmasıdır. Bu nedenle biz de (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 30.06.2016, 22939/10908 sayılı kararıyla ilgili) karşı oydaki görüşün isabetli olduğunu düşünüyoruz. Ki karşı oyda belirtilen muvazaalı olarak zincirleme birden fazla devir yapılarak ödenmemiş borçların tahsilinin imkânsız hale getirilmesi ihtimali, ülkemiz koşullarında göz ardı edilemeyecek bir gerçekliktir”⁵⁰.

İkinci dönem kararları değerlendiren bir öğreti görüşüne rastlamamakla birlikte, Sayın Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu'nun, Sosyal Güvenlik Hukuku kitabının ikinci dönem kararlarından sonraki basısında, açık bir gerekçe içermeyen açıklamalarından, zincirleme işyeri devri halinde son devralanın ilk devreden prim

⁴⁹ Şakar, Müjdat (1995), 'Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi', Yargıtay'ın

İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul, MESS Yayını, s. 194-195 (naklen).

⁵⁰ Kabakcı, s. 42-43 (naklen).

borçlarından sorumlu sayılması gerektiği anlaşılmaktadır. İlgili değerlendirmeye göre;

“... işyerinin birden fazla devri durumunda her işveren kendi prim borçlarının yanında bir önceki işverenin (ya da işverenlerin) prim borçlarından da sorumlu olacaktır”⁵¹.

VI. DEĞERLENDİRMELERİMİZ

A. İLK DÖNEM KARARLAR BAKIMINDAN

1. Birden Fazla Devirlerin Hüküm Kapsamına Girmesinin Kanun Koyucunun Amacına Aykırı Olacağı Görüşünün Değerlendirilmesi

Öğretinin büyük bir çoğunluğunun benimsediği ilk dönem Yargıtay kararlarının gerekçesi çok açık değildir. Kararlarda genellikle sonraki devralanların, ilk devreden prim ve bağlantılı borçlarından sorumlu olmayacağı ifade edilmiştir. Bu durumun istisnası ise devir işleminin muvazaalı olmasıdır. Kararlarda gerekçe olmasa da öğretilerde bu içtihat için gerekçe üretildiği görülmektedir. *Aslanköy*'ün ileri sürdüğü gerekçeye göre, ilk devirden sonraki devralanların ilk devreden prim ve bağlantılı borçlarından sorumlu tutulması iş hayatını aksatacaktır. Yine yazarın verdiği örneğe göre 10 defa devir gören işyerinde son devralanın öncekilerin borçların sorumlu tutulması düşünülemez.

Böyle bir sonuç ise yasa koyucunun amacına aykırı olacaktır. Ayrıca yazar, halefiyetin de sadece devir sözleşmesinin tarafları arasında olduğunu sonraki devralanların bu halefiyet ilişkisi dışında kaldığını belirtmiştir.

Bu gerekçelere katılmadığımızı belirtmek isteriz. Öncelikle 5510 sayılı Kanun md. 89'un veya bu kanunun selefi olan 506 sayılı Kanun md. 82'nin lafzı, devir sınırlaması öngörmemiştir. Yine anılan kanunların gerekçesi incelendiğinde de sorumluluğun sonraki devralanları kapsamadığı sonucuna ulaşmak mümkün değildir. 506 sayılı Kanun md. 82'nin gerekçesi⁵² şöyledir:

“Sigortalıların çalıştırıldıkları işin devir ve intikal suretiyle elden ele geçmesi halinde eski işverenin Kuruma olan prim borçlarından, sigortalıların haklarının vikayesi bakımından yeni iş veren durumundaki kimsenin de müteselsilen sorumlu olması uygun görülmüş ve madde buna göre yazılmıştır.”

Tasarı'nın 82. maddesi Millet Meclisi'ndeki görüşmeler sırasında ifadesi değiştirilerek kabul edilmiştir⁵³. Cumhuriyet Senatosu Komisyonu'nda Millet Meclisi'nde kabul edilen 82. madde aynen benimsenmiştir⁵⁴. Hüküm Cumhuriyet Senatosu'nda da aynen kabul edilmiştir. Cumhuriyet Senatosu'ndaki görüşmelerde soruna ilişkin doğrudan bir açıklama yer almamakla birlikte hükümet adına söz alan Komisyon Başkanı, bir Yargıtay kararının

⁵¹ Güzel, Ali & Okur, Ali Rıza & Caniklioğlu, Nurşen (2020) Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, Beta, s. 334.

⁵² Sosyal sigortalar kanunu tasarısı ... ve Geçici Komisyon Raporu (1/462, 2/368, 2/413, 2/506), Millet Meclisi, Dönem: 1, Toplantı: 2, Sıra Sayısı 338, s. 8 (https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d01/c020/mm_01020128ss0338.pdf, erişim tarihi: 15.6.2021).

⁵³ Millet Meclisi, 1. Dönem, 23. Cilt, 8. Birleşim - Sayfa 124 vd. https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/td_v2.goruntule?sayfa_no_ilk=116&sayfa_no_son=132&sayfa_no=12

4&v_meclis=4&v_donem=1&v_yasama_yili=&v_cilt=23&v_birlesim=008, erişim tarihi: 15.6.2021).

⁵⁴ Sosyal Sigortalar kanunu tasarısının Millet Meclisince kabul olunan metni ve Cumhuriyet Senatosu Sosyal İşler ve Geçici Komisyon raporları (M. Meclisi 1/462; C. Senatosu 1/324), Cumhuriyet Senatosu Dönem: 1, Toplantı: 3, Sıra Sayısı 414, s. 67 (https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/CS_/t03/c019/cs_03019050ss0414.pdf, erişim tarihi: 15.6.2021).

karşı oyunda da zikredilen şu ifadeleri kullanmıştır⁵⁵:

“Buradaki mesele, bir nizamı yürütmek bakımından devir alan şahsı, kaçacak primleri ve sigorta haklarını korumak maksadiyledir. Bu takdirde baba oğula, oğul anaya devretmek suretiyle sigortanın bir çok primlerinin alınmaması gibi bir yola gidilmiş olur.”

Her ne kadar yukarıda anılan Yargıtay kararının karşı oyunda bu ifade, hükmün birden fazla devirleri de kapsadığına delil olarak gösterilmişse de kanaatimizce Komisyon Başkanı'nın ifadesinden böyle bir sonuç çıkarmak zorunlu değildir. İfadede bu devirlerin aynı işyerinin birden çok devrinin mi kastedildiği yoksa sadece sözün gelişi olarak, örnek kabilinden çeşitli ihtimallere mi yer verildiği açık değildir. Kısaca vurgulamak istediğimiz yasama belgelerinden 506 sayılı mülga Sosyal Sigortalar Kanunu md. 82'nin birden fazla devri kapsayıp kapsamadığı net olarak ortaya konamamaktadır.

5510 sayılı Kanun'un gerekçesine bakıldığında da farklı bir sonuca ulaşılamamaktadır. Hemen belirtelim ki, 5510 sayılı Kanun Cumhurbaşkanı'nca yayımlanmadan önce TBMM'ye tekrar görüşülmek üzere yollandığı için gerekçeler 5510 sayılı Kanun'a ilişkin komisyon raporlarında değil, geri gönderilen 5489 Sayılı Kanun'un komisyon raporlarında aranmalıdır. 5510 sayılı Kanun'un 89. maddesinin birinci fıkrası olarak kabul edilen düzenleme ise, 5489 sayılı Kanun Tasarısı'nda 120. madde olarak düzenlenmişken, Sağlık, Aile, Çalışma ve

Sosyal İşler Komisyonu tarafından 89. madde olarak kabul edilmiştir⁵⁶. Bu nedenle 5489 sayılı Kanun Tasarısı'nın 120. maddesinin gerekçesine bakılmamıştır. Bu gerekçeye göre⁵⁷ ise,

“Sigortalıların çalıştırıldığı işyerinin devir veya intikal suretiyle el değiştirmesi durumunda sigortalıların haklarının korunmasını sağlamak üzere eski işverenin Kuruma olan prim, gecikme zammı ve faiz borçlarından yeni işverenin de müteselsilen sorumlu tutulması uygun görülmüştür.”

Görüldüğü gibi, 5510 sayılı Kanun md. 89'un gerekçesinde de soruna ilişkin bir açıklama yer almamaktadır.

Yine 5510 sayılı Kanun md. 89'da 2008 yılında da bir değişiklik yapılmıştır, ancak bu değişikliğin gerekçesi, devrin şartlarına ilişkin olup, çalışma konusu sorunla ilgisi bulunmamaktadır.

Sonuç olarak yasama belgelerinden kanun koyucunun sadece devreden ile devralan arasındaki ilişkiye münhasır tutmak istediğine ilişkin bir tespite rastlanmamıştır. Öte yandan kanun koyucunun bir işyerinin 10 kere devredilmesi halinde son devralananın öncekilerin prim borçlarından sorumlu olmamasını amaçladığı söylenebilir mi? Bu soruya da olumsuz cevap verilmelidir. Her şeyden önce devir sözleşmelerinin tarafları devreden işverenin SGK'ya prim borcu olup olmadığını tespit ederek kendilerini güvenceye alabilirler. Dolayısıyla SGK'ya kayıtlı işçiler bakımından devralanlar bu

⁵⁵ Cumhuriyet Senatosu, 3. Dönem 19. Cilt 52. Birleşim, s. 393, (https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/td_v2.goruntule?sayfa_no_ilk=381&sayfa_no_son=481&sayfa_no=393&v_meclis=7&v_donem=3&v_yasama_yili=&v_cilt=19&v_birlesim=052, erişim tarihi: 15.6.2021).

⁵⁶ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı ... ve Komisyon Raporları (1/1008,

1/8,1/14,1/408,1/568,1/571,1/574,2/79,2/151, 2/152, 2/156, 2/196, 2/208, 2/301, 2/313, 2/322, 2/335, 2/423, 2/459, 2/558, 2/593, 2/654), TBMM, Dönem: 22, Yasama Yılı: 4, Sıra Sayısı: 1139, s. 97 (<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTA-NAK/TBMM/d22/c117/tbmm22117089ss1139.pdf>, erişim tarihi: 16.6.2021).

⁵⁷ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı ... ve Komisyon Raporları, s. 22.

işçiler için işe giriş bildirgesi verilir verilmediğini ve prim borcu ile bağlantılı borç olup olmadığını tespit edebilirler. Öte yandan hizmet tespiti davalarında bir sorun ortaya çıkabilir. Örneğin, ilk devreden tarafından işe girişi geç yapılan bir işçinin, ilk devredende kayıt dışı çalıştığı dönem bakımından sonraki devralanların sorumlu tutulması, acaba kanunun amacına aykırı olacak mıdır? Hemen belirtmek gerekir ki, devralanların bilmedikleri ve tespit edemedikleri prim borcu ile karşılaşmaları, devrin birden fazla yapılması haline münhasır değildir. Buna göre ilk devreden, işe girişi geç yapmışsa, ilk devralan da işyerini devralırken prim borcu olmadığı varsayımından hareket edecektir. Oysa işçi hizmet tespiti davası açıldığında ilk devralan da hiç haberi olmadığı prim borcu ve bağlantılı borçlardan sorumlu olacaktır. Yargıtay bu ihtimalde 5510 sayılı Kanun m. 89'un uygulanmasında sorun görmüyorsa, o zaman birden fazla devir hâlinde de böyle bir sonuç katlanılmaz olmamalıdır.

2. Halefiyetin Sadece Devreden ile Devralan Arasında Olduğu, Sonraki Devralan ile İlk Devreden Arasında Halefiyet Olmadığı Görüşünün Değerlendirilmesi

Daha önce de belirttiğimiz gibi *Aslanköylü*, halefiyetin sadece devreden ile devralan arasında olduğunu, sonraki devralanların da sadece kendisine devredenlerin halefi olabileceğini ileri sürmektedir⁵⁸. Bu görüşün teorik temellerinin zayıf olduğu fikrindeyiz. Öncelikle işyeri devirlerinde prim ve bağlantılı borçların halefiyet ilkesi gereği devralana geçtiği kabul edildikten sonra, sonraki devralanlarda bu halefiyetin neden kesildiği açıklanmamaktadır. Kanunda açık bir düzenleme olmadığı müddetçe, halefiyetin kapsamının bu şekilde daraltılması halefiyet kavramına yabancıdır.

İkinci olarak, halefiyet sadece devreden ile devralan arasında geçerli kabul edilse bile, sonraki devralan zaten, ilk devralanın halef olduğu sorumluluğu devralacaktır. Dolayısıyla ilk devreden borçlarını kapsam dışında tutmak, ilk devralanın aslında halef olmadığını kabul etmek anlamına gelecektir. Esasen bu gerekçe yukarıda alıntılıdığımız Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin, T: 30.6.2016, E: 2014/22939, K: 2016/10908 sayılı kararındaki karşı oyda belirtilmiştir.

Açıklanan sebeplerle halefiyetin sadece devir sözleşmesinin tarafları arasında geçerli olacağı yönündeki gerekçeye de katılamıyoruz.

3. Sonraki Devralanların Sorumluluğunun Bulunmadığının Kabul Edilmesi Şirketler Hukukunda Yapısal Değişiklikler Bağlamında Sorun Doğuracaktır

Konuya ilişkin ulaşabildiğimiz kararlar ve öğretici görüşleri genelde sorunu bir gerçek kişi veya tüzel kişiye ait işyerinin başka bir gerçek veya tüzel kişiye devri ihtimalinden hareket etmektedir. Oysa daha önce belirtildiği üzere öğretici ve yargı kararlarına göre yapısal değişiklikler de 5510 sayılı Kanun md. 89/1'in kapsamına girmektedir. Böyle bir ihtimalde ise sonraki devralanların prim borçlarından sorumlu olmayacağı yönündeki görüş, kanunun amaçlamadığı sonuçlar doğurabilir. Bir örnek vermek gerekirse; A şirketi, B şirketi tarafından birleşme yoluyla devralındığında B şirketi devralan olarak, A şirketinin prim borçlarından sorumlu olacaktır. Ardından B şirketinin C şirketi tarafından devralınması ise ikinci devir işlemi olacaktır. Eğer sonraki devralanlar ilk devreden prim borçlarından sorumlu olmayacak ise, o zaman bu örneklerde Kurumun ödenmeyen prim borçlarını 5510 sayılı Kanun md. 89'a göre talep edebileceği kimse

⁵⁸ *Aslanköylü*, s. 2099.

kalmamaktadır. Zira birleşme sonucunda prim borçlusu şirketin tüzel kişiliği sona ereceği için ilk devreden de ortadan kalkmış olacaktır. Benzer durum tam bölünme hâlinde de geçerlidir.

Dolayısıyla 5510 sayılı Kanun md. 89'un yapısal değişiklikleri de kapsadığını kabul ettikten sonra birden fazla devir halinde son devralanı öncekilerin borçlarından sorumlu tutmamak şeklindeki görüşe de ihtirazi kayıt koymak gerekecektir, aksi halde kanunun amacının tam tersine sonuçlar doğması kaçınılmazdır.

B. İKİNCİ DÖNEM KARARLARI BAKIMINDAN

Yargıtay'ın 2018'den itibaren verdiği kararlarda ise, zincirleme devir hâlinde son devralanın da sorumlu tutulacağına hükmedilmiştir. Hemen belirtelim ki bu kararlarda varılan sonuca katılmakla birlikte gerekçesinin doğru olmadığını düşünmüyoruz. Zira önceki içtihattan dönen bu kararlarda, son devralanın sorumlu tutulmasının gerekçesi muvazaalı devirleri veya kanuna karşı hileyi önlemek, zincirleme devirler yapılarak sorumluluktan kurtulmanın engellenmesi olarak gösterilmiştir. Oysa ticarî hayatta bir işyerinin birden fazla devri her zaman muvazaa veya kanunu dolanmak amacıyla yapılmaz. Birden fazla devir işleminin arkasında ticarî gerekçeler bulunabilir. Bu nedenle Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta son devralan muvazaa veya kanunu dolanma amacı olmadığını ispat

ederse, o zaman bu yeni dönem içtihadı devam edecek midir sorusu, cevapsız kalmaktadır.

Kanımızca olması gereken gerekçe şudur: 5510 sayılı Kanun md. 89/1'in lafzı, gerekçesi ve amacı birlikte değerlendirildiğinde hükümde öngörülen sorumluluğun sadece ilk devredenle ilk devralanı kapsadığını söylemenin mümkün olmadığıdır. Ayrıca halefiyet ilkelerine göre de ikinci devreden de ikinci devralana kendi sorumluluğunu devretmektedir. Dolayısıyla halefiyetin söz konusu hâllerde bu görüşün kabul edilmesinin mümkün olmayacağıdır. Nitekim bireysel iş hukuku⁵⁹ ve ticaret hukuku kapsamında gerçekleşen devirlerde zincirleme devirler kapsam dışında tutulmamıştır. Diğer bir deyişle devredilen işyerinin başka bir kişiye devri halinde, son devralan örneğin ilk devreden işveren yanında doğmuş olan işçilik alacaklarından sorumlu tutulmaya devam etmektedir. Bu nedenle 5510 sayılı kanun md. 89 açısından bireysel iş hukuku ve ticaret hukukundaki devirlerden farklı bir yorum yapmayı gerektirecek durum söz konusu değildir. Bu itibarla "öğreti görüşleri" başlığı altında yer verdiğimiz Yargıtay'ın birinci dönem kararlarını eleştiren görüşlerle aynı yönde sonuca ulaşmakla birlikte, *Müjdat Şakar*'ın da belirttiği üzere zincirleme devirlerde işyerini son devralan işverenin ilk devreden işverenin prim borçlarından sorumlu tutulabilmesi için 'işyeri borcu' gibi yeni kavramlara başvurmaya ihtiyaç bulunmamaktadır.

⁵⁹ Zincirleme işyeri devirleri, bireysel iş hukukunda özellikle birbirini takip eden alt işveren açısından ele alınmaktadır. Çok sayıda Yargıtay kararında muvazaa olmaksızın işçinin değişen alt işverenler yanında çalışmaya devam etmesi halinde, ortaya çıkan uyuşmazlık konusu İK md. 6 hükmü uygulanarak çözüme kavuşturulmaktadır (İlgili Yargıtay kararları için bkz.; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T: 27.10.2020, E: 2017/3607, K: 2020/13473, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T:

15.10.2020, E: 2016/25890 K: 2020/12038, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T: 09.07.2020, E: 2017/29360, K: 2020/9192, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T: 10.06.2020, E: 2019/22-357, K: 2020/388, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T: 05.11.2015, E: 2015/27553, K: 2015/30200, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, s.e.t. 24.09.2021).

VII. SONUÇ

Yargıtay'ın 2018 tarihinden sonra vermiş olduğu kararlarda son devralanları da ilk devredenin prim ve bağlantılı borçlarından dolayı 5510 sayılı Kanun md. 89 çerçevesinde sorumlu tutmasının doğru olduğu fikrindeyiz. Ancak Yüksek Daire'nin zincirleme devirlerde sorumluluğun devam etmesine ilişkin kararının gerekçesi; muvazaa veya kanuna karşı hileyi önlemek değil, bizatihi kanuni düzenlemenin lafzı, gerekçesi ve amacının bu sonucu zorunlu kıldığı şeklinde değiştirilmelidir. Yine halefiyetin gündeme geldiği hâllerde halefiyete ilişkin ilkelere de gerekçede yer almalıdır. Son olarak, olması gereken hukuk bakımından, birden fazla devir hâlinde sorumluluğun sınırlandırılması arzu ediliyorsa, bu hususta kanunda bir düzenleme yapılması düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Alp**, Mustafa (2012), ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştiriminin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)’ Çalışma ve Toplum, S:1, C:6, s. 51-74.
- Arkan**, Sabih (2020) Ticarî İşletme Hukuku, 26. Basıdan Tıpkı Basım, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Aslanköylü**, Resul (2015) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Birinci Cilt, Ankara, Bilge Yayınevi.
- Astarlı**, Muhittin (2013), ‘Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı’ Çalışma ve Toplum, S:1, C:36, s. 69-105.
- Balcı**, Mesut & **Yılmaz**, Halil (2014) Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili, 5. Baskı, Ankara, Yetkin.
- Burckhardt Bertossa**, Jacqueline & **Eichner**, Mark (2012) Zürcher Kommentar zum Fusionsgesetz (hrsg. Vischer, Frank), 2. Auflage, Zürich, Schulthess.
- Cengil**, M. Fatih (2018) Ticari İşletmenin Devri, İstanbul, Oniki Levha.
- Çelik**, Nuri & **Caniklioğlu**, Nurşen & **Canbolat**, Talat (2020) İş Hukuku Dersleri, 33. Bası, İstanbul, Beta.
- Çelikboya**, Kerem (2017) Ticarî İşletmenin Devri, İstanbul, Oniki Levha.
- Demir**, Kübra (2019), ‘İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu’ Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, S:2, C:25, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, s. 653-681.
- Döring**, Rene & **Groß**, Antje (2021) Arbeitsrecht – Stichwortkommentar (hrsg. von Isabella Grobys, Andrea Panzer-Heemeier), 3. Auflage (Edition 16), Baden-Baden, Nomos.
- Ekmekçi**, Ömer & **Yiğit**, Esra (2020) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul, Oniki Levha.
- Ekonomi**, Münir ‘İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi’: (2000) Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, s. 325-361.
- Eyrenci**, Öner & **Taşkent**, Savaş & **Ulucan**, Devrim & **Baskan**, Esra (2020) İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta.
- Fischer**, Alexander (2015) Fusionsgesetz, 2. stark überarbeitete Auflage (hrsg. Baker & McKenzie), Bern, Stämpfli.
- Froehner**, Jan (2015), ‘Die Haftung des Erwerbers für rückständige Sozialversicherungsbeiträge beim Unternehmenskauf im Rahmen eines Asset Deals’ GWR, S:10, s. 202-204.
- Guggenbühl**, Markus (2012), Zürcher Kommentar zum Fusionsgesetz (hrsg. Vischer, Frank), 2. Auflage, Zürich, Schulthess.
- Gussen**, Heinz: BeckOK Arbeitsrecht (hrsg. Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikebohm, Ralf/Mefling, Miriam/Udsching, Peter), 59. Edition, Stand: 01.03.2021, Beck.
- Güzel**, Ali & **Okur**, Ali Rıza & **Caniklioğlu**, Nurşen (2020) Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul, Beta.
- Hanselmann**, Petra (2015) Fusionsgesetz, 2., stark überarbeitete Auflage (hrsg. Baker & McKenzie), Bern, Stämpfli.
- Kabakcı**, Mahmut (2019) Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk, İstanbul, Beta.
- Karabacak**, Ebru (2017) Prim Ödeme Yükümlülüğüne Aykırılığın Hukuki Sonuçları, İstanbul, Legal.

Mollamahmutoğlu, Hamdi & **Astarlı**, Mu-
hittin & **Baysal**, Ulaş (2020) İş Hukuku Ders Kitabı,
Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Lyke-
ion.

Müller-Glöge, Rudi (2020): Münchener
Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 5,
8. Auflage, Beck, München.

Özkaraca, Ercüment (2008) İşyeri Devrinin
İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki So-
rumluluğu, İstanbul, Beta.

Öztürk, Berna (2016) Türk Sosyal Güvenlik
Hukukunda Primler, Ankara, Turhan Kitabevi.

Roßbach, Gundula (2019): Kommentar zum
Sozialrecht (hrsg. Knickrehm, Sabine/Kreikebohm,
Ralf/Waltermann, Reimund), 6. Auflage, München,
Beck.

Sayış, Begüm (2008) 'İş Hukukunda İşyeri-
nin Devri ve Hukuki Sonuçları' (Yükseklisans) Gazi
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Senyen Kaplan, E. Tuncay (2019) Bireysel İş
Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.

Sönmez Tatar, Gülsüm (2011) İşyeri Devri-
nin Kazanılmış Haklara Etkisi, Ankara, TUHİS.

Sözer, Ali Nazım (2019) Türk Sosyal Sigor-
talar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Beta.

Süzek, Sarper (2020) İş Hukuku, 19. Baskı,
İstanbul, Beta.

Şakar, Müjdat (1995), 'Sosyal Sigortalar Açı-
sından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlen-
dirilmesi', Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlar-
ının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul, MESS Ya-
yını.

Tatar, Gülsüm (2017), 'Sosyal Güvenlik Hu-
kukunda Müteselsil Sorumluluk', Çalışma ve Top-
lum, S:4, C:55, s. 2119-2156.

Tekinalp, Ünal & (**Poroy**, Reha & **Çamoğlu**,
Ersin), (2021) Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku C.
1, 15. Bası, İstanbul, Vedat.

Thiessen, Jan (2021) Münchener Kommen-
tar zum HGB, Band 1 (hrsg. Drescher, Ingo/Flei-
scher, Holger/Schmidt, Karsten), 5. Auflage, Mün-
chen, Beck.

Thomas, Gelzer (2012): Zürcher Kommen-
tar zum Fusionsgesetz (hrsg. Vischer, Frank), 2.
Auflage, Zürich, Schulthess.

Tuncay, A. Can & **Ekmekçi**, Ömer (2019)
Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Bası, İstan-
bul, Beta.

Uşan, Fatih & **Erdoğan**, Canan (2020) İş ve
Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Seçkin.

Vossler, Norbert (2021) Handelsgesetzbuch
Kommentar (hrsg. Oetker, Hartmut) 7. Auflage,
München, Beck.

Watter, Rolf/**Büchi**, Raffael (2015) Basler
Kommentar Fusionsgesetz (hrsg. Watter, Rolf/Vogt,
Nedim Peter/Tschäni, Rudolf/Daniel Daeniker), 2.
Auflage, Basel, Helbing Lichtenhahn.

Wildhaber, Isabelle (2011): Das Arbeits-
recht bei Umstrukturierungen, Zürich/Basel/Genf,
Schulthess.

Yenisey, Kübra (2007) İş Hukukunda İşyeri
ve İşletme, İstanbul, Legal.

Yetik, Murat (2018) Sosyal Güvenlik Huku-
kunda Primler ve Prim Teşvikleri, İstanbul, Legal.

Zieglmeier, Christian (2021) Kasseler Kom-
mentar Sozialversicherungsrecht, Werkstand: 113.
EL: 1 März 2021 (hrsg. Körner, Anne/Leitherer,
Stephan/Mutschler, Bernd/Rolfs, Christian), Beck.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan etmektedir. Aksi bir durumun tespiti halinde Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi (TFM) hiçbir sorumluluğu kabul etmemektedir. Sorumluluk, çalışmanın yazarlarına aittir.

Katkı Oranı Beyanı: Söz konusu çalışmanın hazırlanması ve yazımı aşamasında yazarların katkı oranı %50 - %50'dir.

Varsa Destek ve Teşekkür Beyanı: Yoktur.

Çatışma Beyanı: Yoktur.

Ethics Statement: *The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, TFM does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.*

Contributions Statement: *Authors have contributed 50% - 50% into preparing and writing this study.*

Statement for Support and Appreciation If Any: *None.*

Statement for Conflict of Interest: *None.*