

## İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu

### Responsibility of the Transferor and Transferee Employer in the Transfer of Undertaking

Kübra DEMİR\* 

#### Öz

İşyeri devri; iş ilişkisini birçok yönden etkileyen, hukukun sonuç bağladığı olaylardan biridir. İşyerinin devri iş ilişkisinin taraflarından biri olan işverenin değişmesi anlamına gelmektedir. İşverenin değişmesi ise iş ilişkisinin devam edip etmeyeceği, iş ilişkisi devam edecekse işçilerin haklarının akıbetinin ne olacağı sorusunu akla getirmektedir. İş Kanunu kapsamında düzenleme altına alınan işyeri devrinde, devir tarihinde devreden işverenle işçiler arasındaki tüm sözleşmelerin devralana geçeceği hüküm altına alınmıştır. Sözleşmelerin devralana geçişi ilk aşamada devreden sorumluluğunun ortadan kalkacağı gibi bir sonucu akla getirebilir. Ancak İş Kanununun işyeri devrini düzenleyen 6. maddesi devreden işverenin sınırlı dahi olsa sorumluluğuna yer vermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri devri, İşveren, Mütessesil Sorumluluk.

#### Abstract

Transfer of undertaking is one of the events that concern the law, affecting employment/labour contracts in many ways. The change of the workplace means the employer, one of the parties to the business relationship. The change of the employer brings to mind the question whether the business relation will continue. If the business relationship continues, what will happen to the fate of employees' rights? In the transfer of undertaking regulated in the Labor Law, on the date of transfer, all contracts between the transferring employer and the workers are passed to the transferee. The undertaking of the contracts to the transferee employer may suggest that the responsibility of the transferor will be removed at the first stage. However, Article 6 of the Labor Law, which regulates the transfer of undertaking, includes the responsibility of the transferring employer, even if limited.

**Keywords:** Transfer of Undertaking, Employer, Joint liability.

\* Araştırma Görevlisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,  
E-Mail: koz@cumhuriyet.edu.tr.

## I. İşyeri Devri Kavramı

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacı ile maddi olan ve olmayan unsurları bünyesinde barındıran ve işçinin bu unsurlarla birlikte örgütlendiği birim işyeridir. İşyerinin devri ile birlikte sözleşmenin taraflarından birinde (işveren) değişiklik söz konusu olmaktadır. İşveren değişikliği; işverenin ölümü, işyerinin devletleştirilmesi veya özelleştirilmesi, ticari ortaklıkların birleşmesi veya birinin diğerine katılması şeklinde olabilir. 1475 sayılı İş Kanunu<sup>1</sup> döneminde işyeri devrine ilişkin kapsamlı bir düzenleme yapılmamıştır. Uygulamada oluşan sorunlar yargı kararları ve öğretideki görüşlere uygun olarak çözülmeye çalışılmıştır. Kanun kapsamında açıkça işyerinin devrine yer verilmemiş olsa dahi devir halinde ortaya çıkacak hukukî sonuçlara ilişkin bazı düzenlemeler Kanun içerisinde yer almıştır. Nitekim Kanunun 14. maddesinde “İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır” hükmü bulunmaktadır<sup>2</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu<sup>3</sup> kapsamında işyeri devrine ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Ancak hükümde devre ilişkin işlemlerin neler olduğu açıkça sayılmayıp devirle ilgili genel bir ifade kullanılmıştır<sup>4</sup>. Söz konusu maddede işyeri devrinin tanımı yapılmamış, devrin hukukî sonuçlarına ve bir kısım unsurlarına yer verilmiştir. Buna göre; “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçer.” (md.6/I) Kanun, hukukî işlemlere dayanarak yapılan devirleri dikkate almıştır. Dolayısıyla miras yolu ile intikal dışındaki tüm işyeri devirlerinde bu hüküm nazara alınacaktır. İşyerinin devri farklı hukukî işlemlerle gerçekleşebilir. Mülkiyetin yeni işverene geçirilmesi, devrin geçerlik şartı olmadığından kira sözleşmesi de işyeri devri sözleşmesinin dayanağı olabilir. Böyle bir durumda kira sözleşmesinin sona ermesi ile devreden işverenin işyerini yeniden işletmeye başlaması da işyerinin devri kapsamında değerlendirilmelidir<sup>5</sup>. Ancak banka veya borsa aracı kurulu işyerlerine Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunun el koyması işyeri devri olarak nitelendirilemez. Bu gibi hallerde işyeri devrinden değil yönetime müdahaleden söz edilebilir. Bunun gibi özelleştirme sonucunda kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak nitelendirilemeyecektir. Söz konusu işlemde işyerinin tüzel kişiliğinde herhangi bir değişiklik olmamakta yalnızca kamuya ait hisselerin bir kısmı veya tamamı el değiştirmektedir<sup>6</sup>.

İşyeri devrinde, işyeri üçüncü bir kişi tarafından devralınabileceği gibi, işyerini devralan kişi aynı işyerinde çalışan işçilerden birisi de olabilir. Bu halde örneğin esnaf unvanı ile iş yapan gerçek kişi işveren, işyerini istihdam ettiği işçilerden birine bütün halinde devrettiğinde iş görme borcunu

1 RG, 25.08.1971, 13943.

2 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; ASTARLI, Muhittin ve BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku 6. Bası, Ankara 2014, s. 271.

3 RG, 22.05.2003, 25134.

4 ÇELİK, Nuri; CANIKLIOĞLU, Nurşen; CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 31. Bası, İstanbul 2018, s. 138.

5 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 273.

6 Yargıtay 9. HD, 16.06.2008, 20332-15696, Kazancı.

yerine getirmekle yükümlü olan işçinin bu borcu devralan sıfatını kazanması ile birlikte sona erer<sup>7</sup>.

İşyerinin devrinde, iş sözleşmesinin devralan işveren ile devam etmesi için işyeri devrinin öğretide ve Yargıtay kararlarında yer alan koşullarının sağlanması gerekir. Devrin hukuken sonuç doğurabilmesi için devredilecek bölümün devir sonrasında ekonomik birliğini koruması gerekmektedir. Avrupa Birliği yönergeleri<sup>8</sup> de bu konuya yer vermiştir. Devir kapsamında ekonomik birliğin devri yer almıyorsa işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden söz edilemeyeceğini belirtmiştir. Yargıtay kararlarında<sup>9</sup> da aynı esas benimsenerek devrin, ekonomik bütünlük korunduğu takdirde bir anlam ifade edeceği belirtilmiştir. Avrupa Birliği Adalet Divanı ekonomik kimliğin korunmasında esas alınması gereken ölçütlere değinmiş söz konusu ölçütler Yargıtay kararlarında da tekrar edilmiştir<sup>10</sup>.

2001/23 sayılı yönerge kapsamında yapılan devir tanımlaması; “Ekonomik bir asıl ya da yan faaliyetin icrası için, kaynakların organize edilmiş bir şekilde bir araya getirilmesi anlamında kimliğini koruyan bir ekonomik birliğin devridir” (md.1/I,b) şeklinde gerçekleştirilmiş ve tanımda özellikle ekonomik birlik kavramı ön plana çıkarılmaya çalışılmıştır<sup>11</sup>.

İşyeri devrine ilişkin İş Kanununun 6. maddesi kapsamında yapılan düzenlemede işyerinin devri halinde işçiye herhangi bir itiraz hakkı tanınmamıştır. İşçiye böyle bir itiraz hakkının tanınmaması işyeri devrinde değişen işveren tarafının çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmadığı gerekçesi ile açıklanabilir<sup>12</sup>. Ancak doktrinde yer alan bazı görüşler işçiye itiraz hakkının tanınmamasını eleştirmiş, Avrupa Birliği Yönergeleri doğrultusunda görüş bildirmişler

7 **ERTAN, Emre:** İş Sözleşmesinin İşçi ve İşveren Sıfatının Birleşmesiyle Sona Ermesi. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2017, Sayı: 38, s. 77.

8 İç Hukukumuzun şekillenmesinde oldukça etkili olan Avrupa Birliği yönergelerinden işyeri devrine ilişkin ilk yönerge 14.02.1977 tarihli, 77/187 sayılı yönergedir. Bu yönerge üzerinde yapılan değişikliklerle 29.06.1988 tarih, 98/50 sayılı ikinci bir yönerge oluşturulmuştur. Son olarak her iki yönergenin birleştirilmesi şeklinde bir değişikliğe gidilerek 12.03.2001 tarih, 2001/23 sayılı hali ile Yönerge son şeklini almıştır. **ALPAGUT, Gülsevil:** İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı. 5. Bası, İstanbul 2010, s. 10-15.

9 “Devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme veya işyeri ya da işyerinin bir kısmının kendi kimliğini koruyarak devrini ifade eder. Ekonomik bütünlük, mal veya hizmet yönetiminde teknik amacın izlendiği fonksiyon görebilen bir organizasyon bütünlüğüdür. Yargıtay 9. HD, 06.04.2009, 13501-9655., **SÜZEK, Sarper:** İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014, Vol. 15, s. 311-330. İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korumasıdır. Maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. Yargıtay 9. HD. 22.2.2016, Esas: 2014/30825 Karar: 2016/3327. Çalışma ve Toplum Dergisi-Yargıtay Kararları. 2017/1, (52), s. 319.

10 **SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku.17. Bası, İstanbul, 2019, s. 202., Ekonomik birliğin korunması bakımından devredilmesi söz konusu olan işyerinin türü, işyerinde bulunan maddî olan veya maddî olmayan unsurların devredilip devredilemeyeceği, işyerindeki işgücünün hangi oranda devredilip devredilemeyeceği, müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devirden önce ve devirden sonra işyerinde yapılacak faaliyetlerdeki benzerlik göz önüne alınması gereken kriterler olarak belirlenmiştir. **ÖZKARACA, Ercüment:** İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukukî Sorumluluğu. 1. Bası, İstanbul 2008, s. 21.

11 **ÖZKARACA:** s. 19.

12 **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL:** s. 272, 273.

ve devir halinde işçiye itiraz hakkı tanınması gerekliliğini savunmuşlardır. Buna göre; iş sözleşmesi taraflar arası kişisel ilişki kurma özelliğine sahiptir. Bunun sonucunda işçinin işini kendisinin seçmediği bir işverene karşı yerine getirmemesi hakkı bulunmaktadır. Buna bağlı olarak devre sözlü ya da yazılı itiraz hakkının bulunması gerekir<sup>13</sup>. Türk Ticaret Kanunu<sup>14</sup> kapsamında yer alan işyeri devrine ilişkin düzenlemede İş Kanunundan farklı olarak işçinin devre ilişkin rızasının alınması gerekliliği savunulmuştur<sup>15</sup>.

### **A. Türk Borçlar Kanunu (TBK) Kapsamında İşyeri Devri**

818 sayılı Borçlar Kanununun 179. maddesinde işyerinin devrine ilişkin düzenleme bulunmaktaydı. Bu düzenlemeye paralel ancak daha kapsamlı bir düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun<sup>16</sup> 202. maddesinde yer almıştır. Düzenlemede malvarlığı veya işletmenin aktif ve pasif ile birlikte devri yer almaktadır. Devreden işverenin sorumluluğunun başlangıç anı bu hükümde İş Kanunundan farklı bir şekilde ele alınmıştır<sup>17</sup>. Bu düzenleme kapsamında üçüncü bir kişi, işletme sahibi ile anlaşarak işletmeyi aktif ve pasifiyle birlikte almakta bu haliyle borcu üstlenmektedir. Ancak bu sözleşmede anlaşma halinde mal varlığının aktifinde yer alan bazı değerler sözleşme kapsamı dışında tutulabilir. Bu sözleşme tasarruf işlemi değil, borçlandırıcı işlemidir. Sözleşmenin geçerliliği ilke olarak herhangi bir şekil şartına bağlı değildir. Ancak malvarlığında bulunan her hukukî değer, cüzi halefiyet yolu ile intikal edeceğinden her bir değer devri için kanunda öngörülen usul ve kurallara uyulması gerekir. Devralan işverenin sorumluluğunun başlangıç anı için, işletmenin devralındığının alacaklılara bildirilmesi ya da gazetelerde ilan edilmesi gerekir. Devreden sorumluluğu, devralan işveren ile birlikte iki yıldır. Bu süre muaccel borçlar için bildirme veya duyuru tarihinden; müaccel borçlar için ise muacceliyet tarihinden itibaren başlar. Devreden ve devralan işveren için öngörülmüş olan 2 yıllık müteselsil sorumluluk süresi; zamanaşımı değil, hak düşürücü süredir<sup>18</sup>.

Türk Borçlar Kanunu kapsamında yeni ihdas edilen işyerinin devrine ilişkin başka bir düzenleme 818 sayılı BK kapsamında yer almamaktaydı. Söz konusu düzenleme ile işyerinin bir kısmının veya tamamının devri düzenlenmiştir. Yapılan düzenleme 4857 sayılı İş Kanununa paralel şekildedir. Kanunun 428. maddesine göre; “İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukukî bir işlemle başkasına devredildiğinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.” (md.428/I) Maddenin düzenlenmesinde kaynak

13 AKTAY, A. Nizamettin; ARICI, Kadir ve SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: İş Hukuku. 6. Bası, Ankara 2013, s. 40.

14 RG, 13.01.2011, 27846.

15 Alacaklının, borçlu değişimine dair onayının alınmaması, alacaklının kötü duruma düşmesi anlamına gelir. İşyeri devri ile alacaklının karşısına malvarlığından tam anlamıyla emin olamayacağı bir borçlu çıkmaktadır. Bu borçlu, alacaklının onayı olmaksızın borcu doğrudan üstlenmektedir. Bu sakıncalı durumu ortadan kaldırmak amacıyla, işçinin devre dair rızası alınması gerekir. ŞENER, Oruç Hami: Ticari İşletme Hukuku. 1. Bası, Ankara 2016, s. 22, 23.

16 RG, 04.02.2011, 27836.

17 ŞAKAR, Müjdat: Gereçveli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu. 7. Bası, İstanbul 2015, s. 160.

18 EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler. 22. Bası, Ankara 2017, s. 1281, 1282.

İsviçre Borçlar Kanununun 333. maddesi göz önünde bulundurulmuştur<sup>19</sup>. TBK kapsamındaki bir devir için ticari işletmelerin devri örnek olarak gösterilebilir. İşçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır. Türk Borçlar Kanunu kapsamında devreden ve devralan işverenin sorumluluğu 428. maddenin son fıkrasında düzenlenmiştir. Devir halinde, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsil sorumludur. Ancak devreden işverenin bu yükümlülüğü devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlıdır<sup>20</sup>.

### **B. Ticaret Kanunu Kapsamında İşyeri Devri**

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TTK'da işyeri devrine ilişkin düzenleme Kanunun 178. maddesinde yer almaktadır. Düzenlemede yalnızca birleşme, bölünme ve tür değiştirme ile gerçekleşen iş ilişkilerine yönelik hüküm getirilmiştir. Türk Ticaret Kanununda yer alan düzenleme ile birleşme, bölünme ve tür değiştirme sonucunda tüm menfaat sahiplerinin korunması amaçlanmaktadır. Bu menfaat sahipleri arasında şirket işçileri de yer almakta ve işçileri koruyucu özel hükümler de öngörülmektedir. Birleştirme ve tür değiştirme söz konusu olduğunda işçilerin korunmasına yönelik TTK 158 ve 190. maddeler, TTK 178 hükmüne atıf yapmaktadır. Bu atıf ile birlikte 178. madde ticari ilişkilerde her türlü birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde iş ilişkilerinin sonuçlarını düzenleme bakımından temel hüküm olmaktadır<sup>21</sup>. Birleşme, bölünme ve tür değiştirme dışında kalan hallerde ise TTK'da bulunan hükümler uygulama alanı bulmayacaktır.

Türk Ticaret Kanunu md. 178'de yer alan düzenlemeye göre: “Tam veya kısmî bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri işçi itiraz etmediği takdirde devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanunî işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür<sup>22</sup>.” (md.178/I,II)

Ticari işletmenin devrinden söz edebilmek için işletmenin aktif ve pasif malvarlığı unsurlarının bir arada devredilmesi gerekir. Ticari işletmenin devrinde aktiflerin geçişi TTK'da pasiflerin geçişi ise aynı dönemde yürürlüğe giren TBK'da düzenlenmiştir. Aktifler, pasiflerin teminatı olduğundan yalnızca aktiflerin geçişine dair yapılacak sözleşmeler hükümsüz sayılır. Ticari işletmenin devri sonucunda işletmeye daimi şekilde tahsis olan tüm unsurlar devralana geçer. Ancak böyle bir durumda dahi devrin geçerliliğini tüm aktif ve pasiflerin geçişine bağlamak

19 İsviçre Borçlar Kanununun 333. maddesi işyeri devrinde işçinin rızasını aramış, devrin işçi tarafından reddedilmesi halinde, iş ilişkisinin kanunî süresi sonunda sona ereceği belirtilmiştir. ÇANKAYA, O. Güven; ÇİL, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler. Ankara 2009, s. 376.

20 EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler. 2. Bası, Ankara 2015, s. 560.

21 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 (32), s. 54.

22 Söz konusu düzenleme kapsamında yer alan “hizmet sözleşmesi kanunî işten çıkarma süresinin sonunda sona erer.” Hükmünden anlaşılması gereken sözleşmenin yasal fesih bildirim süresinin sonunda sona ermesi gerektiğidir. SÜZEK: İşyeri Devri ve Sonuçları. s. 328.

doğru olmayacaktır. Devir sonucu, devredilen mal varlığı ile ticari işletmenin devamı mümkünse, münferit bazı unsurların devredilmemesi, devri geçersiz kılmaz<sup>23</sup>.

Eski Ticaret Kanunu<sup>24</sup> ticari işletmenin devrini herhangi bir şekle bağlamamıştır ve bu konuda tek bir sözleşmenin varlığı yeterlidir. Ancak TTK md. 11 kapsamında yapılan yeni düzenleme ile devrin şeklinin yazılı olarak yapılması ticaret siciline tescil ve ilan edilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Yazılı şekil şartı, işlemin geçerlilik şartı olduğundan bu işlemi tasarruf işlemi şeklinde değerlendirmek gerekir. Devir için yapılacak yazılı sözleşme, ticari işletme içerisinde var olan taşınmazların tescilsiz kazanımını olanaklı hale getirmektedir. Aynı şekilde ticari işletmenin unsurları içerisinde yer alan sınaî mülkiyet haklarının da ilgili sicillere tesciline gerek kalmadan, kazanımı mümkün hale gelmektedir<sup>25</sup>.

Kanunda yer alan düzenleme devir halinde işçiye itiraz hakkı tanımaktadır. Ancak bilindiği üzere ne 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde ne de TBK'nın 428. maddesinde itiraz hakkına ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Hukukumuzda bir ilk olarak gündeme gelen itiraz hakkı, karşılaştırmalı hukukta uzun süredir uygulanan bir haktır. Her ne kadar bu hak İşyeri ve Bunların Bir Bölümünün Devri Halinde Çalışanların Haklarının Korunmasına İlişkin Üye Devletlerin Mevzuatının Yaklaştırılması Hakkında 12 Mart 2001 tarih ve 2001/23 sayılı Avrupa Birliği yönergesinde açıkça yer almamış olsa da Avrupa Birliği Adalet Divanı işçilere bu yönde tanınmış bir itiraz hakkını öngören üye devletlerin yönergeye aykırı davranmış olmayacağını kabul etmiştir<sup>26</sup>.

İş Kanunu işyeri devrinde işçiye itiraz hakkı tanımadığından böyle bir durumda kanunlar arası çatışma ortaya çıkmaktadır. 6102 sayılı TTK, 4857 sayılı Kanuna göre yeni kanun durumundadır. Ayrıca TTK'da yer alan bu hüküm yalnızca birleşme, bölünme ve tür değiştirmeye ilişkin devralmaları konu edindiği için özel kanun hükmündedir. Nihai olarak işyeri devrinin iş sözleşmelerine etkisi ele alındığında TTK md. 178 ve İK md. 6'da yer alan hükümlerin çatışması söz konusu olduğunda TTK hükümleri hem sonraki hüküm hem özel hüküm olması sebebiyle

23 **AYDIN, Sema; KAPLAN, Hasan Ali ve KALYON Arzu Şen:** Ticari İşletme Devri ve Devrin Hukuki Sonuçları. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, s. 232. ([http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/17\\_1-2\\_8.pdf](http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/17_1-2_8.pdf)), Yargıtay vermiş olduğu kararda köfteci dükkanının devrinin gerçekleşmesi ile birlikte dükkanda bulunan tüm demirbaşların tesliminin taahhüt edilmesine rağmen; pos makinaları, sodexo, multinet, setcart, pascart gibi satış elemanlarının devredilmemesini ve bu nedenle davacının uğramış olduğu maddi zararı göz önünde bulundurarak devir sözleşmesinin feshine karar vermiştir. Yargıtay 3. HD. Esas: 2017/8714, Karar: 2019/5259. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim Tarihi: 06.09.2019)

24 RG, 29.06.1956, 9353.

25 **ARKAN, Sabih:** Ticari İşletme Hukuku. 24. Bası, Ankara 2018, s.42, 43., Devrin şekli açısından taahhüt ve tasarruf işlemleri ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Her ne kadar taahhüt işlemi için tek bir sözleşmenin varlığı yeterli olsa da tasarruf işlemi aşamasında külli halefiyet ilkesi geçerli olmadığından aktifteki her bir unsur bakımından gerekli şekil şartına uyulması gereklidir. **BAHTİYAR, Mehmet:** Ticari İşletme Hukuku. 8. Bası, İstanbul 2009, s. 31.

26 Karşılaştırmalı Hukukta işçinin itiraz hakkı Alman Medeni Kanunu ve İsviçre Borçlar Kanunu hükümlerinde de yer almaktadır. TTK Md. 178 büyük ölçüde İsviçre Borçlar Kanununun tercümesinden oluşmaktadır. İsviçre hukukunda işçiye tanınan bu itiraz hakkı, iş ilişkisinde işçinin kişilik haklarının korunması ve iş ilişkisinin kişisel özellikleriyle açıklanmaktadır. **ASTARLI, Muhittin.** Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı. Çalışma ve Toplum Dergisi. 2013/1 (36), s. 70-72.

uygulama alanı bulacaktır. İşçinin itiraz süresine ve itirazı kime yönelteceğine ilişkin açık bir hüküm bulunmaması ve hukukumuzda işyeri devrinde işverenlerin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü olmadığından, işçinin itirazını makul süre içerisinde devreden ve devralan işverene yöneltmesi gerekmektedir<sup>27</sup>. Bazı durumlarda devrin geçerlik kazanabilmesi için Rekabet Kurulundan izin alınması gerekmektedir. Buna göre 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun<sup>28</sup> uyarınca devir işleminin yapılmasından uygun bir süre önce Kurula bildirilerek izin alınması gerekir<sup>29</sup>.

Ticari işletmenin devri ile birlikte devreden tacir sıfatını kaybedecektir. Ancak sorumluluğa ilişkin hükümler saklıdır. Devir sonucunda işletmeye daimi olarak tahsis edilen tüm unsurlar devralana geçer. Devir kapsamında yer alan bazı unsurlar üçüncü kişilere aitse bu kişilerin iyiniyetli olması halinde Medeni Kanun<sup>30</sup> hükümlerine göre bu kazanımlar korunur<sup>31</sup>.

Ticari işletmenin devri ile birlikte devir sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça ticaret unvanı da devredilmiş sayılır. (md. 49/II) Ticaret unvanı, ticari işletmeden ayrı olarak devredilemez. (md. 49/I) Ticaret unvanı belli bir ticari işletme faaliyeti sonucunda değer kazandığından, işletmeyi devretmeksizin yalnızca unvanın devredilmesi eski işletmenin faaliyette bulunduğu şeklinde bir izlenim oluşturabilir. İşletme adı ise ticaret unvanından farklı olarak, ticari işletmeden ayrı olarak devredilebilir. İşletmenin devrinde, devir sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa işletme adı da devir kapsamında sayılır<sup>32</sup>.

Türk Ticaret Kanununda yer alıp İş Kanununda yer almayan düzenlemelerden bir diğeri de işçilerin devir halinde teminat talep edebilmeleridir. Buna göre; TTK md 178 kapsamında işçiler muaccel olan ve muaccel olacak alacakları için işverenden teminat talep edebileceklerdir<sup>33</sup>. Ancak hükümde bu talebi hangi süre içerisinde ve ne şekilde isteyebilecekleri ve talep gösterilmemesi halinde bu durumun işyeri devrini ne şekilde etkileyeceğine ilişkin bir açıklama bulunmamaktadır<sup>34</sup>.

### ***C. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Göre İşyeri Devri***

İşverenin işçiyi karşı yerine getirmesi gereken bireysel iş hukukundan doğan ücret ödeme, eşit davranma, işçiyi koruma ve gözetme borçlarının yanında sosyal güvenlik hukuku kapsamında da birtakım borçları bulunmaktadır. Bunlar; prim ödeme, işçiyi bildirme, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruma ve bunlar söz konusu olduğunda ilgili yerlere bildirmedi. Ancak

27 SÜZEK: İşyeri Devri ve Sonuçları. s. 326, 327., ASTARLI: s. 83. vd.

28 RG, 07.12.1994, 22140.

29 ARKAN: s. 44.

30 RG, 22.11.2001, 24607.

31 ARKAN: s. 44.

32 ARKAN: s. 287-291.

33 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 289, ŞAKAR: s. 165.

34 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 289.



işverenin prim ödeme, işçiyi bildirme, iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme borcu işçiye karşı değil Kuruma yönelik borçlardır. Kanundan doğan bu borçların yerine getirilmesinde birden fazla kişi sorumlu ise bu sorumluluk müteselsildir. Müteselsil sorumluluğun öngörülmesindeki amaç, Kurumun maddi kaynaklarında eksilmeye yol açmadan hak sahiplerine ödeme yapılması, yapılan ödemelerin işverenlerden tahsil edilmesinin güvence altına alınmasıdır<sup>35</sup>.

Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif ve pasifi ile beraber yeni bir işveren tarafından devralındığında eski işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim borcu ile gecikme cezası, gecikme zammı gibi sorumluluklarından devralan işveren, devreden işverenle beraber müşterek ve müteselsil sorumludur. İş Kanunu devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğu bakımından 2 yıllık süre sınırı getirmişken 5510 sayılı Kanun bakımından böyle bir süre sınırlaması bulunmamaktadır. İşverenler, Kuruma karşı alacağın tâbi olduğu 10 yıllık zamanaşımı süresince sorumludur<sup>36</sup>.

Sosyal Güvenlik Hukukunda “*prim borçlarına halefiyet*” olarak anılan bu durumun amacı, kötü niyetli kimselerin muvazaalı devir sözleşmesi yaparak işyerlerini devretmiş gibi gösterip Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim borçlarından kurtulmalarının önüne geçilmesinin sağlanmasıdır<sup>37</sup>.

Yargıtay işyerinin devri halinde devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğunu kabul etmekle beraber zincirleme sorumluluğu kabul etmemiş, müteselsil sorumluluğu sadece ilk devreden ve devralan işveren arasında sınırlı tutmuştur. Ancak prim borcundan kurtulma amaçlı ya da üçüncü kişileri yanıltma amacına yönelik hileli ve muvazaalı işlemler bunun dışındadır<sup>38</sup>.

#### **D. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa Göre İşyeri Devri**

İşyerinin devri halinde bunun iş sözleşmelerini nasıl etkileyeceğine dair Basın İş Kanununda<sup>39</sup> herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Böyle bir durumda ortaya çıkan boşluk genel hükümlere göre doldurulmalı ve bu hususta TBK ele alınmalıdır<sup>40</sup>. Buna göre gazetecinin

35 **TATAR, Gülsüm:** Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk. (Müteselsil Sorumluluk) Çalışma ve Toplum Dergisi. 2017/4, (55), s. 2134.

36 **TATAR** (Müteselsil Sorumluluk): s. 2150., **TUNCAY, Can; EKMEKÇİ, Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. 18. Basi, İstanbul 2016, s. 219., **GÜZEL, Ali; OKUR, A. Rıza; CANIKLIOĞLU, Nurşen:** Sosyal Güvenlik Hukuku. 16. Basi, İstanbul 2016, s. 303.

37 **ESEN, Bünyamin; DEKDAŞ, Fikret:** İşyerinin Devri Halinde Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Prim Borçlarından Doğan Hukuki Sorumluluk. Terazi Hukuk Dergisi. 2014, Sayı: 94, s. 1.

38 Yargıtay 10. HD. 13.4.1993, Esas: 11117, Karar: 3693, **TUNCAY/EKMEKÇİ:** s. 219.

39 RG, 31.05.2006, 26200.

40 **SÜMER, H. Hadi:** Bireysel Basın İş Hukuku. Konya 2013, s. 53., İş Kanunlarında var olan boşluk niteliğine uygun düştüğü ölçüde Türk Borçlar Kanununun hükümleri ile doldurulur. Bu konuda öğreti ve yargı kararlarında görüş ayrılığı oldukça azdır. Yargıtay'ın 2017 yılında vermiş olduğu kararda "...Genel olarak sözleşme hukuku, Borçlar Hukuku kapsamındadır. Bu nedenle tüm sözleşmelere ilişkin genel hükümleri Borçlar Kanunu içinde yer alır. Ancak bir sözleşme türünün yaygın ve etkin olması, özeli arz etmesi, bağımsız bir hukuk dalı niteliği kazanması nedeni ile bu sözleşme ile ilgili özel kanun düzenlenmesini gerektirir. Kural olan genel kanundan sonra özel kanun düzenlenmesinin gelmesidir. Zira özel kanun daha kapsamlı, daha ayrıntılı düzenlemeleri içerir. Özel kanun-



hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onu devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır. Yargıtay görüşleri doğrultusunda Basın İş Kanununa tabi işyerleri bakımından, işyerlerinin belirleyici unsurlarından olan marka, logo ve yayın imtiyaz hakları gibi maddi olmayan unsurların devri de işyeri devri olarak değerlendirilmelidir<sup>41</sup>.

854 sayılı Deniz İş Kanunu işyerinin tanımını yapmamış ancak Kanunun ilk üç maddesinde gemi işyeri olarak kabul edilmiştir. Geminin devri sırasında gemide çalışanların iş güvencesini sağlamak amacıyla özel bir hükme yer verilmiştir. Söz konusu hükümde geminin Türk bayrağı taşıma hakkı buldukça devrin kısmen veya tamamen olması iş sözleşmesinin feshini gerektirmeyecektir. (md. 19) Deniz İş Kanunu işyerinin devrinde işverenlerin sorumluluklarına ilişkin olarak yalnızca kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme getirmiş olup bunun dışında kalan alacaklara ilişkin TBK'nın 202. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Kıdem tazminatı açısından sorumluluk hususunda Kanunun 20. maddesi: “..Geminin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde gemi adamının kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.” hükmündedir<sup>42</sup>.

## II. İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu

İşyerinin devri konusu iş ilişkisini pek çok yönden etkilemektedir. İşverenin devrinde işverenlerin değişmesi halinde iş ilişkisinin sona erip ermeyeceği, iş ilişkisinin sürekliliği nihayetinde konuyu iş güvencesi kavramına getirmektedir. Devir ile birlikte devir işlemi taraflarının ayrıca bir karar almasına gerek olmadan tüm hak ve sorumluluklar devralan tarafa geçer. İşlemin tarafları arasında yapılacak sorumsuzluk anlaşmaları hukuken herhangi bir sonuç doğurmaz. Devir halinde taraflar sözleşmenin devralan tarafa geçmesini istemiyorsa iş ilişkisini sona erdirmelidir. Böyle bir durumda Yargıtay'ın da haklı görüşü doğrultusunda devralan işveren yanında daha sonra yapılacak bir sözleşme, yeni iş sözleşmesi olarak nitelendirilmelidir<sup>43</sup>.

### A. Sorumluluğun Başlangıç Anı

4857 sayılı Kanunda yer alan hüküm ile devreden işveren, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işveren ile birlikte 2 yıl süre ile müteselsil sorumludur. Müteselsil sorumluluk hukukumuzda devreden ve devralan bakımından kabul

genel kanun ilişkisinde özel kanunda hüküm olmayan veya boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanacağı açıktır. Farklı, çatışan hükümlerin olması halinde ise özel kanun hükümleri dikkate alınacaktır...” Yargıtay 9. HD. 3.10.2017, Esas: 2015/27849, Karar: 2017/14749. **ERTAN:** s. 74., Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanununun ana Kanun niteliğinde olmasından dolayı bu Kanunlarda boşluk bulunması halinde İş Kanununa bakılması görüşü için bkz: **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL:** s. 60, 61.

41 **SÜMER:** s. 53.

42 **TATAR SÖNMEZ, Gülsüm:** İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi. 2011, s. 144. [http://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n\\_74.pdf](http://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n_74.pdf)

43 Yargıtay 9. HD, 17.07.2007, 18646-24476, **ÇANKAYA, ÇİL:** s. 386.

edilmiş ortak bir hükümdür. Ancak bu sorumluluğun başlangıç anı ve süresine ilişkin ilgili Kanunlarda birtakım farklılıklar mevcuttur.

4857 sayılı Kanun kapsamında devreden işverenin sorumluluğunun başlangıç anı bakımından farklı görüşler ileri sürülmüştür. Devredenin sorumluluğunun başlangıç anının işyeri devrine dayanak hukuki işlemin tarihi değil işyerinin bu işleme dayalı olarak fiilen devredildiği, yönetim yetkisinin yeni işverene geçtiği tarih olması gerektiğini savunan görüşlerin yanısıra<sup>44</sup> müteselsil sorumluluğunun başlangıç anının devir tarihi olması gerekliliği bu yüzden devir tarihinin tespitine önem verilmesi gerekliliği savunulmuştur. Bu görüşe göre devredenin sorumluluğu bu dönemden itibaren göz önünde bulundurulacaktır<sup>45</sup>.

Türk Borçlar Kanunu ise 4857 sayılı Kanundan farklı olarak 2 yıllık sorumluluk süresinin başlangıç anını bildirme veya ilana bağlamıştır. TBK'nın 202. maddesinde yer alan düzenlemeye göre devrin alacaklılara ihbarı veya gazetelerde ilanı ve devredenin borcunu ifası ile devir tamamlanmış olur. Devralan bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü yerine getirilmedikçe 2 yıllık müteselsil sorumluluğa ilişkin süre işlemeye başlamayacaktır<sup>46</sup>. Ancak unutulmamalıdır ki her koşulda devredenin bu sorumluluğu devrin ilanı veya ihbarından önce doğmuş bulunan borçlar için geçerlidir<sup>47</sup>. 4857 sayılı Kanun ise herhangi bir tarafa devri bildirim yükümlülüğü getirmemiştir.

Türk Ticaret Kanununda yer alan işyeri devrinde devralanın sorumluluğuna ilişkin hükümler İş Kanunundan oldukça farklıdır. İş Kanununun 6. maddesi tüzel kişiliğin birleşme, katılma ya da türünün değişmesi ile sona ermesi halinde müteselsil sorumluluk düzenlenmemişken TTK bu hallere yönelik müteselsil sorumluluk öngörmüştür. Bu sorumluluğun kapsamı İş Kanununa göre daha geniştir ve 2 yıllık süre ile sınırlanmamıştır. TTK kapsamında devreden işveren, işçinin bölünmeden önce muaccel olmuş tüm işçilik alacaklarından ve iş sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin devre itirazı sebebi ile sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklardan devralanla birlikte müteselsilen sorumludur. (md. 178/III) Ancak bu hükümden devredenin sorumluluğunun devralan işveren döneminde doğmuş alacakları kapsadığı sonucu çıkarılmamalıdır. Devredenin devirden sonraki sorumluluğu yalnızca kendi döneminde doğmuş ancak devirden sonra iş sözleşmesinin sona ermesine kadar muaccel olmuş alacaklar kadardır. Tekrar belirtmek gerekir ki TTK, İş Kanunundaki gibi devredenin sorumluluğuna dair azami bir süre sınırlaması getirmemiştir<sup>48</sup>. TTK'da yer alan işyeri devrine ilişkin 178. madde yalnızca şirket birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirme gibi daha dar ve özel kapsamlı bir alanda uygulama alanı bulacaktır. Bunun dışındaki devirlerde TTK'ya ilişkin hükümler uygulama alanı bulmayacaktır<sup>49</sup>.

44 Bu görüşe göre, eğer devir tarihi devir sözleşmesinde belirlenmişse bu durumda devir tarihi esas alınmalı ancak devir tarihi kararlaştırılmamış ve fiili devir tarihi de anlaşılamıyorsa hukuki işlem tarihine değer verilmelidir. ÇANKAYA, ÇİL: s. 388., MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 274.

45 ÖZKARACA: s. 372.

46 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 270.

47 ARKAN: s. 46.

48 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 289.

49 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT: s. 144.

## **B. Devreden İşverenin Sorumluluğu**

Geçerli bir işyeri devrinden bahsedebilmek için iş sözleşmesinin işveren tarafının değişmesi zorunludur. İşveren değişikliği olmaksızın şirketlerde yapılacak tür değişiklikleri işyeri devri kapsamına girmemektedir<sup>50</sup>. İşyerinin devri ile devreden işverenin yanında çalışan işçileri ile hukukî ilişkisi tamamen sona ermemektedir. Devredenin sorumluluğu bir süre daha devam etmektedir.

Her ne kadar devreden işverenin sorumluluğunun bir süre daha devam edeceği Türk Hukukunda kabul edilmişse de Avrupa Birliği'nin konu ile ilgili yönergesi, devreden işverenin sorumluluğunda daha farklı bir yaklaşım benimsemiştir. AB'nin 2001/23 sayılı Yönergesi'nde devreden işverenin devir anında yükümlülüklerinden kurtulacağı tüm yükümlülüklerin devralan işverene geçeceği düzenlenmiştir. Hükümde; "Devreden işverenin devir anında mevcut olan bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçları devir nedeniyle devralan işverene geçer. Üye devletler, devir tarihinde mevcut olan bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden devir tarihinden önce doğan yükümlülüklerden dolayı, devreden ve devralanın, devirden sonra müteselsilen sorumlu olacaklarını öngörebilirler" (md.3/I,II) ifadesi yer almaktadır. Bu durumda devreden işverenin sorumluluğu tamamen üye devletlere bırakılmış olup, devletler tarafından devreden işveren sorumlu tutulmadıkça onun yükümlülüğünden bahsedilemeyecektir. Aynı hükümden üye devletlerin devreden tarafı sorumlu tutmaması yönünde hazırlayacakları iç hukuk hükümlerinin AB yönergeleri ile uyumlu olacağı sonucuna da varılacaktır<sup>51</sup>.

### **1. Devirden Önce Doğmuş ve Devir Tarihinde Ödenmesi Gereken Borçlardan Sorumluluk**

İşyerinin devri halinde devreden işverenin sorumluluğu İK md.6/III 'te düzenlenmiştir. Devredenin sorumluluğu devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarla sınırlandırılmıştır. Bu sorumluluğun süre bakımından kapsamı devir tarihinden itibaren azami 2 yıl olarak belirlenmiştir. Ancak bu hüküm nispi emredici niteliktedir. Dolayısı ile devreden ve devralan işverenlerin aralarında yapacakları anlaşma ile 2 yıllık süreyi uzatabilmeleri hatta devreden işverenin, devirden sonra doğmuş borçlar bakımından da sorumlu tutulacağını kararlaştırmaları mümkündür<sup>52</sup>.

50 ŞAKAR: s. 158.

51 ÖZKARACA: s. 324, 325.

52 ÖZKARACA, **Ercüment**: İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukukî Sorumluluğu (Hukuki Sorumluluk). İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Sempozyumu, İstanbul, 2009, s. 179., Türk hukukunda devreden işverenin, devralan işverenle beraber sorumlu tutulması her ne kadar yerinde bir uygulama olsa dahi sorumluluk bakımından getirilen iki yıllık süre bazı durumlarda olumsuz sonuçlara yol açabilir. Örneğin işyeri devredildikten iki yıl sonra, devralan işverenin çeşitli nedenlerle ödeme aczine düşmesi halinde işçinin devirden önce doğmuş bulunan alacaklarını devreden işverenden talep etmesi kanunen ortadan kalkmaktadır. Böyle bir durumda işyeri devredilmemiş olsaydı işçinin bu alacaklarını alma imkânı varken bu halde iki yıllık sınırlama ile birlikte ortadan kalkmaktadır. **BAYSAL, Ulaş**: Karşılaştırmalı Hukuk İşığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2012, sayı: 25. s. 58.

İş Kanunu md. 6/III göz önüne alındığında devreden işverenin devir tarihinden sonra doğmuş borçlardan dolayı herhangi bir sorumluluğu bulunmayacaktır. Yargıtay kararları<sup>53</sup> da bu şekildedir. Ancak bu durumun istisnasını kıdem tazminatı oluşturmaktadır.

## **2. Ücret, İkramiye, Fazla Çalışma Ücreti vb. İşçilik Alacakları Bakımından Sorumluluk**

İş Kanunu uyarınca devreden işverenin sorumluluğunun sınırlı bir sorumluluk hali olduğu daha önceki açıklamalarda belirtilmişti. Eğer Kanun hükmü devreden işverenin sorumluluğuna ayrıca değinmemiş olsaydı, devreden sorumluluğu yalnızca devirden önce sona eren iş sözleşmeleri için geçerli olabilecek devirle birlikte devralana geçen iş sözleşmeleri bakımından devredene herhangi bir sorumluluk yüklenemeyecekti<sup>54</sup>. Kanun ifadesinde yer alan birlikte sorumluluk hükmünden müteselsil sorumluluk anlaşılması gerekmektedir<sup>55</sup>. Bu durumda iş sözleşmesi devralan işverene geçen işçi, işyerinin devrinden önce doğmuş bulunan ve muaccel olan ücret, fazla çalışma ücreti gibi hakları için hem devredene hem de devralana başvurabilecektir. Ancak devredene başvurma hakkı devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlı olup bu süre hak düşürücü süredir. Dolayısı ile bu sürenin durması, kesilmesi söz konusu olmadığı gibi uyumsuzluk durumunda hâkim tarafından resen nazara alınması gerekecektir<sup>56</sup>. Sürenin hak düşürücü süre olmayıp zamanaşımı süresi olması gerektiğini savunan görüşler de bulunmaktadır<sup>57</sup>.

Devreden işverenin işçilik alacaklarından sorumluluğu göz önüne alınırken alacağın hizmet süresinin tespitine bağlı bir alacak olup olmadığı önemli değildir. İş Kanununun 6. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemede: “Devralan işveren işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.” hükmü yer almıştır. Bu konunun önemi öğretide yer alan tartışmadan çıkmaktadır. Öğretide yer alan bazı yazarlarca fazla çalışma ücretinde işçinin hizmet süresi esas alınmadığı için bu alacak için müteselsil sorumluluk söz konusu olamayacağını bu nedenle devreden ve devralanın her ikisi de yalnızca kendi döneminde doğmuş olan fazla çalışma ücretinden sorumlu olacakları savunulmuştur<sup>58</sup>. Ancak doktrindeki ağırlıklı görüşe göre devirden önce doğmuş bulunan fazla çalışma ücreti ve diğer işçilik alacaklarında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükmün uygulama alanı bulması gerekir. Bu durumda devralan işveren bu alacakların kendi döneminde doğmadığını iddia ederek işçilerin alacaklarını ödemekten kaçınamayacaktır<sup>59</sup>.

53 Devralan işveren dönemindeki ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerinden devreden işverenin sorumluluğu bulunmamaktadır. Yargıtay 9. HD, 12.02.2008, Esas: 2007/31303, Karar: 2008/106. ÇANKAYA, ÇİL: s. 389. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: s. 141.

54 ÖZKARACA: Hukukî Sorumluluk. s. 178.

55 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT: s. 140, 141., ÖZKARACA: Hukukî Sorumluluk. s. 178.

56 ÖZKARACA: Hukukî Sorumluluk. s. 177, 178.

57 UÇUM, MEHMET: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003, s. 25.

58 GÜNAY, CEVDET İLHAN: Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti. Ankara 2009, s. 144.

59 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 278., ÖZKARACA: Hukukî Sorumluluk. s. 180., ÇANKAYA/ÇİL: s. 389. 4857 Sayılı Kanun'un kabulünden önceki dönemde Yargıtay İçtihatlarında devralan işverenin, kendi döneminde doğmamış borçtan sorumlu tutulamayacağına hükmedilmiştir. Buna göre, devir halinde ücret, ikramiye, fazla çalışma ücreti gibi işçilik alacakları konusunda her işveren kendi döneminde gerçekleşen miktarlardan

### 3. Yıllık İzin Ücreti, İhbar Tazminatı ve İş Arama İzni Ücreti

Yıllık izin ücreti 4857 sayılı Kanun kapsamında yer alan ve işçinin hizmet süresi dikkate alınarak tespit edilen alacaktır. İşçi her hizmet yılına ait hak ettiği yıllık ücretli iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır<sup>60</sup>. Yıllık ücretli iznin sürelerinin kural olarak bölünmeden verilmesi gerekir. İşveren yıllık izin ücretini, işçinin izine başlamasından önce peşin olarak veya avans olarak vermelidir. Yıllık izin ücretinin borçluslu işçinin işverenidir. İşyerinin devri ile birlikte işverenin değişmesi halinde devralan yeni işveren, yıllık izin ücretinin borçluslu konumuna geçecek ve devreden işverenin sorumluluğu ortadan kalkacaktır. Devreden işveren tarafından kanunen kullandırılması gereken dönem içerisinde kullandırılmamış yıllık ücretli izin olsa dâhi bu alacak sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hak sahiplerine veya kendisine ödenir. Yani alacak sözleşmenin sona ermesi ile muaccel hale gelir. Bu hakka ilişkin zamanaşımı da iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren başlar<sup>61</sup>. İşçi yıllık ücretli izne hak kazandığı dönemde yalnızca izin kullanmak yerine izne ilişkin ücreti talep edemez. Bu durum hakkın eylemli olarak kullandırılması gerekliliğinden doğar. Hakkın ücrete dönüşmesi yalnızca iş sözleşmesinin sona ermesi halinde olur. Devirden önce doğmuş bir yıllık ücretli izin hakkı var ancak bu izin kullandırılmamış ve devir tarihinde de söz konusu sözleşme sona ermişse böyle bir durumda devreden sorumluluğu tartışılmazdır. Ancak işyeri devri kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmeyeceği için devirle birlikte devralana geçen tüm haklar ve borçlar kapsamında yıllık ücretli izin yer alır ve bu hak devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar kapsamında yer almaz. Bu durum 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinin 3. fıkrasına uygun olarak devir tarihinde ödenmesi gereken borç kapsamına girmediği için tek başına devralanın sorumluluğunu gündeme getirir<sup>62</sup>. Yargıtay görüşleri de bu doğrultudadır<sup>63</sup>.

sorumlu tutulacaktır ve devralan işveren devirden önce doğmuş borçlardan sorumlu olmayacaktır. Yargıtay 9. HD., 25.05.2000, 3592/6183. **ÖZKARACA:** Hukukî Sorumluluk. s. 184.

60 **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT:** s. 141.

61 **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL:** s. 1340, 1341., **ÇANKAYA/ÇİL:** s. 389.

62 **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT:** s. 141., 1475 Sayılı Kanun döneminde işyerinin devri halinde, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmayacağı ve "Aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin ücretler, yeni işveren tarafından ödenir." (Md. 53/1) hükmüne yer verilmiştir. 4857 Sayılı Kanun döneminde bu şekilde açık bir düzenlemeye yer verilmemiş olması Kanunun 6. maddesinin 3. fıkrasının uygulama alanı bulacağına dair görüşler öne sürülmesine neden olmuştur. Buna göre; devreden işveren, işçiye iznin kullandırılması ya da sözleşme sona erdiği için ücretin ödenmesine yönelik bir alacak hakkı söz konusu olduğunda devralanla birlikte 2 yıllık sorumluluk süresi dolmamışsa müteselsil sorumlu olur. Devirden önce kazanılmış ancak verilmesi gerekirken yıllardır sağlanmayan yıllık ücretli izin de müteselsil sorumluluk kapsamında değerlendirilmelidir. Her ne kadar devir ile birlikte devrenin çalışan işçilere karşı işveren sıfatı sona erse de yıllık ücretli izin ödenmesi zamanı geldiğinde 2 yıllık süre dolmamışsa devreden de sorumlu tutulmalıdır. **AKYİĞİT, Ercan:** İş Kanunu Şerhi C I, 3. Bası, Ankara 2008, s. 336, 337.

63 "Yıllık ücretli izin hakkı, hizmet akdinin işçi veya işveren tarafından feshi, ölüm ya da emeklilik durumunda ücrete dönüşür. Somut olayda da işyeri devrinin söz konusu olduğu, iş sözleşmesinin sona erdirilmediği anlaşılmaktadır. Bu sebeple yıllık ücretli izin alacağı hakkı henüz doğmamıştır. Karar gerekçesinde temizlik işini devralan şirkette çalışmasına ara vermeksizin sürdürdüğü ve feshin söz konusu olmadığı belirtilmiş olup, çelişkili olarak yıllık ücretli izin alacağı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. HD., 28.18.2008, 2007/30128 E, 2008/29260 K. Çankaya, Çil, s. 404., "Devir, iş sözleşmesinin feshi niteliğinde olmadığından işyerinin devredildiği tarih itibarıyla yıllık izin ücretine hak kazanılamaz. Devir anında kullanılmamış olan yıllık izinlerin devralan işverence iş ilişkisinin devamı süresince kullandırılması mümkün olup bu borç olduğu gibi devralan işverene geçer." Yargıtay 9. HD., 11.11.2008, Esas: 2008/12938, Karar: 2008/30618. **ŞAKAR:** s. 176., "...6111 sayılı Kanun gereği yapılmış olan bir devir söz konusudur ki kullanılan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup,

Yıllık ücretli izin alacağı hususunda ele alınması gereken bir diğer konu ise asgari 1 yıllık çalışma süresinin devralan işveren yanında geçirilip geçirilmeyeceğine ilişkindir. Ancak devir ile birlikte devralan işveren, devreden yanında geçirilmiş olan hizmet süreleri üzerinden işlem yapmakla yükümlü olduğundan (md. 6/II) yıllık ücretli izne hak kazanma açısından devralan yanında geçirilecek sürenin 1 yılı tamamlamış olması önemli olmayacaktır<sup>64</sup>.

Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecilerin yıllık ücretli izin hakkı ele alındığında İş Kanunundan daha farklı bir durumla karşılaşılacaktır. Basın İş Kanununda yıllık ücretli iznin zamanında kullanılmaması veya ücretin ödenmemesi cezaî yaptırıma bağlanmıştır. Bu bağlamda yıllık izni zamanında kullandırmayan her bir işverenin cezaî sorumluluğunun doğacağı düşünülebilir. İşyeri devri halinde ise devreden işveren döneminde doğmuş bulunan izin ücretini zamlı ödeme yükümlülüğü devir tarihinde devralan işverene geçecektir<sup>65</sup>.

Deniz İş Kanunu bakımından yıllık ücretli izne hak kazanma konusunda çalışma sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi için sürelerin aynı gemide geçirilmiş olması tek başına yeterli görülmektedir. (md. 40/I) Gemi adamının çalıştığı gemi, başka bir işverene devredilse dahi çalışma süresi bütün halinde değerlendirilmelidir ve işçinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı bu sürelerin tamamı üzerinden belirlenmelidir. Geminin hangi yolla devredilmiş olduğu ise bu aşamada önemli değildir<sup>66</sup>.

İhbar tazminatı usulsüz fesih halinde, fesihte bulunan işçi veya işverenin feshe maruz kalan diğer tarafa ödemekle yükümlü olduğu tazminattır. Devreden işveren devirden sonra doğan alacaklardan sorumlu tutulamayacağından, iş sözleşmesinin devreden işverence sona erdirilmediği hallerde devreden işverenin ihbar tazminatından sorumluluğundan bahsedilemeyecektir<sup>67</sup>. Burada devirden önce belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi feshedilip, kanunî bildirim süreleri içerisinde işyerinin devredilmesi halinde işçinin alacaklarına ilişkin sorumluluğun ne şekilde ele alınacağı sorunu gündeme gelebilir. İhbar süreleri içerisinde iş sözleşmeleri devam edecektir. Sözleşmeden doğan tüm haklar ve borçlar varlığını sürdürecektir. Sürenin sona ermesi ile iş sözleşmesi sona ermiş olacaktır. Devralan işveren yanında bildirim sürelerinin sona ermesi, onu işçilik alacaklarından sorumlu tutacak bu durumda devreden

devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır." Yargıtay 7. HD., 16. 04.2015, Esas: 2014/16447, Karar: 2015/7194. Çalışma ve Toplum Dergisi Yargıtay Kararları 2016/2, (49), s. 883-885.

64 **ÖZKARACA:** Hukukî Sorumluluk. s. 194.

65 **ÇİL, Şahin:** 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi. 2. Bası, Ankara 2007. s. 377.

66 **KARAMAN, Mehmet Halis:** Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı. Sicil İş Hukuku Dergisi. 2018, Sayı: 40, s. 118.

67 **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL:** s. 279., **ÇANKAYA/ÇİL:** s. 389., "Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır...Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır." Yargıtay 22. HD. 11.6.2014, Esas: 2013/14108, Karar: 2014/16814. Çalışma ve Toplum Dergisi Yargıtay Kararları. 2015/3, (46), s. 420, 423.

işverenin sorumluluğu sadece kıdem tazminatına ilişkin olacaktır<sup>68</sup>. Böyle bir durumda devralan işveren işyerinin devri ile birlikte bildirim süresi içerisinde kullanılması gereken iş arama izinlerinin borçlusu konumuna geçecektir. Bu süre içerisinde bildirim ürelerine uyulmazsa ihbar tazminatından ve iş arama izni verilmezse İş Kanununun 27. maddesinin 2. ve 3. fıkraları gereği işçiye ödenmesi gereken zamlı ücretten devralan işveren sorumlu olacaktır<sup>69</sup>.

#### 4. Kıdem Tazminatı

İşyerinin devri halinde devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğu yalnızca devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar açısından mevcut olduğu belirtilmişti. Ancak kıdem tazminatı alacağına ilişkin olarak 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde ayrı bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Bilindiği üzere kıdem tazminatı; Türk İş Hukukunda 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile getirilmiştir. Bu hak iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hale gelir<sup>70</sup>. Hakkın sözleşmenin sona ermesi ile muaccel hale gelmesi ve devir tarihinden önce sözleşmesi sona ermiş ve henüz kıdem tazminatı ödenmemiş işçiler bakımından devir tarihinde ödenmesi gereken ve md. 6 kapsamında değerlendirilebilecek bir borç olması bu alacak üzerinde devreden sorumluluğunun olmadığı çıkarımına neden olabilir. Ancak 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde yer alan açık düzenlemeye göre “İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir işverene nakli halinde işçinin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.07.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur<sup>71</sup>.” (md. 14/III)

Kanunda yer alan bu açık hüküm dolayısıyla bu alacağa ilişkin devreden sorumluluğu bu dönem öncesi bakımından ayrıca ele alınacaktır.

1475 sayılı Kanunun 14. maddesine göre devreden işverenin sorumluluğu işçiyi çalıştırdığı süre ve devir anında ödediği ücret ile sınırlı tutulacaktır. İşçinin kıdem tazminatına yönelik bir talebi

68 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 278.

69 ÇANKAYA/ÇİL: s. 387., GÜZEL, Ali: İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s. 338, 339.

70 AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN: s. 228.

71 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesi hariç diğer maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 Sayılı Kanunun 120. maddesinde yer alan geçici 6. maddesinde ise kıdem tazminatı için ayrı bir fon kurulacağı ancak bu fona ilişkin kanun yürürlüğe girene kadar 1475 Sayılı İK'nın 14. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Böylelikle ortaya 4857 Sayılı Kanun'un 6. maddesi, 120. maddesi ve 1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birlikte uygulanma sorunu ortaya çıkmaktadır. 6. madde devreden işverenin sorumluluğunun devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar kapsamında olduğunu belirttiği için bu hüküm göz önüne alındığında devreden işverenin kıdem tazminatından doğan sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Ancak sorunun çözümü 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi kapsamında değerlendirilmeli ve kanun metninde de kıdem tazminatından devren ve devralanın sorumluluğuna dair herhangi bir süre sınırlaması yapılmadığından, 2 yıllık sorumluluk sınırı kıdem tazminatı bakımından uygulanmamalıdır. Kıdem tazminatı ile ilgili özel ve açık düzenlemeye yer veren bu hüküm göz önüne alınmalıdır. ÇANKAYA/ÇİL: s. 390.



söz konusu olursa bunu devreden yanında geçirdiği süreleri de göz önüne alarak, devralan işverenden talep edecektir. Devralan işveren ödemiş olduğu tazminatın devreden işverenin çalıştırdığı sürelerle ve ödemiş olduğu ücretle sınırlı olan kısmını devreden işverene rücu edebilecektir. Bu rücu bakımından 2 yıllık süre işlemeyecektir<sup>72</sup>. Yargıtay'ın 2013 yılında vermiş olduğu bir kararda İK'nın 6. maddesinde öngörülen 2 yıllık süre sınırlamasının kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmayacağı belirtilmiştir<sup>73</sup>.

Kıdem tazminatı bakımından incelenmesi gereken bir diğer konuyu ise TTK'nın devre ilişkin hükümleri oluşturmaktadır. Bilindiği üzere TTK, İş Kanunundan farklı olarak devir halinde işçilere sözleşmeyi fesih hakkı tanımıştı. Ancak devir sebebi ile iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağına ilişkin bir düzenleme TTK kapsamında yer almamaktadır. Devir halinde iş sözleşmesinin feshi işverenden kaynaklanan bir fesih değildir. TTK md. 178 devirle işçiye iş sözleşmesini kendi iradesine bağlı olarak kullanabileceği bir sona erdirmeye hakkı tanımaktadır. Türk Ticaret Kanununda kıdem tazminatı ile ilgili düzenleme bulunmaması hali bilinçli bir susma olarak değerlendirilmelidir. Düzenlemenin olmamasını işçinin kıdem tazminatından mahrum kalacağı şeklinde değerlendirmek, TTK'da yer alan işyeri devrindeki işçiye koruyucu hükümlerin amacına ters düşmektedir. TTK kapsamında devir halinde işçilerin teminat talebi bulunmaktadır. Hem teminat talebine ilişkin düzenlemenin varlığı hem devir halinde işçiye itiraz hakkı tanınması bu düzenlemenin İK md. 6'dan daha iyi ve toplumsal yönünün daha güçlü olduğunu kanıtlamaktadır. Hal böyleyken Kanunun işçilere vermiş olduğu hakkın işçileri kıdem tazminatından mahrum bırakması gibi bir yorum düzenlemenin amacı ile bağdaşmaz. Bu nedenle var olan boşluk işçilerin kıdem tazminatından mahrum kalacağı şeklinde değerlendirilmemelidir<sup>74</sup>.

Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanmasına ilişkin Basın İş Kanununda yer alan düzenlemeye göre; gazetecilerin kıdem hakkı mesleğe ilk girişlerinden itibaren hesaplanacaktır. Bu kapsamda gazeteciye daha önce çalıştıkları yerde kıdem tazminatı ödenmemiş olsa dahi son işvereni tarafından tüm meslek kıdemi için kıdem tazminatının ödeneceği sonucuna varılmaktadır. Bu durumda konu bakımından işyeri devrinde sorumluluktan öte gazetecinin farklı işverenler nezdinde geçen çalışmaları birlikte değerlendirilerek son işveren sorumlu tutulacaktır<sup>75</sup>.

#### **a. 12.07.1975 Tarihinden Önce Devreden Sorumluluğu**

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde 12.07.1975 tarihinde önce işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmiş ve devir sözleşmesinden aksine bir hüküm yoksa işlemiş

72 SÜZEK: İşyerinin Devri ve Hukukî Sonuçları. s. 319. Devreden işveren bakımından sorumluluk süresini genel hükümlere göre değerlendirmek hakkaniyete aykırı olarak nitelendirilebilir. Şöyle ki, devralan işverenin işçiye kıdem tazminatı ödeyecek bir şekilde işçiye işten çıkarması, örneğin haksız fesihte bulunması halinde, devirden sonra 10 yıl boyunca devreden de sorumlu tutmak hakkaniyete uygun olmayıp, devreden sorumluluğunun daha makul bir zamansal sınıra indirilmesi gereklidir. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 282

73 Yargıtay 9. HD. 29.4.2013. Esas: 2011/7529, Karar: 2013/12802. ÇELİK/CANİKLIOĞLU/CANBOLAT: s. 141.

74 SÜZEK: İşyerinin Devri ve Hukukî Sonuçları. s. 329.

75 ÇİL: s. 377.

kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur. Buna göre işçinin devirden önceki ve sonraki toplam kıdem tazminatından sadece devralan sorumlu olacaktır. Ancak hükmün lafzından da anlaşılacağı üzere düzenleme yedek hüküm niteliğinde olduğu için taraflar anlaşarak devreden işvereni de kıdem tazminatından sorumlu tutabileceklerdir. Böyle bir durumda devreden işverenin sorumluluğunun işçinin tüm kıdemi üzerinden mi yoksa sadece kendi çalıştırdığı kıdem üzerinden mi olacağı sorusu gündeme gelebilir. Böyle bir durumda devreden sorumluluğunun yalnızca kendi döneminde çalıştırdığı süre ve ücret ile sınırlı olduğu tereddüt edilmeden kabul edilmelidir. Birlikte sorumluluğun işçi açısından gündeme gelmesi için işçinin bu durumdan haberdar edilmesi gerekir. Aksi halde sorumluluğa ilişkin öngörülen hüküm yalnızca tarafları bağlayacaktır<sup>76</sup>.

### **C. Devralan İşverenin Sorumluluğu**

İşyerinin devri ile birlikte devreden işverenin devir anında mevcut olan işyerine ilişkin tüm hak ve borçları devralan işverene geçer. Devralan işveren, iş sözleşmelerine taraf olduğu işçilerin yalnızca devirden sonra doğan ve muaccel olan alacaklarının borçlusu değil aynı zamanda devirden önce doğmuş ve henüz muaccel olmuş ya da muaccel olmamış alacaklarından da sorumlu olacaktır. Tüm bu hususlar göz önüne alındığında devralan işverenin sorumluluğunu; devirden önce doğmuş alacaklar ve devirden sonra doğmuş alacaklar bakımından ayrı ayrı incelemek gerekir.

#### **I. Devirden Önce Doğmuş ve/veya Muaccel Olmuş Alacaklardan Sorumluluk**

2001/23 sayılı Avrupa Birliği yönergesi devirden önce doğmuş borçlardan devralanın sorumlu tutulacağına dair bir düzenleme getirmiştir. Bu kapsamda yapılacak olan iç hukuk düzenlemeleri devirden önce doğmuş borçlardan devralanı sorumlu tutmadığı takdirde AB mevzuatına aykırı bir iç hukuk düzenlemesi ortaya çıkacaktır. Bizim hukukumuz AB yönergelerine uygun bir şekilde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında devralanın sorumluluğunu düzenlemiştir. Buna göre; “..devir tarihinde işyerinde veya bir bölümüne mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçer.” (md. 6/I) hükmü yer almaktadır. Devralanın devirden önce doğmuş borçlardan sorumluluğunun dayanağı yalnızca bu fıkra kapsamında değerlendirilmemelidir. 6. maddenin 3. fıkrası da devralanın devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan birlikte sorumluluğuna dair kural getirmiştir. Dolayısı ile bu hüküm de göz önüne alındığında devralan işverenin, devirden önce doğmuş borçlardan sorumlu olacağına dair herhangi bir taahhütte bulunmasına gerek dahi olmayacaktır<sup>77</sup>.

Devirden önce doğmuş borçlardan devralanın sorumluluğunun başlangıcı iç hukukumuzda farklı şekillerde ele alınmıştır. Daha önce sorumluluğun başlangıç anı başlığı altında TTK, TBK ve İK hükümleri uyarınca devreden ve devralanın birlikte sorumluluğunun başlama anına ilişkin farklı yaklaşımlar ve farklı düzenlemeler bulunduğu değinilmiştir. İK kapsamında herhangi bir

<sup>76</sup> ÖZKARACA: Hukukî Sorumluluk. s. 198.

<sup>77</sup> ÖZKARACA: Hukukî Sorumluluk. s. 174-176.

bildirime gerek olmaksızın devralan işveren, bu borçlardan sorumlu tutulabilecektir. Buna göre devirden önce doğmuş bulunan ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, hafta tatili ücretleri, fazla çalışma ücretleri ve diğer işçilik alacaklarından devralan da sorumlu bulunacaktır. Kanun hükmü gereği devralan bu alacakların kendi döneminde doğmamış olduğunu ileri süremeyecektir. Ancak bazı Yargıtay kararları isabetsiz olarak devreden ve devralan işverenlerin işçiyi çalıştırdıkları süre ve bu ücreti üzerinden sorumlu olacaklarını öngören kararlar vermektedir. Böyle bir karar 6. maddenin göz ardı edilmesi olarak değerlendirilecektir. Bu durum hukuken mümkün görülmemektedir<sup>78</sup>. Devralan işverenin devirden önce doğmuş borçlar için sorumluluğunda devreden işveren için öngörülmüş süre gibi herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu nedenle devralan işverenin sorumluluğu bakımından alacaklar için öngörülmüş olan zamanaşımı süreleri geçerli olacaktır<sup>79</sup>. Ancak yine de unutulmamalıdır ki devralanın devir tarihinden itibaren 2 yıllık sorumluluğu devredenle birlikte müteselsil sorumluluk esaslarına göre değerlendirilecektir.

Bu aşamada ele alınması gereken diğer bir konuyu devreden işverenle işçi arasında yapılmış rekabet sözleşmesi oluşturmaktadır. Bu sözleşme ile kararlaştırılmış olan rekabet etmeme hali devralan işveren için de geçerli olacaktır. Ancak öğretilerde yeni işverenin başka bir amaca yönelmesi ve faaliyet alanını değiştirmesi halinde rekabet yasağı konusunda da değişiklik getirilmesi gerektiği öngörülmüştür. Bunların yanı sıra askıda olan iş sözleşmeleri de devralan işverene geçecek ve askı süresinin bitimi ile devralan, işçiyi işe başlatmak durumunda kalacaktır. Aksi halde sözleşmesi askıda olan işçilerin iş sözleşmesi, devralan tarafından feshedilmiş sayılacaktır<sup>80</sup>.

İş sözleşmesi kapsamında işçiye verilen eğitim karşılığında belli süre çalışma şartı öngörülmüş ve işçi tarafından sözleşmenin kararlaştırılan süresinden önce sona erdirilmesi halinde eğitim giderlerinin geri ödenmesi şartı mevcutsa devir halinde de iş sözleşmesinin bu hükmü işçiyi bağlayacaktır. Aynı şekilde iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmelerinde, süresinden önce sona ermesi halinde öngörülmüş bir cezai şart varsa; bu şart tek taraflı ve işçi aleyhine olmadıkça, devralan işveren yanında da geçerli olacaktır. Önceki işveren tarafından işçiye verilmiş disiplin cezaları, yine bu kapsamda değerlendirilecektir. Bunun gibi işçiye yönelik devamsızlık tutanakları da devir ile geçerliğini yitirmeyecektir. İşçinin ücretinden, devreden işverene yönelik vermiş olduğu zarar nedeniyle yapılmakta olan kesintiler varsa devralan işveren bakımından da bu kesintiler geçerli olacaktır<sup>81</sup>.

## **2. Devirden Önce Sona Ermiş İş Sözleşmelerinden Doğan Sorumluluk**

Devralan işverenin sorumluluğu başlığı altında şu hususa dikkat edilmelidir: Devralan işverenin devirden önce sona ermiş iş sözleşmelerinden doğan borçlardan sorumlu tutulması İK md. 6 kapsamında mümkün değildir. Her ne kadar devirden önce doğmuş borçlardan devralan

78 Yargıtay 9. HD., 13.06.2008, Esas: 2007/19086 Karar: 2008/15543. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 278, 279.

79 ÖZKARACA: s. 356.

80 ÇİL: s. 380, 381.

81 ÇİL: s. 379, 380.

işverenin sorumluluğunun varlığı hukuken kabul edilmişse de bu sorumluluk devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bakımından geçerlidir. Ancak öğretide devir tarihinden önce sona ermiş iş sözleşmeleri bakımından devralanın da sorumluluğunun bulunduğu dair görüşler bulunmaktadır. Söz konusu görüşe göre; devir tarihi öncesinde ya da en geç devir anında sona ermiş olan iş sözleşmeleri devralan işverene geçmeyecektir ancak işçinin devir tarihinde hak kazandığı ve devreden işverenin ödemekle yükümlü olduğu feshe bağlı haklardan devralan işveren de sorumlu tutulacaktır<sup>82</sup>. Böyle bir durumda TBK md. 202'nin uygulama alanı bulup bulamayacağı hususu akla gelebilir. Yargıtay görüşleri<sup>83</sup> ve doktrinde kabul edilen görüşler doğrultusunda 202. maddedeki şartların gerçekleşmesi halinde devralan işveren devirden önce sona ermiş sözleşmelerden doğan alacaklardan külli halefiyet gereği sorumlu tutulabilecektir. Hüküm borçların kendiliğinden intikalini öngörmektedir. İş Kanununda düzenlenmeyen hükümler, Borçlar Kanununun uygulanmasını bertaraf edemeyecektir<sup>84</sup>. Ancak bu hükmün uygulama alanı yalnızca TBK md. 202'de yer alan şartların varlığı halinde geçerlidir. Aksi durumda şartların oluşup oluşmadığını göz önünde bulundurmaksızın İş Kanununun 6. maddesi kapsamında bir işyerinin devri varlığı durumunda işyerinin devirden önce sona ermiş iş sözleşmeleri için devralan işverenin sorumluluğundan söz edilemeyecektir<sup>85</sup>.

Devralan işverenin, devir tarihinde devam eden iş sözleşmelerinden sorumluluğu İş Kanununun 6. maddesinin 1. fıkrası gereğidir. Hüküm açıkça devir tarihinde işyerinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceğini düzenlemiştir. İK devirden önce sona eren iş sözleşmeleri için herhangi bir hüküm getirmemiştir. İş sözleşmelerinin varlık anı açısından işyeri devrinin esas alınması da devralan işverenin devirden önce sona ermiş iş sözleşmeleri bakımından sorumluluğunun engellenmesi amacını taşımaktadır. Hal böyleyken Yargıtay'ın 2007 tarihinde vermiş olduğu kararda Eski Borçlar Kanununun 179. maddesini göz önüne almaksızın yalnızca İş Kanunu çerçevesinde işyeri devrinin varlığı durumunda, devralan işverenin işyerinin devirden önce sona ermiş iş sözleşmelerinden dolayı sorumluluğuna hükmettiği karar hukuken isabetsiz bulunmaktadır<sup>86</sup>.

#### ***D. İşyerinin Kısmi Devri ve Alt İşveren-Asıl İşveren Arasındaki İlişki***

İşyerinin kısmi devri ve alt işveren asıl işveren ilişkisi birbiri ile karıştırılmaması gereken iki farklı konudur. İşyerinin kısmi devri; yalnızca işyerinin bir bölümünde yürütülen faaliyetin başkasına

82 ÇİL: s. 380.

83 "...Davacı işçinin davalı gerçek şahısların adi ortaklık hükümlerine göre işlettikleri işyerinde çalıştığı ve iş sözleşmesinin feshinden sonra işyerinin diğer davalı şirkete devredildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Borçlar Kanununun 179. maddesine göre, işyerinin devri halinde devralan da işyerinin doğmuş olan borçlarından devreden ile birlikte sorumludur. Davacının iş sözleşmesinin feshinde kendisine ödenmemiş ücretlerin varlığının kanıtlanması durumunda, bundan, işyerini tüm aktif ve pasifleriyle birlikte devralan işverenin de sorumlu olacağı açıktır. Devir protokolünde bunun aksine hükme yer verilmiş olmasının işçi yönünden bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır." Yargıtay 9. HD., 12.3.2002, Esas: 2001/18371, Karar: 2002/4008. **ÖZKARACA:** s. 364.

84 **ÖZKARACA:** s. 363, 364. **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL:** s. 280.

85 **ÖZKARACA:** s. 364.

86 Yargıtay 9. HD., 27.3.2007, Esas: 2007/522 Karar: 2007/859., **ÖZKARACA:** s. 365.

devri olarak nitelendirilemez. Devre konu bir bölüm asıl işverenin organizasyon alanından ayrılarak artık işin bir bölümünün yerine getirilmesini ifade etmeyecek tarzda başka bir işverene geçmişse böyle bir durumda işyerinin salt bir bölümünün devri ortaya çıkacaktır. İşyerinin devri aynı zamanda alt işverenlik ilişkisinin kurulması anlamına geliyorsa böyle bir durumda bu bölümde çalışan asıl işveren işçilerinin iş sözleşmeleri devam eder. Ancak alt işverenliğe ilişkin kanunî düzenleme kapsamında asıl işverenin işçileri alt işveren yanında hakları kısıtlanmak sureti ile çalıştırılmaz hükmü karşısında iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer<sup>87</sup>. Örneğin bir işyerindeki yemek işinin, mutfak ve kantin faaliyetinin kimliğini koruyacak şekilde gerekli, makine, teçhizat, araç ve gereçlerle birlikte başka bir işverene devri halinde, alt işverenlik ilişkisi oluşacağı gibi aynı zamanda ekonomik birlik anlamında işyeri devrinden de söz edilecektir. Burada asıl sorun alt işverenlik ilişkisinde işverenlerin değişikliğinin, iş ilişkisini ve işverenlerin sorumluluğunu ne şekilde etkileyeceğidir.

4857 sayılı İş Kanunu asıl işverenin işyerini devri halinde alt işverenle olan iş sözleşmesinin neticesine ilişkin herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Asıl işveren işyerini devretmesi ile birlikte alt işverenlik ilişkisi sona ermekte ve alt işveren, asıl işveren konumuna geçmektedir. Sonrasında devralan işveren devreden işverenin yerine geçmekte ve tüm sorumluluk ona yüklenmektedir. Burada çözümlenmesi gereken husus şudur; işyerini devralarak asıl işveren konumuna geçen alt işveren devir tarihinde doğmuş bulunan ve alt işveren tarafından kendi işçilerine ödenmesi gereken işçilik alacakları bakımından devreden asıl işverenle birlikte sorumlu tutulacak mıdır? Buradaki husus İK md. 6 kapsamında değerlendirilmeli ve devreden ve devralanın müteselsil sorumluluğu göz önüne alınarak, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan 2 yıllık sorumluluk kapsamında değerlendirme yapılmalıdır<sup>88</sup>.

Ele alınması gereken diğer bir husus, asıl işverenin işyerinin kısmi devri halidir. Şöyle ki; işyerinin alt işverene verilen işin de yer aldığı bir kısmının, asıl işveren tarafından İK md. 6'da yer alan şartlara uygun olarak devredilmesi halinde, devralan işveren asıl işveren sıfatını kazanacaktır<sup>89</sup>.

Alt işveren asıl işveren ilişkisinin kurulduğu işyerinde, alt işverenin yürüttüğü işin başka bir alt işveren tarafından yerine getirilmesi, işyerinin devri olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği ele alınması gereken hususlardan bir diğeridir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 06.06.2001 tarih Esas: 2001/9-711, Karar: 2001/820 sayılı kararında belirtildiği üzere işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverencilere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi uygun olur. Bu durumda değişen alt işverenler, işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını almış sayılır. Her iki alt işveren

87 **SÜZEK:** İşyeri Devri ve Hukukî Sonuçları. s. 324.

88 **ÇİL, ŞAHİN:** Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi (Alt İşveren-Asıl İşveren). İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, 2009, s. 41, 42., "...Alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir. Dairemizin kökleşmiş içtihatları bu yöndedir." Yargıtay 9. HD., 2.5.2011, Esas: 2010/41842, Karar: 2011/12939. <https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/1814/alt-isveren-ust-isveren-isyerinin-devri/> (Erişim Tarihi: 06.09.2019)

89 **ÇİL:** Alt işveren – Asıl İşveren. s. 42

müteselsil sorumluluk esasına göre 2 yıl süre ile birlikte sorumlu tutulur<sup>90</sup>. Kıdem tazminatında müteselsil sorumluluk bakımından süre sınırlandırmasında Yargıtay kararları farklı yaklaşım benimsemiştir<sup>91</sup>. Öğretide alt işverenlerin değişmesi durumunun işyeri devri olarak değil de iş sözleşmesinin devri olarak nitelendirilmesi gerektiği hususu üzerinde de durulmuştur. Buna göre; alt işverenlik ilişkisi işyerinin bir bölümünün devri değil, işyeri organizasyonu kapsamındaki bir işin alt işveren tarafından taahhüt edilmesi olarak nitelendirilebilir. İşletmenin devri ise aktif ve pasifler ile birlikte işyerinin el değiştirmesi anlamına gelmektedir. Alt işverenlik ilişkisinde ise aktif ve pasif geçişi değil Kanun kapsamında alt işverene bırakılabilecek bir işin üstlenilmesi mevcuttur. Böylelikle bahsi geçen konuda alt işverenler arasında işyeri devrinden söz edilemeyecektir. Bu durum iş sözleşmesinin devri olarak nitelendirilebilir her ne kadar bu durum iş mevzuatı kapsamında değilse de TBK 205. maddesi kapsamında iş sözleşmelerinin devri ele alınmıştır. Bu yaklaşım benimsendiği takdirde, işçileri bırakıp giden alt işveren ile onları çalıştırmaya devam eden yeni alt işveren arasında zımnen iş sözleşmelerinin devri konusunda bir anlaşma sağlandığı kabul edilmelidir<sup>92</sup>.

İşçilerin aynı işyerinde fakat değişik alt işverenler yanında kesintisiz çalışmalarının işyeri devri olarak değil de korunan menfaatler göz önüne alındığında işyeri devrine benzer bir durum söz konusu olduğu ve bu nedenle İş Kanununun 6. maddesinin kıyasen uygulanmasını kabul eden görüşler de mevcuttur<sup>93</sup>. Alt işveren yanında çalışmaktayken, süresi sona eren alt işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildirimini sonrasında iş sözleşmesi sona ereceğinden daha sonra yeni alt işveren yanında çalışmaya başlaması yeni iş sözleşmesi olarak nitelendirilmelidir<sup>94</sup>.

90 **ÇİL:** Alt İşveren – Asıl İşveren. s. 71, 72., İş sözleşmesi haksız feshedilen son alt işveren işçinin ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin ücretinde asıl işverenle son alt işveren müteselsil sorumludur. Ancak kıdem tazminatı konusunda İK Md. 14 gereği önceki alt işveren işçiyi çalıştırdığı dönem ve devir sırasında işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır. Yargıtay 9. HD. 16.3.2015, 9161/10472., **SÜZEK:** s. 210.

91 “.4857 Sayılı İş Kanunu’nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 14/2. maddesi hükmü, 4857 Sayılı Kanun’un 6. maddesinde belirtilen işyeri devrini de içine alan geniş bir düzenleme olarak değerlendirilebilir. Gerçekten maddede işyerlerini devir veya intikalinden söz edildikten sonra “yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli” denilmek suretiyle uygulama alanı 4857 Sayılı Kanun’un 6. maddesine göre daha geniş biçimde çizilmiştir. O halde kıdem tazminatı açısından asıl işveren alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından iş yerinden ayrılan alt işveren ile daha sonra aynı işi alan alt işveren arasında hukuki veya fiili bir bağlantı olsun ya da olmasın kıdem tazminatı açısından önceki işverenin devir tarihindeki ücret ve kendi dönemi ile sınırlı sorumluluğu, son alt işverenin ise tüm dönemden sorumluluğu kabul edilmelidir.” Yargıtay 22. HD. 3.5.2016, Esas: 2015/7580, Karar: 2016/13115. **Kazanıcı,** Yargıtay 9. HD. 20.01.2014, Esas: 2012/1536, Karar: 2014/469., <http://genel-is.org.tr/uploads/ALT-ISVERENLERIN-DEGISMESININ-HUKUKI-NITELIGI.pdf> (Erişim Tarihi: 06.09.2019).

92 **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL:** s. 240.

93 **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT:** s. 122.

94 “.Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildirimini ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmaları yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekecektir.” Yargıtay 7. HD. 26.05.2014, Esas: 2014/6956, Karar: 2014/11222., **Çalışma ve Toplum Dergisi Yargıtay Kararları 2015/3 (46)**, s. 249., Aynı yönde Yargıtay 9. HD. 19.03.2013, Esas: 2013/5587, Karar: 2013/9305., Yargıtay 9. HD. 27.11. 2012, Esas: 2011/51419, Karar: 2012/39553., **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT:** s. 123.

Uygulamada kamu kesiminde sıklıkla görülmekte olan alt işveren-asıl işveren ilişkisinde yaşanan sorunları gidermeye yönelik yapılan mevzuat çalışmaları kapsamında 6552 sayılı Kanun<sup>95</sup> taraflar arasındaki ilişkiye yeni yaklaşım ve çözümler getirmektedir. 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeye değinmeden önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işverenler yanında çalıştırılacak işçilerin durumlarına dair yapılan ilk yasal müdahale olan 5538 sayılı Kanuna<sup>96</sup> değinmekte fayda vardır. 5538 sayılı Kanun ile İş Kanununun 2. maddesinde yapılan değişiklikle kamu kurum ve kuruluşları ve bunların doğrudan ve dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklara ayrıcalık tanınmıştır. Kanun ile İK. md. 2 kapsamında yer alan sınırlamalara tabi olmaksızın ayrıcalık tanınan kimselerin alt işverenlere iş verebilecekleri düzenlenmiştir. Ancak bu şekilde alt işverenler tarafından çalıştırılanlar; kamu kurum ve kuruluşlarının kendi işçilerinin iş mevzuatı ya da toplu iş sözleşmesine göre yararlanabilecekleri haklardan yararlanamayacaklardır ve herhangi bir hak talebinde bulunamayacaklardır. 5538 sayılı Kanun ile İş Kanununun 2. maddesine eklenen 8. ve 9. fıkralara göre İK md. 2/VI, VII. fıkralarda öngörülen sınırlamalar kamu kesimi işverenlerini bağlamayacak yalnızca özel kesim işverenleri için söz konusu olacaktır<sup>97</sup>.

5538 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler yargının önüne getirilmesi muhtemel olan muvazaalı alt işverenlik uygulamalarından kamu kesimini kurtarmayı amaçlasa da Yargıtay vermiş olduğu kararlarda kamu kuruluşları için yapılan ayrık düzenlemelerin muvazaanın koşullarını değiştirmeyeceğini ve bu konuda farklı bir uygulamaya gidilmesinin hukuken korunmayacağını belirtmiştir<sup>98</sup>. Yargıtay, muvazaalı işlemlere işyeri devri hükümlerini uygulamıştır. Özellikle kamu kesiminde hizmet alımı ile çalıştırılan alt işveren işçilerinde sıklıkla karşılaşılan durum olan; alt işverenler değiştigi halde işçilerin aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi ve son çalıştığı işveren

95 RG, 11.09.2014, 29116.

96 RG, 1.7.2006, 26226.

97 **SAYIN, A. Kemal.** Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar. Sosyal Siyaset Konferansları. 2015/2, (69). s. 74., Yapılan bu düzenleme anayasanın eşitlik ilkesi ile bağdaştırılmadığından iş hukuku öğretisinde kabul görmemiştir. İstanbul 7. İş Mahkemesi söz konusu hükümlerin iptal edilmesi için Anayasa Mahkemesine başvurmuş ancak yüksek mahkeme, söz konusu hükümlerin ilk derece mahkemesinin bakmakla yükümlü olduğu davada uygulanma olanağı bulunmadığında bu fıkralara ilişkin iptal başvurusunu mahkemenin yetkisizliği nedeniyle reddetmiştir. AYM. 14.10.2010, 67/1 **SÜZEK:** s. 182., **AYDIN, Ufuk.** 6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri. Sosyal Güvenlik Dergisi. 2015Cilt:5, Sayı: 1. s. 6.

98 “5538 sayılı yasa ile 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine bazı fıkralar eklenmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla sermayesinin yarısından fazlasının kamuya ait olduğu ortaklıklara dair ayrık durumlar tanınmıştır. Bununla birlikte maddenin diğer hükümleri değişikliğe tabi tutulmadığından, asıl işveren alt işveren ilişkisinin öğeleri ve muvazaalı öğeleri değişmemiştir. Öyle ki, alt işveren verilmesi mümkün olmayan bir işin bırakılması ya da muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecekları 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6. fıkrasında açık biçimde öngörülmüştür. Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunmaz. Gerçekten muvazaalı ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi ise, kıdem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması, anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur. Dairemizin 2008 yılında vermiş olduğu içtihatlar bu doğrultudadır.” Yargıtay 9. HD. 24.10.2008, Esas: 2008/33977, Karar: 2008/28424. **SAYIN:** s. 75., **AYDINLI, İbrahim.** 6552 sayılı Kanunda Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler., Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2014. Cilt: XVIII, Sayı: 3-4, s. 78.



tarafından iş sözleşmelerinin sonlandırılması halinde, işçinin daha önceki alt işverenlerin yanında doğmuş bulunan haklarından son alt işverenin de sorumlu bulunduğuna hükmetmiştir<sup>99</sup>.

Kamu kesimindeki alt işverenlik uygulamalarında yaşanan sorunlar yeni düzenlemelerin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Almış olduğu işçileri kendi işinde çalıştıracak olan alt işverenin bu işçi grubu ile bağımsız bir şekilde iş yürütmesi gerekirken, hangi işçilerin işe alınacağı ve işten çıkarılacağı, çalışma koşulları, iş süreleri, izin, emir ve talimat verme gibi konularda söz sahibi olamaması bu hukuki ilişkinin varlığını tartışmalı hale getirmiştir. 10.9.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun ile kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan alt işverenlik uygulamalarının iş mevzuatına uyum sağlaması temel amaç olmuştur. Alt işveren yanında çalışan işçilerin hak kayıplarının ortadan kaldırılması sosyal hukuk devleti olmanın en önemli gereğidir. Bu nedenle Kanun ile getirilen düzenlemede alt işverenlik uygulamalarının kanuni sınırlar içerisinde özellikle kamu kesiminde daha sınırlı fakat işlevi daha yüksek bir şekilde uygulanması amaçlanmıştır<sup>100</sup>.

6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler kapsamında bir kısım hükümler tüm asıl işveren alt işveren ilişkilerini ilgilendirirken bir kısım hükümler yalnızca kamu kesimindeki asıl işveren alt işveren ilişkisini ilgilendirmektedir. 6552 sayılı Kanun ile İş Kanununun 56. maddesine eklenen fıkra ile işyeri devrine ilişkin işçinin birtakım alacakları bakımından öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul gören yaklaşım kanuni bir temele oturtulmuştur. Bu maddeye göre, alt işveren ilişkisi içerisinde bulunan asıl işverene yeni bir yükümlülük getirilmiştir. Asıl işveren bir taraftan alt işveren işçilerinin kendi işyerindeki tüm çalışma sürelerini dikkate alarak yıllık ücretli izin kullanıp kullanmadıklarını kontrol etmekle yükümlü tutulmaktadır. Diğer bir taraftan işçi bu iznini kullanamamışsa asıl işveren iznin kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu şekilde sözleşmenin sona ermesi halinde hak kazanılıp kullanılmayan izin ücretinden her iki işveren birlikte sorumlu tutulacaktır. İş Kanununun 6/2 hükmü gereği devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür hükmü bu sorumluluk kapsamında göz önünde bulundurulmalıdır<sup>101</sup>.

6552 sayılı Kanunun düzenleme getirdiği alanlardan bir diğeri de kıdem tazminatında sorumluluğa yönelik olmuştur. Buna göre:

- Aynı kamu kurumunda farklı alt işverenler emrinde aralıksız çalışma halinde sorumluluk,
- Aynı alt işveren emrinde, aynı iş sözleşmesiyle farklı kamu kurumlarında/kuruluşlarında çalışma halinde sorumluluk,
- Aynı alt işveren emrinde, aynı iş sözleşmesiyle, aralarında kamu kurumlarının/kuruluşlarının da bulunduğu çalışma hallerinde sorumluluk.

99 Yargıtay 9. HD. 5.5.2008, Esas: 2008/13627, Karar: 2008/11315., SAYIN: s. 78., Yargıtay 9. HD. 2.3.2017, Esas: 4555, Karar: 3070. SÜZEK: s. 183.

100 SAYIN: s. 82.

101 AYDIN: s. 9., bu düzenlemenin kapsamındaki işçiler alt işveren değiştiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerdir. Kanunda yer alan düzenleme, alt işveren yanında çalışan fakat yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından gereken 1 yıllık süreyi tamamlayamayan ve bu nedenle ortaya çıkan hak kaybı ve mahrumiyetleri giderme amacını taşımaktadır. AYDINLI: s. 84, 85.

Düzenlemesi ile üç farklı sorumluluk hali öngörülmüştür. Bu hallerin her birinde kamu kurum ve kuruluşlarının sorumluluğu farklı hükümlerle düzenlenmiştir. Üç düzenlemenin amacı uygulamada yargı kararları ile çözülmeye çalışılan önemli bir sorunun çözülmesidir. Aynı kamu asıl işvereni fakat farklı alt işverenler emrinde geçen süreler; kamuda aynı alt işverene tabi fakat farklı asıl işverende geçen süreler bakımından kıdem tazminatının hesaplanmasında kamuda geçen tüm sürelerin toplanması ve kıdem tazminatının kamuda geçen süreye ilişkin kısmının son kamu kuruluşunca işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödeneceği kararlaştırılmıştır. 6552 sayılı Kanun ile getirilen bu düzenleme, 1475 sayılı Kanunun kamuda geçen hizmet sürelerini konu alan kıdem tazminatı hükmü ile uyumludur. Ancak 1475 sayılı Kanunda kamuda geçen sürelerin birleştirilmesi için kıdem tazminatına malullük, yaşlılık ve toptan ödeme sebebi ile hak kazanılması gerekirken, 6552 sayılı Kanun bakımından kıdem tazminatına hak kazanma açısından herhangi bir sebep yeterli olacaktır<sup>102</sup>.

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan problemlerden birisi; alt işverenlerin sürekli değişmesi ve kıdem tazminatı için aranan asgari 1 yıllık çalışma şartının bu nedenle tamamlanamaması ya da işçiler asgari çalışma şartını sağlasalar dahi alt işverenler tarafından kıdem tazminatlarının çoğunlukla ödenmemesi ve böyle bir uyumsuzluk durumunda alt işverenlere ulaşılamaması nedeniyle birlikte sorumluluk kapsamında tüm sorumluluğun asıl işverene bırakılmasıydı. 6552 sayılı Kanun ile bu sorunların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Ancak Kanunun bu hükmünün yalnızca kamu kesiminde çalıştırılan alt işveren işçilerini kapsamaması her ne kadar bu kesimdeki işçilerin sorununu çözmeye yönelik önemli bir adım olsa da özel sektörde çalışan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı yönünden bu yöndeki sorunları devam etmektedir<sup>103</sup>.

### ***E. İşyeri Devri Halinde İş Sözleşmesi ve İşçilik Alacakları Üzerinde Etkisi***

İşyerinin devri konusunun hukukî düzenlemelerde yer almasının gerekçesi, işyeri devri ile işveren tarafında değişiklik olduğu takdirde işçilerin iş sözleşmelerinin, bunlardan doğan alacaklarının korunmasıdır. Bu koruma, getirilen düzenlemelerle çeşitli şekillerde sağlanmaya çalışılmıştır. Nitekim devir ile birlikte devralan işverene yalnızca alacaklar değil aynı zamanda borçlarda devredilmektedir. Devreden işveren, devralanla birlikte belirli süre müteselsil sorumludur. İşyeri devri, iş sözleşmesinin fesih için geçerli sebep arasında gösterilmemiştir. Bu durumlar işçilerin iş sözleşmelerini ve sözleşmeden doğan alacaklarını korumaya yönelik hükümlerdir<sup>104</sup>.

### ***F. İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü***

İşçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün önemi, işveren değişikliği nedeniyle işçiler için çalışma koşullarında esaslı değişiklik getirebileceği ve bu hususun mesleki geleceğe etkide bulunabileceğindedir. AB yönergesinde; işçi temsilcilerinin, bunların bulunmadığı yerlerde

102 AYDIN: s. 21.

103 AYDINLI: s. 90, 91.

104 ALPAGUT: s. 115.

işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne değinilmiştir. Bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerin devam edip etmeyeceği veya değişiklik söz konusu olup olmayacağı, devreden ve devralan işverenin sorumluluklarına dair esaslar ve iş güvencesi hükümleri girmektedir. Devralan işverenin iş ilişkisine taraf olması, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin akıbeti, işçinin itiraz hakkı ve itiraz halinde işçinin hakları da bilgilendirme yükümlülüğü içerisinde bulunmaktadır. Ancak bizim hukukumuzda işyerinin devri halinde işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüne dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır<sup>105</sup>.

### **G. İşyeri Devri ve Fesih Hakkı Arasındaki İlişki**

İş Kanununda işyeri devrinin ele alındığı 6. madde işyeri devri halinde feshe ilişkin düzenlemeyi de içermektedir. Buna göre; “Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.” (md. 6/V) İlk bakışta bu düzenlemenin işyerinin devri durumlarında taraflara fesih hakkı tanımadığı sonucu çıkarılsa da düzenleme yasaklama amacından daha çok fesih hakkı yönünden sınırlayıcı niteliğe sahiptir<sup>106</sup>.

İş Kanunu bakımından devir; devreden ve devralan işveren bakımından süreli fesih nedeni olamaz. Ancak düzenlemede görüldüğü üzere ekonomik ve teknolojik sebeplerle veya iş organizasyonunun gerekli kıldığı hallerde taraflar süreli fesih hakkını kullanabileceklerdir. 4857 sayılı Kanunda yer alan fesih yasağına ilişkin düzenleme işçilerin iş güvencesine sahip olup olmaması bakımından herhangi bir ayırım getirmemiştir<sup>107</sup>. Ayrıca İş Kanununda yer alan düzenleme işçi bakımından işyeri devrinin tek başına haklı nedenle fesih sebebi olmayacağına ilişkindir. Bunun dışında işçi isterse devirden önce veya devirden sonra iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyararak feshedebilecektir. Böyle bir durumda işçi fesih bildirim sürelerine uymakla yükümlü olacaktır. İşçinin süreli fesih bildiriminde bulunması halinde bu süreler içerisinde işyeri devredilmişse iş sözleşmesi devirden sonra sona ermiş sayılacağı için, devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğu gündeme gelecektir<sup>108</sup>. TTK’da yer alan düzenleme ise İK’dan farklı bir düzenleme getirmiş ve daha önce de belirtildiği üzere devir halinde işçiyi itiraz hakkı tanımıştır. Böylelikle birleşme, bölünme, tür değiştirme dahi olsa devir halinde işçi, işyerinin devralana geçişine itiraz edebilecektir. İtiraz hali iş sözleşmesinin devamını değil sona ermesi olarak anlaşılmalıdır. Bu durumda iş sözleşmesi bildirim sürelerine uyularak nasıl feshedilecekse işyeri devrine itiraz eden işçinin iş sözleşmesi de bu şekilde sona erecektir. Bu fesih kanunda düzenlenen hali ile kendine özgü bir fesih türüdür. Çünkü işçiyi tanıyan itiraz hakkı ile iş sözleşmesinin sona ermiş olması ne işçi tarafından fesih ne de işveren tarafından fesih olarak

105 ALPAGUT: s. 184, 185.

106 ALPAGUT: s. 117, 118.

107 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 279.

108 ÖZKARACA: s. 282.

değerlendirilebilir. İş sözleşmesinin bu şekilde sona ermesi halinde işçinin kıdem tazminatından mahrum kalması, İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesi çerçevesinde düşünülmemesi gerekir. Böyle bir durumda TTK açısından devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğu gündeme gelecektir. Bilindiği üzere 4857 sayılı Kanun birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde müteselsil sorumluluğu kabul etmemiş olsa da TTK bu hallerde de müteselsil sorumluluğu kabul etmiş üstelik 4857 sayılı Kanunda yer aldığı gibi müteselsil sorumluluğa ilişkin azami bir süre sınırlaması getirmemiştir<sup>109</sup>.

Türk Borçlar Kanununda yer alan düzenlemede ise her ne kadar açıkça devrin iş sözleşmesini fesih nedeni olmayacağı düzenlenmemişse de 428. madde kapsamında yer alan düzenlemeden bu yasağa örtülü bir şekilde yer verildiği söylenebilir<sup>110</sup>.

İşçi, iş sözleşmesinin işyerinin devri nedeni ile feshedildiği iddiasında ise bu durumda feshe karşı başvuracağı hukukî yol iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre değerlendirilecektir. Ancak bu durumun kanunî dayanağı İş Kanununun 6. maddesinden değil, kanunun feshe ilişkin esaslarından kaynaklanmaktadır.

İşyeri devri çalışma koşullarında esaslı değişikliğe neden olmuşsa örneğin devirden önce vasıflı bir işçi olarak çalışmaktayken devirden sonra bu niteliği taşımayan bir iş ile görevlendirilmişse böyle bir durum devam eden iş sözleşmesinde işçi aleyhine tek taraflı esaslı değişiklik anlamına gelir. Böyle bir durumda işçinin iş sözleşmesini İK 22. maddesi kapsamında fesih hakkı doğar<sup>111</sup>.

## SONUÇ

Ekonomik koşullar nedeni ile uygulamada oldukça sık karşılaşılan işyeri devirlerine ilişkin kanunda açık düzenleme yapılması tarafların menfaatleri yönünden kaçınılmaz bir durumdur.

4857 sayılı Kanun ile ilk defa kapsamlı olarak düzenleme altına alınan işyeri devri; işçi hakları ve işçilik alacakları bakımından ele alınması gereken iş güvencesini etkileyen konulardan birisidir. İşyeri devri bütün olarak ele alındığında oldukça geniş kapsamlı ve çeşitli yönlerden incelenebilecek bir düzenlemedir. Güçsüz ve zayıf olanı koruma anlayışı içerisinde gelişen iş hukuku doğumundan bu yana işçilik hakları ve alacaklarını koruma altına almaya çalışmış ve yapılan düzenlemeler bu anlayış çerçevesinde geliştirilmiştir. İşyeri devri konusu ele alındığında kanun kapsamında herhangi bir tanım getirilmemiş ancak devrin sonuçlarına ilişkin düzenlemeler ve devir halinde işverenlerin sorumluluklarına ilişkin düzenleme yer almıştır. Kanun hükmü işyerinin devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceğini düzenlediği için devirden önce sona eren iş sözleşmeleri bakımından devralan işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmayacaktır. Hüküm ile devreden işverenin sorumluluğu da düzenlenmiştir. Devreden işverenin sorumluluğu sınırlı ve devralan işverenle müteselsil olarak düzenlenmiştir. Buna göre devreden işveren,

109 ŞAKAR: s. 162, 163. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 286, 287.

110 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL: s. 291.

111 SÜZEK: İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları. s. 321.

devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumlu olacak ancak sorumluluğu devir tarihinden itibaren 2 yıl geçerli olabilecektir

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında devreden ve devralan işverenlerin sorumlulukları müteselsil sorumluluk esasına göre ele alınacaktır. Kanun kapsamında tüzel kişiliklerin birleşme, katılma ya da türünün değişmesi ile sona ermesi halinde bu sorumluluk esasının uygulanmayacağı belirtilmiştir. Ancak Türk Ticaret Kanununda bu hallerde de müteselsil sorumluluk esasının uygulanacağı düzenlenmiştir. Hem sonraki kanun hem özel kanun olması sebebi ile İş Kanunu ile hükümlerin çatışması halinde TTK hükümleri uygulama alanı bulacaktır. İş Kanunu kapsamında işyeri devri halinde işçiye itiraz hakkı tanınmamış ve devrin fesih için haklı bir sebep olamayacağı belirtilmiştir. TTK'da ise bu düzenlemeden çok farklı olarak işçiye devre itiraz hakkı tanınmıştır. Her ne kadar açık bir düzenleme bulunmasa da Kanunun ve düzenlemenin amacından yola çıkılarak yapılacak yorumda devre itiraz eden ve bu nedenle iş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatı hakkının ortadan kalkmaması gerekir. TTK kapsamında devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğuna ilişkin azami bir süre belirtilmemiştir. Yine İş Kanunundan farklı olarak TTK'da yer alan bir diğer düzenlemeyi devir halinde işçinin teminat talebi oluşturmaktadır.

İşyeri devri ile ilişkili konulardan bir diğerini devir halinde işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü oluşturmaktadır. Her ne kadar AB yönergelerinde işyeri devri halinde işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirilmişse de bizim hukukumuzda devir halinde devreden veya devralan işverenin, işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

İşyeri devri halinde işçiye tanınan itiraz hakkı 4857 sayılı Kanun kapsamında değil TTK kapsamında getirilmiş bir düzenlemedir. Bu nedenle İş Kanununun uygulanacağı bir uyumsuzluk söz konusu olduğunda işçi yalnızca devri gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshedemeyecektir. Ancak Kanun devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin veya iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakkını veya işçi ve işverenin haklı sebeplerle derhal fesih hakkını saklı tutmuştur. TTK'da yer alan düzenleme ise işyeri devri halinde işçiye itiraz hakkı tanımıştır. Bu durumda devir nedeni ile iş sözleşmesini feshetmek isteyen işçilerin iş sözleşmeleri, kanunî bildirim süreleri sonunda sona erecektir.

## KAYNAKÇA

- ALP, Mustafa.** (2012) Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190). Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı: (32). 51-74.
- AKTAY, A. Nizamettin; ARICI, Kadir ve SENYEN KAPLAN, E. Tuncay.** (2013). İş Hukuku, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan.** (2008). İş Kanunu Şerhi C I. Ankara.
- ALPAGUT, Gülsevil.** (2010). İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı. İstanbul:
- ARKAN, Sabih.** (2018). Ticarî İşletme Hukuku. Ankara.
- ASTARLI, Muhittin,** (2013) Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı. Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı: 36. 69-105.

- AYDIN, Sema., KAPLAN, Hasan Ali ve KALYON, Arzu Şen.** (2013). Ticari İşletme Devri ve Devrin Hukukî Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. ([http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/17\\_1-2\\_8.pdf](http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/17_1-2_8.pdf))
- AYDIN, Ufuk.** (2015). 6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri. Sosyal Güvenlik Dergisi. Cilt:5, Sayı: 1. 9-31.
- AYDINLI, İbrahim.** (2014). 6552 sayılı Kanunda Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler., Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt: XVIII, Sayı: 3-4. 77-99.
- BAHTİYAR, Mehmet.** (2009). Ticari İşletme Hukuku. İstanbul.
- BAYSAL, Ulaş.** (2012). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu. Sicil İş Hukuku Dergisi. Sayı: 25. 54-60.
- ÇANKAYA, O. Güven., ÇİL, Şahin.** (2009). İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara.
- ÇELİK, Nuri., CANİKLİOĞLU, Nurşen. ve CANBOLAT, Talat.** (2018). İş Hukuku Dersleri, İstanbul.
- ÇİL, Şahin.** (2009). Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi. İstanbul, (Alt İşveren-Asıl İşveren) İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu Kadir Has Üniversitesi.
- ÇİL, Şahin.** (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi. Ankara.
- EREN, Fikret.** (2015). Borçlar Hukuku Özel Hükümler. Ankara.
- EREN, Fikret.** (2017) Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara.
- ERTAN, Emre.** (2017). İş Sözleşmesinin İşçi ve İşveren Sifatının Birleşmesiyle Sona Ermesi. Sicil İş Hukuku Dergisi. Sayı: 38, 71-86.
- ESEN, Bünyamin., DEKDAŞ, Fikret.** (2014) İşyerinin Devri Halinde Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Prim Borçlarından Doğan Hukukî Sorumluluk. Terazi Hukuk Dergisi. Sayı: 94.
- GÜNAY, Cevdet İlhan.** (2009). Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti. Ankara
- GÜZEL, Ali.** (1987). İşverenin Değişmesi, İşyerinin devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul
- GÜZEL, Ali., OKUR A. Rıza., CANİKLİOĞLU, Nurşen.** (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul.
- KARAMAN, Mehmet Halis.** (2018). Deniz İş Kanunu Kapsamında Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı. Sicil İş Hukuku Dergisi. Sayı: 40, 114-131.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi., ASTARLI, Muhittin ve BAYSAL, Ulaş.** (2014). İş Hukuku. Ankara.
- ÖZKARACA, Ercüment.** (2008). İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukukî Sorumluluğu. İstanbul.
- ÖZKARACA, Ercüment.** (2009). İşyerinin Devri Hali İşverenlerin Hukukî Sorumluluğu.(Hukukî Sorumluluk) İstanbul: İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi.
- SAYIN, A. Kemal.** (2015) Türk Hukukunda Alt İşveren Uygulaması: Kamu Kuruluşlarının Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında 6552 Sayılı Kanunun Getirdiği Yeni Yaklaşımlar. Sosyal Siyaset Konferansları. 60-98.
- SÜMER, H. Hadi.** (2013). Bireysel Basın İş Hukuku. Konya.
- SÜZEK, Sarper.** (2019). İş Hukuku. İstanbul.
- SÜZEK, Sarper.** (2014). İşyeri Devri ve Hukukî Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Vol. 15
- ŞAKAR, Müjdat.** (2015). Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, İstanbul.
- ŞENER, Oruç Hami.** (2016). Ticari İşletme Hukuku. Ankara.
- TATAR, Gülsüm.** (2011). İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası. ([http://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n\\_74.pd](http://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n_74.pd))

- TATAR, Gülsüm.** (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk. Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı: 55. 2133-2170.
- TUNCAY, Can., EKMEKÇİ, Ömer.** (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. 18. Bası, İstanbul.
- UÇUM, MEHMET.** (2003). Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul.
- <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (Erişim Tarihi: 06.09.2019)
- Çalışma ve Toplum Dergisi Yargıtay Kararları. 2015/3, (46).
- Çalışma ve Toplum Dergisi Yargıtay Kararları 2016/2, (49).
- Çalışma ve Toplum Dergisi – Yargıtay Kararları. 2017/1, (52).
- <https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/1814/alt-isveren-ust-isveren-isyerinin-devri/> (Erişim Tarihi: 06.09.2019)
- <http://genel-is.org.tr/uploads/ALT-ISVERENLERIN-DEGISMESININ-HUKUKI-NITELIGI.pdf> (Erişim Tarihi: 06.09.2019)