

Prof. Dr. Tankut Centel

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

“İşyerinin Bir Bölümünün Devri”nde Fiziki Mekan

I. Giriş

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında kabulünden önce, işyerlerinin devri konusunda, hep işyerinin tümü itibariyle devri söz konusu olmuştur. Çünkü, o dönemin iş yasaları, işyerinin devrine ilişkin genel nitelikteki bir düzenlemeyi içermediği gibi; bu dönemde uygulama alanı bulan Borçlar Kanunu'nun 179 ile 180 inci maddeleri de, işyerinin bir bölümü itibariyle devrini özel olarak ele almış değildir. 4857 sayılı İş Kanunu ise, altıncı maddesiyle, “işyerinin bir bölümünün devri”ne olanak tanımış durumdadır.

Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun altıncı maddesi, “işyerinin bir bölümünün devri”nden ne anlaşılması gerektiği konusunda, çok açık değildir. Böyle olunca, ilkin, ne tür bir devirde “işyerinin bir bölümünün devri”nden söz edilebileceği; sonra fiziki mekan terki olmaksızın yapılacak bir devrin, belirtilen kapsamda olup olmadığı ve de giderek, bu tür bir devrin mevcut iş sözleşmeleri üzerinde nasıl bir etkide bulunacağı hususları, açıklanmaya değer bulunmaktadır.

İşte, aşağıda yapılacak açıklamalarda, ilkin, işyeri kavramı çerçevesinde işyerinin bir bölümünden ne anlaşılması gerektiği ve sonra da, buna ilişkin devir sırasında ve sonrasında ortaya çıkabile-

cek fesih durumlarına ne gibi hukuki sonuçların bağlanacağı, irdelenmeye çalışılacaktır.

II. “İşyerinin Bir Bölümünün Devri”

1. “İşyerinin bir bölümünün devri” kavramı

a.) Kavramın mevzuata girişi

“İşyerinin bir bölümünün devri”; kavram olarak, daha önce belirtildiği üzere¹, Türk iş mevzuatına 4857 sayılı İş Kanunu'nun altıncı maddesiyle girmiştir. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önceki iş yasaları; BK. m. 179-180 çerçevesinde, hep işyerinin tümüyle, yani tam olarak devrini temel almıştır. “İşyerinin veya bir bölümünün devri” madde başlığını taşıyan 4857 sayılı İş K. m. 6 ise, işyerinin kısmi devrine olanak tanıyan bir düzenlemeyi esas almıştır. Ancak, anılan maddeye ilişkin gerekçede, “işyerinin bir bölümünün devri”nin ne olduğu konusunda herhangi bir açıklama getirilmemiştir².

b.) Deyim uygunsuzluğu

“İşyerinin bir bölümünün devri” deyimini, söz ko-

İş K. m. 6 hükmündeki “işyerinin veya bir bölümünün devri”yle, “tam devir”, yani işyerinin tümüyle devri ile “kısmi devir”, yani “bir bölümünün devri” olmak üzere bir “işyeri bölümü”nün devri anlatılmak istenmektedir.

nusu deyimın içeriği bakımından belirleyici olan İş K. m. 2/I tümce 2 ve II-III karşısında, uygun bir deyim olmaktan uzaktır. Gerçekten, “işyerinin bir bölümünün devri” deyimini duyan kişide yaratılan ilk düşünce, sanki işyeri bölünüp bir bölümü devredilecekmiş gibi yerinde olmayan bir izlenimin uyandırılmasıdır.

Oysa, İş K. m. 2/III, “*işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür*” hükmüyle, işyerinin bir bütün oluşturmasını öngörmektedir. Bunun gibi, İş K. m. 2/I tümce 2 hükmü de, işyerini “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlamak suretiyle, “birim” olma kapsamında işyerinin bütün oluşturduğunu kabul etmektedir. İşyerinin bir bütün oluşturması esası benimsenecek olduğunda ise, bunun bölümlere ayrılıp devrini gerçekleştirmenin nasıl mümkün olacağı, merak konusudur. Bu bakımdan, söz konusu deyimın, isteneni anlatma açısından uygun bir deyim olmadığı görülmektedir.

Buradaki “işyerinin bir bölümünün devri” anlamıyla, “işyeri bölümünün devri” anlatılmak istenmekte olsa gerektir. Çünkü, İş K. m. 6’daki “işyerinin bir bölümü”ne, “*işyeri bölümü*”nden başka bir anlam verilmesi mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda, “işyeri bölümü” (Alman hukukundaki, “Betriebssteil”), asıl işyerinden coğrafi olarak uzakta bulunmayıp, örgütlenme ve sorumluluk alanı bakımından ondan bağımsız olmayan ama işyerinin ana amacı içinde iş tekniğine ilişkin belirli kısmi amaçları bağımsız biçimde izleyebilen yerleri anlatmaktadır³.

Buna göre, İş m. 6’nın başlığının, “*işyerinin ve*

ya bir işyeri bölümünün devri” ve anılan madde içeriğindeki “işyerinin bir bölümünü” de “*işyeri bölümü*” olarak anlaşılması, doğru ve yerinde olacaktır. Aksine görüşlerin ise, işyeri kavramının birlik ve bütünlük esasına ters düşeceği açıktır.

c.) Kısmi devir bakımından kavramsal içerik

İş K. m. 6’yla düzenlenen “işyerinin bir bölümünün devri”, özelliği itibarıyla, hukuken kısmi devir niteliğindedir. Hukuki terimler kullanılırken, “tüm” ve “bütün” sözcüklerinin anlamlarına fazlaca dikkat edilmediğinde, öğretilerde sürekli “işyerinin bir bütün olarak devri”nden söz edilmekte⁴ ve sanki bir de, işyerinin bir “bütün” olmaksızın devri söz konusumuş izlenimi yaratılmaktadır. Oysa, İş K. m. 2/I tümce 2 ve III’de yer alan hükümler karşısında, artık işyerinin bütün oluşturmaksızın devri, hukuken olanaksızdır. Nitekim, söz konusu hükümler, işyerini bir “bütün” olarak kabul etmektedir. Buna göre, burada anlatılmak istenen, işyerinin parçalanarak devrinin söz konusu olmayacağı olsa gerektir. Çünkü, İş K. m. 6 hükmündeki “işyerinin veya bir bölümünün devri”yle, “tam devir”, yani işyerinin tümüyle devri ile “kısmi devir”, yani “bir bölümünün devri” olmak üzere bir “işyeri bölümü”nün devri anlatılmak istenmektedir.

2. Maddi unsurların kısmi devir üzerindeki etkisi

a.) İşyeri kavramı içinde maddi unsurların yeri

4857 sayılı İş Kanunu, bilindiği üzere, işyerini tanımlarken:

“.. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

anlatımlarını taşıyan hükümlere (m. 2/I tümce 2, II

ve III) yer vermiştir. Buna göre, işyeri; işverenin, maddi olan unsurlar ile maddi olmayanları bir araya getirip, bunları işçilerle birlikte örgütlediği bü-tünsel birim olmaktadır.

Söz konusu tanımdaki maddi unsurları, taşınır ve taşınmaz nitelikteki mallar oluşturmaktadır. İş görme borcunun yerine getirileceği fabrika binası ile ofislerin yer aldığı fiziki mekan da, anılan maddi unsurlar içinde bulunmaktadır. Buna karşılık, marka ile patent ve işletme hakları gibi gayri maddi unsurlar, işyerinin maddi olmayan unsurların kapsamındadır. İşte, işyeri kavramının ortaya çıkabilmesi; tüm bu maddi ve maddi olmayan unsurların, işveren tarafından işçiyle birlikte örgütlenmesine bağlıdır.

İşyeri kavramının varlığı için, ne maddi ve maddi olmayan unsurlar ve ne de işçi, tek başına yeterli görülmemektedir. Çünkü, İş K. m. 2/I tümce 2'deki "birlikte örgütlendiği" anlatımı, tek başına maddi/maddi olmayan unsurlar ile işçinin varlığının yetmeyeceğini göstermektedir. Bunun gibi, anılan hükümdeki "maddî olan ve olmayan unsurlar" anlatımında "veya" değil de sadece "ve" sözcüğüne yer verilmiş olduğundan, tek başına maddi olmayan unsurların işçilerle birlikte örgütlenmesi, işyerinin varlığı için yeterli olamamaktadır. Ayrıca, İş K. m. 2/II ve III hükmünde "yerler"den söz edilmesi karşısında da, fiziki mekanı işyerinden soyutlama olanağı bulunmamaktadır.

Bu durumda, somut olmayan, yani sanal nitelikteki ortamlar, İş K. m. 2/I-III hükmü karşısında, işyeri niteliğini kazanamamaktadır. Nitekim, internet üzerinden yapılan satışlar, sanal ortamda işyeri kavramını yaratmaya yeterli olmamaktadır. Buna göre de, fiziki mekanı oluşturan fabrika binaları ve ofisler; İş K. m. 2/I cümle 2, II ve III hükmü karşı-

sında, işyerinin zorunlu unsurları içinde yer almaktadır.

b.) İşyeri bölümünün devri ve maddi unsurlar

aa.) Maddi unsurların tümünün devrinin gerekmemesi

İşyerindeki mal ve/veya hizmet üretimi için gerekli bulunan bina, makine, araç ve gereç gibi taşınır veya taşınmaz nitelikteki mallar, işyeri kavramı içinde yer alan maddi unsurları oluşturur. İşyerinin veya bir işyeri bölümünün devri sırasında, bunların bir başkasına devri söz konusu olur.

Ancak, işyerinin veya işyeri bölümünün devrinden söz edilebilmesi için, maddi unsurların ve özellikle fiziki mekanların tümünün devri gerekmez. Burada önemli olan, iş tekniğine ilişkin amacın sürdürülebilmesi için önemli bulunan maddi unsurların devridir⁵.

Bu anlamda, her türlü "mamelek devri"nin, işyerinin devri sonucunu yaratacağı söylenemez. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi ise, mamelek devrinde devralan işverenin, devirden önce iş sözleşmesi sona erdirilen işçilerin alacaklarından sorumlu olduğuna karar vermek⁶ suretiyle, sanki her türlü mamelek devrinde işyerinin devri sonucunun ortaya çıkacağını kabul etmiş bulunmaktadır⁷.

bb.) Fiziki mekanın devri gereği

İşyeri veya bir işyeri bölümünün devri sırasında, maddi unsurlar bakımından, fiziki mekanlar devredilmeksizin İş K. m. 6 anlamındaki bir işyeri devrinden söz etmenin mümkün olup olmadığı noktasına açıklık getirilmesi gerekmektedir.

Gerçekten, İş K. m. 6/I, "işyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer" hükmünü taşımaktadır. Söz konusu hükümde, dikkat edileceği üzere, "işyeri"nin veya "işyerinin bir bölümü"nin devrinden söz edilmekte ve bu devrin hukuki sonucu belirtilmektedir. Buna göre, buradaki işyeri veya işyerinin bir bölümü kavramının, İş K. m. 2/I tümce 2 ve II-III kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda, söz konusu hükümler de, daha önce⁸ belirtildiği üzere, fiziki mekanın işyeri kavramı için gerekli zorunlu unsurların içinde yer aldığını kabul etmektedir. Böylece,

Alman hukukunda bir işyeri bölümünün devrinden söz edilmesinde göz önünde bulundurulacak yedi kriter içinde, maddi aktiflerin (binaların) devredilip devredilmediği noktası yer almaktadır.

İşyeri kavramının fiziki mekandan soyutlanması, işverenin işçiyi onayını aramaksızın istediği yerde çalıştırabilmesine yol açacaktır; ki, mevcut hukuki sistem içinde, hukuken buna olanak tanınmamaktadır.

fiziki mekan devredilmeksizin İş K. m. 6 anlamında bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrini gerçekleştirmek, hukuken mümkün görünmemektedir.

Varılan bu sonucu, hukuki bazı gerekçelerin desteklediği görülmektedir. Nitekim, Alman hukukunda bir işyeri bölümünün devrinden söz edilmesinde göz önünde bulundurulacak yedi kriter içinde, maddi aktiflerin (binaların) devredilip devredilmediği noktası yer almaktadır⁹.

Sonra, her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu önceki iş yasalarının tersine işyerini işin yapıldığı yer olarak tanımlamamışsa da; işyeri kavramının maddi unsurlarını, işçinin iş gördüğü fiziki mekandan soyutlama olanağı yoktur.

Bunun gibi, işyeri kavramının fiziki mekandan soyutlanması, işverenin işçiyi onayını aramaksızın istediği yerde çalıştırabilmesine yol açacaktır; ki, mevcut hukuki sistem içinde, hukuken buna olanak tanınmamaktadır.

Diğer yandan, belirli bir iş faaliyetinin, bu faaliyetin görüldüğü fiziki mekanın devri söz konusu olmaksızın, o faaliyetin lisans sözleşmesinin satış suretiyle devredilmesi durumunda da, “işyerinin veya bir bölümünün devri”nden söz etme olanağı bulunmamaktadır.

Gerçekten, belirli bir iş faaliyetinin, söz konusu faaliyetin yapıldığı fiziki mekanın devrine gidilmeksizin, bu faaliyetin lisans sözleşmesinin satış suretiyle bir başkasına devri, kavram olarak, “işin devri” veya “iş devri” olarak adlandırılmak gerekir. İşyerinin veya bir işyeri bölümünün devri ise, yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, fiziki mekanın devrini zorunlu kılmaktadır. Buna göre, İş K. m. 6 hükmü İş K. m. 2 hükmüyle birlikte değerlendirilecek olduğunda; “işyerinin veya bir bölümünün devri”nin (İş K. m. 6/I), salt işin devri ve-

ya iş devri anlamını taşıyabilecek başkasının üzerine geçirme işlemlerini içermediği görülmektedir.

Ayrıca, maddi unsurlar ve özellikle fiziki mekan devredilmeksizin gerçekleştirilecek devir, işçinin bir başka işverene devri anlamını taşıyacaktır. Bir işyerinin sadece işçilerinin başka bir işverene verilmesi ise, işyerinin veya bir işyeri bölümünün devri için yeterli sayılmamaktadır¹⁰.

Bu bakımdan, tek başına “iş devri” veya “işin devri”, Türk iş mevzuatına yabancı bulunmakta; İş K. m. 6, işyerinin veya bir bölümünün devrinde, işin devriyle birlikte fiziki mekanın da devrini zorunlu kılmaktadır¹¹.

III. İşyeri Bölümünün Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi

1. İş sözleşmesinin devralana geçmesi

İşyeri bölümünün devri sonrasında, devir tarihinde işyeri bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri, tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçecektir (İş K. m. 6/I).

Yasanın kabul etmiş olduğu bu esas, doğallıkla, işyeri bölümünün devrinden söz edilebildiği durumlar için söz konusudur. Buna göre, fiziki mekan devredilmeden yapılacak bir devir, mevcut iş sözleşmelerini etkilemeyecektir. Çünkü, salt işin devri olarak nitelenen bu gibi hallerde, işyeri bölümünün devrinden söz etme olanağı bulunmamaktadır. Bu durumda, fiziki mekan devredilmeden gerçekleştirilmek istenecek devir, mevcut iş sözleşmesi üzerinde etki yaratmayacak ve iş sözleşmesi, işi devreden işverenle devam edecektir. Aksi takdirde, işi devralacak işverenin, işçiden kendi işyerinde işin görülmesini isteyebileceği kabul edilmiş olur ki; bunu, işyeri değişikliğinde işçinin onayının aranmasını öngören esaslarla bağdaştırmak, hukuken mümkün değildir.

2. Devir sırasında ve sonrasında fesih hakkı

Devreden veya devralan işveren, salt işyeri bölümünün devri dolayısıyla iş sözleşmesini feshe kalkışamayacaktır. Bunun gibi, işyeri bölümünün devri, işçi yönünden de, fesih için bir haklı neden oluşturmayacaktır (İş K. m. 6/V tümce 1).

Ancak, “devreden veya devralan işverenin eko-

nomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları” ile işçi ve işverenlerin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakları, yasa tarafından saklı tutulmuştur (İş K. m. 6/V tümce 2).

IV. Sonsöz

İşyerinin devri konusunda, 4857 sayılı İş Kanunu’yla önemli bir adım atılmıştır. Ancak, söz konusu düzenlemenin, devre ilişkin sorunlara tam bir açıklık getirdiği söylenemez. Bu bağlamda, “işyerinin bir bölümünün devri”nin ne anlam taşıyacağı, öğreti görüşlerine bırakılmış durumdadır. Bununla birlikte, “işyeri bölümü”nü tanımlayan öğreti görüşlerinin varlığı ve yerindeliği, söz konusu belirsizliği gidermiş görünmektedir.

İşyeri bölümünün devrinin, İş K. m. 6 hükmüyle düzenlenmesine karşılık; söz konusu hükümden ayrı düşünülemez olan işyeri kavramının, İş K. m. 2/I-III’deki tanımında “işin yapıldığı yer” olma esasına yer verilmeyişi ise, yerinde olmamıştır. Çünkü, işyeri kavramını, maddi unsurları itibariyle, işçinin işini yapmakta olduğu yerden (fiziki mekandan) soyutlama olanağı yoktur. Nitekim, işyeri unsurları olmaksızın bir işin devrine olanak tanınmayışı da, bunu doğrular niteliktedir. Bu anlamda, de lege ferenda olarak, işyeri kavramının tanımlanması sırasında, yeniden maddi unsurlar içinde yer alan yer (mekan) unsurunun ön plana çıkarılması yerinde olacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Bak. yukarıda I.
- 2 Bak. M. Uçum/R. Çakmakçı (derl.), Gereğçeli Atıflı – Karşılaştırma Tablolu Eski ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Temel Mevzuat, İstanbul 2003, 35-36.
- 3 Bak. B. Boemke, Studienbuch Arbeitsrecht, Münih 2004, 36-37; A. Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, Münih 2006, 77-78; M. Löwisch, Arbeitsrecht, Düsseldorf 2000, 128-129; L. Michalski, Arbeitsrecht, Heidelberg 2005, 251.
- 4 Bak. K. D. Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme – Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul 2007, 201 vd.
- 5 Bak. M. Ekonomi, “İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi” – İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (yay.), Prof.Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, 344; Yenisey, 203.
- 6 Bak. Yarg. 9. HD., 14.102004-6354/23150 – C. İ. Günay, İş Kanunu Şerhi I, Ankara 2006, 280-281 No. 10.
- 7 Anılan kararın eleştirisi için bak. Yenisey, 203-204.
- 8 Bak. yukarıda II 2 a.

- 9 Bak. Brox/Rüthers/Henssler, Arbeitsrecht, Stuttgart 2007, 211 k. no. 601.
- 10 Bak. Ekonomi, 341.
- 11 Ayrıca bak. Ekonomi, 346-347.