

Prof. Dr. M. Polat SOYER

Emekli Öğretim Üyesi

İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerini Devralan İşverenin Sorumluluğu

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/15619

Karar No : 2008/7304

Tarihi : 03.04.2008

ÖZET

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, ikramiye, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır.

Davacı, kıdem tazminatı ile ücret alacağı'nın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası

için Tetkik Hâkimi S. Tok tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1) İşyeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk balonundan ("bakımından" olsa gerek [yazarın notu]) taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devri, işyeri devri olarak tanımlanabilir.

İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, işyerinin veya bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarda ise, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu aynı Yasanın 3. fıkrasında açıklanmış ve devreden

işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, ikramiye, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır.

Somut olayda, davalı Gün... A.Ş. ne ait işyerinin, davacının hizmet akdinin feshinden sonra davalı Bay... A.Ş. ne devredildiği anlaşılmaktadır. Davacı, kısmi davasını her iki davalıya yönelterek dava konusu alacakların müştereken müteselsilen tahsilini istemiştir. Açıklanan nedenlerle, kısmi dava konusu alacaklardan davalı Bay... A.Ş. de sorumlu

bulduğundan anılan davalı hakkındaki kısmi davanın da kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.

2) 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesi gereğince ücret ve ikramiye alacaklarına en yüksek mevduat faizi uygulanması gerekir. Buna göre, davacının ücret alacağına bu alacak yönünden HUMK 74 m. uyarınca reeskont faizini aşmamak kaydıyla olmak üzere ve ikramiye alacağına anılan faizin yürütülmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 3.4.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, yukarıdaki kararında, İş Kanunu md. 6, f. 3 hükmünden hareketle, iş sözleşmesinin devirden önce feshedilmesi halinde, devir tarihine kadar doğmuş bulunan ve devirden önce ödemesi gereken ücret, ikramiye, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden devreden ve devralan işverenlerin zincirleme olarak sorumlu buldukları sonucuna varmaktadır¹. Bu içtihadı ile Yüksek Mahkeme, devirden önce sona ermesi nedeniyle otomatik olarak devralan işverene geçmemiş olan iş sözleşmesinden kaynaklanan

İş sözleşmesinden doğan hak ve borçların devralan işverene geçmesi, İş Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrasında, iş sözleşmesinin devir sırasında mevcut olması şartına bağlanmıştır.

haklardan dahi devralan işvereni (de) sorumlu tutmuş olmaktadır. Öğretide, bu görüşte olan yazarlar da vardır².

Bu düşünce tarzının isabetli olmadığı kanaatindeyim. Öğretide de haklı olarak belirtildiği üzere³, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödemesi gereken borçlardan devralan işvereni de sorumlu tutan İş Kanunu md. 6, f. 3 hükmü, maddenin bütününe hâkim olan düşünce çerçevesinde sistematik bir yoruma tâbi tutulmalıdır: Dikkat edilmelidir ki, iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların devralan işverene geçmesi, 6. maddenin 1. fıkrasında, iş sözleşmesinin devir sırasında mevcut olması şartına bağlanmıştır⁴. Devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğunu düzenleyen 3. fıkra hükmü ise, 1. fıkradaki şartın gerçekleşmiş olması haline özgü bir düzenleme olarak kabul edilmelidir. Üçüncü fıkranın "Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde..." ifadesiyle başlayan anlatım tarzı da, devralan işverenin sorumluluğunun, iş sözleşmesinin devir nedeniyle devralan işverene geçmiş olduğu haller bakımından düzenlenmek istendiğini göstermektedir. Zaten, iş sözleşmesinin devra-

İş Kanunu md. 6 üçüncü fıkra hükmünün anlamı, iş sözleşmeleri devralana geçmiş olan işçiler karşısında devreden işverenin müteselsil sorumluluğunu düzenleyen bir kural olmasından ibarettir.

lana geçmesi için devir anında mevcut olması şartının aranması, devirden önce sona eren bir sözleşmeden kaynaklanan haklardan devralan işvereni sorumlu tutmamak düşüncesine dayanır. O halde denilebilir ki, üçüncü fıkra hükmünün anlamı, iş sözleşmeleri devralana geçmiş olan işçiler karşısında devreden işverenin müteselsil sorumluluğunu düzenleyen bir kural olmasından ibarettir⁵. Devirden önce sona ermiş olması nedeniyle devralan işverene geçmeyen bir iş sözleşmesi nedeniyle sorumluluk, İş Kanunu md. 6 hükmünün hiçbir yerinde düzenlenmiş değildir⁶. Belirtmek gerekir ki, Alman hukukunda da devirden önce sona ermiş olan iş sözleşmelerinden doğan alacaklardan devralan işverenin sorumlu tutulamayacağı kabul edilmektedir⁷. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın içtihadına göre, üye devletlerin, işyerini devralan işvereni devirden önce işyerinden ayrılmış olan işçilere karşı sorumlu tutmak hususunda bir yükümlülükleri yoktur⁸.

2. Bununla birlikte, devralan işverenin, devirden önce sona ermiş olan iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçlardan, Borçlar Kanunu md. 179 çerçevesinde sorumlu tutulabileceğini de kabul etmek gerekir. Çünkü, yukarıda da değinildiği gibi, İş Kanunu md. 6 hükmü, devirden önce sona eren iş sözleşmelerinden doğan sorumluluk sorununu düzenlememektedir. Bu boşluğun, genel hüküm niteliğindeki Borçlar Kanunu md. 179 ile doldurulmasına engel herhangi bir durum yoktur. Yeter ki, bu maddede aranan koşullar -ticarî işletmenin devri sözleşmesinin kurulması ve sözleşmede borçların yüklenilmesinin öngörülmesi, ticari işletmenin aktif ve pasifi ile devri ve nihayet bu devrin üçüncü kişilere duyurulması, yani alacaklılara ihbar ve ilân yapılması⁹ gerçekleşmiş olsun¹⁰.

Yargıtay'ın bu konudaki içtihadına gelince: Yüksek Mahkeme, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde oyçokluğu ile vermiş olduğu bir kararda¹¹, iş sözleşmeleri işyerinin devrinden önce sona ermiş olan işçiler karşısında devralan işverenin herhangi bir sorumluluğunun bulunmadığına hükmetmiş ise de, karara yazılan karşı oy yazısında, Borçlar Kanunu md. 179 hükmünün uygulanması ile ilgili koşulların mevcudiyeti halinde, devralan işverenin dava konusu alacaklar bakımından sorumlu tutulması gerektiğine isabetle işaret edilmiştir. Bu karşı oy yazısının dayandığı temel gerekçe, iş sözleşmeleri işyerinin devrinden önce sona eren işçiler karşısında devralan işverenin sorumluluğunu düzenleyen bir hükme 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmemiş olması, bu boşluğun da Borçlar Kanunu md. 179 hükmü ile doldurulması gerektiği düşüncesidir. Yukarıda da değinildiği üzere bu düşünce, 4857 sayılı İş Kanunu açısından da aynen geçerlidir¹². Nitekim Yüksek Mahkeme bu konudaki görüşünü daha sonra değiştirmiştir. Gerçekten, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin 12.10.2004 tarihinde vermiş olduğu bir kararda¹³ aynen, "... Davacının iş sözleşmesinin feshinde kendisine ödenmemiş ücretlerin varlığının kanıtlanması durumunda, bundan, işyerini tüm aktif ve pasifleriyle birlikte devralan işverenin de sorumlu olacağı açıktır" denilmektedir. Dokuzuncu Daire'nin 5.10.2006 tarihinde vermiş olduğu bir kararda da¹⁴ aynı düşünce tekrarlanmaktadır.

3. Bu açıklamalar çerçevesinde, sonuç olarak, işyerini devralan işverenin, devirden önce sona eren iş sözleşmesinden doğan haklardan İş Kanunu md. 6, f. 3 hükmü uyarınca sorum-

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın içtihadına göre, üye devletlerin, işyerini devralan işvereni devirden önce işyerinden ayrılmış olan işçilere karşı sorumlu tutmak hususunda bir yükümlülükleri yoktur.

İş Kanunu md. 6 hükmü, devirden önce sona eren iş sözleşmelerinden doğan sorumluluk sorununu düzenlememektedir. Bu boşluğun, genel hüküm niteliğindeki Borçlar Kanunu md. 179 ile doldurulmasına engel herhangi bir durum yoktur.

lu tutulmasının mümkün bulunmadığı; böyle bir sorumluluğun sadece, Borçlar Kanunu md. 179'daki koşullar mevcut olduğu takdirde söz konusu olabileceği kanaatindeyim. Bu nedenle de, inceleme konusu kararda varılan sonuca katılamadığımı belirtmeliyim.

DİPNOTLAR

- 1 Y9HD'nin aynı tarihte verdiği E. 2007/15621, K. 2008/7306 sayılı karar da bu yöndedir.
- 2 Çankaya/Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 2. Bası, Ankara, 2008, s. 388; Çil, İş Kanunu Şerhi, C. I, 2. Bası, Ankara, 2007, s. 380.
- 3 Bkz. Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukukî Sorumluluğu, İstanbul, 2008, s. 339 vd.
- 4 İşyerinin devriyle birlikte devir sırasında mevcut olan iş sözleşmelerinin devralan işverene geçeceğinin öngörülmesi, "mevcut" iş sözleşmelerine devamlılık sağlama; bu iş sözleşmelerini koruma düşüncesine dayanır. Bkz. Schliemann/Ascheid, Das Arbeitsrecht im BGB, 2. Aufl., Berlin 2002, § 613 a BGB Anm. 3.
- 5 Sonuç itibarıyla bu yönde, Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, C. I, 3. Bası, Ankara, 2008, s. 336. Devreden işverene böyle bir sorumluluk yüklenmesinin başlıca iki nedeni vardır: Bunlardan birincisi, işçilerin, devralan işverenin içinde bulunabileceği finansal güçlükler karşısında korunmaları, ikincisi de, işçilerin devir anına kadar verdikleri emek nedeniyle işyerinin değerinde bir artış (da) meydana getirmiş olmaları (olasılığı)dır. Bkz. Erman/Hanau, BGB I. Bd., 8. Aufl., Münster, 1989, § 613 a Anm. 105; Brox/Rüthers/Henssler, Arbeitsrecht, 16. Aufl., Köln, 2004, RdNr. 627.
- 6 Özkaraca, s. 342. Nitekim, Avrupa Birliği'nin işyeri devrine ilişkin gerek 77/187, gerek onun yerini alan 2001/23 sayılı Yönergeleri'nde de, sadece, devreden, "devir anında mevcut olan" iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçlarının devirle birlikte devralana geçeceği (Art. 3 Abs. 1, S. 1), üye devletlerin, devirden önce iş sözleşmesinden doğmuş bulunan ve devir tarihinde mevcut hak ve borçlardan devreden ve devralanı devir tarihinden sonra müteselsil olarak sorum-

lu tutma yoluna gidebilecekleri öngörülmüş bulunmaktadır (Art. 3 Abs. 1 S. 2).

- 7 Bkz. Staudinger/Richardi, 12. Aufl., Berlin, 1989, § 613 a BGB RdNr. 107, 110; Erfurter Kommentar/Preis, München, 1998; § 613 a BGB, , RdNr. 40-42; BAG 24.3.1977 AP § 613 a BGB Nr. 6; BAG 11.11.1986 § 613 a BGB Nr. 60. Bu sonuç, pratik gerekçelerle de desteklenebilir: Gerçekten, aksi görüş kabul edildiği takdirde, ödeme güclüğü içinde olan bir işyerinin devri çok güç, hatta imkânsız olabilir. Bkz. Özkaraca, s. 342, dn. 1164.
- 8 EuGH 7.2.1985, 19/83, beck-online-Beck, RS 2004, 72129.
- 9 Borçlar Kanunu md. 179 hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Acemoğlu, Malvarlığı veya Ticarî İşletmenin Devri, İstanbul, 1971; ayrıca bkz. Güzel, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul, 1987, s. 272 vd; Oğuzman/Öz, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul, 1995, s. 933 vd.
- 10 Bkz. Özkaraca, s. 342-346.
- 11 Y9HD, 12.3.2002, E. 2001/18371, K. 2002/4008, Çankaya/Çil, s. 517-518.
- 12 Özkaraca, s. 344.
- 13 E. 13687, K. 22962, Günay, İş Kanunu Şerhi, C. I, 2. Baskı, Ankara, 2006, s. 281.
- 14 E. 4720, K. 25950, www.kazanci.com.tr.