

# Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu

## I. Giriş

Avrupa coğrafyasında işyerlerinin el değiştirmesinin, el değiştiren işyerlerinde çalışan işçilerin haklarını zedelediğinin ve borçlar hukukuna ilişkin kuralların, sorunların çözümü için yeterli olmadığını tespit edilmesi üzerine, işyeri devrinde işçilerin haklarının akıbetini düzenleyen iş hukuku kurallarının oluşturulması ihtiyacı doğmuştur. Bu amaçla çeşitli Avrupa devletleri tarafından bu konuda düzenlemeler yapılmıştır<sup>1</sup>. Avrupa Birliği de konu hakkında 1977 yılında Birlik çapında geçerli olacak 77/187 sayılı Yönergeyi çıkarmıştır<sup>2</sup>. Söz konusu Yönerge'nin tekrar kaleme alınması suretiyle işyeri devirleri konusunda 2001 yılında 2001/23 sayılı Yönerge çıkarılmış, 77/187 sayılı Yönerge ise yürürlükten kaldırılmıştır. 2001/23 sayılı Yönerge işyeri devrine ilişkin olarak çeşitli hususları düzenlemektedir.

Türk iş hukukunda 1475 sayılı Kanun döneminde işyerinin devrinin iş ilişkilerine etkisi konusunda mevcut olan boşluğu doktrin ve

yargı isabetli bir şekilde doldurmuşlar, iş hukukunun temel esasları çerçevesinde çözümler üretmişlerdir<sup>3</sup>. Yine de Türk kanun koyucusu, yerinde bir kararla Avrupa Birliği hukukundaki gelişmeleri de dikkate alarak 4857 sayılı İş K. m. 6'da işyeri devri konusunu açıkça düzenlemek yoluna gitmiştir. 6. maddenin gerekçesine de bakıldığında, madde kaleme alınırken Avrupa Birliği müktesebatına uyum göstermek amacının güdüldüğü görülmektedir. Bu açıdan söz konusu düzenleme incelenir ve yorumlanırken Avrupa Birliği'nin ilgili mevzuatının göz önünde tutulması yerinde olacaktır.

## II. Türk Hukukunda İşyeri Devri ve Devreden İşverenin Birlikte Sorumluluğu

İş Kanunu'nun 6. maddesi öncelikle işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak devri halinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları

ile birlikte devralana geçeceğini düzenlemek- te, işçinin iş ilişkisinin devire rağmen varlığını sürdüreceği esasını ortaya koymaktadır. Bu esasın üzerine kurulu olan 6. madde ayrıca, iş ilişkisinin varlığının korunması dışında iş- çinin mevcut olan haklarının devirden zarar görmemesine de hizmet etmektedir. Maddenin işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapılması gereğini düzenle- yen ikinci fıkrası işçinin kıdeme bağlı hakları- nı korurken; devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenlerin birlikte so- rumlu olduğunu öngören üçüncü fıkrası ise, işçinin alacaklarını koruma altına almaktadır. 6. maddenin dördüncü ve altıncı fıkraları işçi- lere işyerinin devri halinde sağlanan koruma- nın istisnalarını, beşinci fıkrası ise işyeri devri halinde fesih yasağını ve bunun istisnalarını düzenlemektedir.

Konumuz açısından önem arz eden düzen- leme, İş K. m. 6/f.3 hükmüdür. Yukarıda belir- tildiği üzere üçüncü fıkra hükmü, işyeri devri halinde işçilik alacaklarına bir koruma sağla- mayı amaçlamaktadır. Kanun hükmünün laf- zı bu korumanın alanını “devirden önce doğ- muş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar” olarak çizmektedir. Söz konusu borç- lardan devreden ve devralan işverenler birlikte sorumlu tutulmuştur. Bu sorumluluğun zaman açısından sınırını ise üçüncü fıkranın ikinci cümlesi, iki yıl olarak belirlemektedir.

Türk hukukunda işyeri devrinin işçilerin haklarına zarar vermesini önlemek yönünde- ki bir düzenleme de yukarıda belirtildiği üzere 4857 sayılı Kanunun 120. maddesi ve geçici 6. maddesi uyarınca varlığını sürdüren 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde bulunmaktadır. 14. maddenin ikinci fıkrasında, “İşçilerin kıdemle- ri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalar- la yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde ça- lıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde iş- çinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet

akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesap- lanır. 12/07/1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdık- ları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır” hükmüne yer ve- rilmiştir. Söz konusu düzenleme ile öncelikle işyeri devrinin işçinin kıdemi hususunda olum- suz bir etki yaratmasının önüne geçilmiş, ayrı- ca kıdem tazminatı açısından işyerini devreden işverenin kendi dönemi ve devir esnasında iş- çinin aldığı ücret ile sorumluluğu olduğu esası kabul edilmiştir. 14. maddede devreden işvere- nin sorumluluğu konusunda zaman açısından herhangi bir kısıtlama yapılmamıştır.

### III. Avrupa Birliği Hukukunda İşyeri Devri ve Devreden İşverenin Birlikte Sorumluluğu

Avrupa Birliği'nin işyerinin devri halinde işçi haklarının korunmasını düzenleyen ve tam ola- rak “İşletme, İşyeri veya İşletme ya da İşyeri Bölümünün Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Hakkında Üye Devletlerin Mevzu- atlarının Uyumlaştırılması Hakkında Konsey Yönergesi” ismini taşıyan 2001/23 sayılı Yöner- gesi esas olarak, 77/187 sayılı AB Yönergesinin 98/50 sayılı Yönerge ile değiştirilmiş halidir<sup>4</sup>. Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesi- nin 1. maddesinde Yönergenin hangi devir- leri kapsadığı düzenlenmektedir. 2. maddede “devreden”, devralan”, “işçi temsilcisi” ve “işçi” kavramlarının tanımları yapılmakta, maddenin devamında üye ülkelerin kısmi süreli çalışan- ları, belirli süreli çalışanları ve geçici iş ilişkisi ile çalışanları Yönergenin uygulama alanının dışında bırakamayacağı ifade edilmektedir.

Konumuz açısından önem arz eden 2001/23 sayılı Yönerge m. 3/1'de ise devreden devir tarihinde mevcut iş sözleşmeleri veya iş iliş- kilerinden doğan hak ve borçlarının devir ile birlikte devralana geçeceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin hemen ardından gelen cümlede Birliğin, üye ülkeleri, devreden ve devralanın iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden doğmuş, devir

anında mevcut veya mevcut olacak borçlardan birlikte sorumlu olması konusunda düzenleme yapma konusunda serbest bıraktığı görülmektedir. Bu noktada üye ülkelerin devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğu hakkında düzenleme yapıp yapmadığına, yaptılarsa ne şekilde konuyu düzenlediklerine bakmak gerekmektedir. Bu amaçla konuyu farklı şekillerde düzenleyen Avrupa Birliği üyesi ülkelerden Almanya, Fransa, Danimarka, Hollanda ve Avusturya hukuklarında konunun nasıl düzenlendiği incelenecektir. Ayrıca özel hukuk alanında Türkiye ile önemli ölçüde örtüşen normlara sahip olan ve Avrupa Birliği müktesebatına uyum amacı güden İsviçre'de, konu ile ilgili olarak yürürlükte olan düzenlemeler de ele alınacaktır.

## 1. Almanya

Alman hukukunda işyerinin devri halinde devreden ve devralanın birlikte sorumlu olacağı, Alman Medeni Kanunu (BGB) § 613a'da düzenlenmiştir. BGB § 613a Alman Medeni Kanunu'nun 1972 yılında revize edilmesi sırasında, yani 1977 tarihli ve 77/187 sayılı Yönerge'den daha önce yürürlüğe girmiştir<sup>5</sup>. BGB § 613a'nın içeriğinde 14 Ağustos 1980, 12 Nisan 1991, 1 Ocak 1995 ve 1 Ocak 2002 tarihlerinde çeşitli değişiklikler yapılmasına rağmen, devreden ve devralanın birlikte sorumluluğuna ilişkin düzenlemenin 1972 yılından bugüne kadar bir değişikliğe uğramadan varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Söz konusu düzenleme incelendiğinde, maddede devreden işverenin devir tarihinde muaccel olan alacaklardan ve devir tarihinden itibaren bir yıl içinde muaccel olacak alacaklardan devralan işveren ile birlikte sorumlu olacağına düzenlendiği görülmektedir. Ancak devirden sonraki bir yıllık dönemde muaccel olacak alacaklara ilişkin olarak, devreden sadece kendine ilişkin dönemle orantılı olarak sorumlu olacağı söz konusu düzenlemede öngörülmüştür. Örneğin işçinin devirden sonraki bir yıl içinde doğacak bir yılbaşı ikramiyesi alacağından devreden işveren, işçinin kendinde çalıştığı süreyle orantılı olarak sorumlu olacaktır<sup>6</sup>. Devir tarihinden önce sona eren iş ilişkilerine ilişkin alacaklardan ise devreden iş-

veren tek başına sorumlu olacaktır, çünkü BGB § 613a'da sadece işyerinin devri sırasında varlığını sürdürmekte olan iş ilişkilerinin devralan işverene geçeceği kaleme alınmıştır<sup>7</sup>. Devreden işverenin sorumluluğundan kurtulması, alacağın zamanaşımına uğraması suretiyle mümkün olacaktır.

## 2. İsviçre

Avrupa Birliği üyesi olmayan ancak Birlik müktesebatına uyumlu olmaya özen ve çaba gösteren İsviçre'de, Medeni Kanununun 5. kitabı olan Borçlar Kanunu'nun 333. maddesinde işyeri devrinin işçi ilişkilerine etkisi konusu düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme Avrupa Birliği'nin 77/187 sayılı Yönergesi esas alınarak hazırlanmış olup 1 Mayıs 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle düzenlemenin yorumlanmasında da AB hukuku temel alınmaktadır<sup>8</sup>.

333. maddeye bakıldığında, konunun Avrupa Birliği'nin işçiler açısından öngördüğünden daha korumacı bir yaklaşımla düzenlendiği görülmektedir. 333. maddeye göre işveren işyeri veya işyeri bölümünü bir üçüncü kişiye devrederse, işçinin itirazda bulunmaması kaydıyla iş ilişkisinden doğan tüm hak ve borçlar devralana geçecektir. Aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca işçinin devri reddetmesi halinde, iş ilişkisi bildirim sürelerinin bitimine kadar devam edecek, bu süre içerisinde devralan ve işçi, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmekle yükümlü olacaktır. 333. maddenin üçüncü fıkrası ise devirden önce muaccel olan ve iş sözleşmesi olağan fesih ile sonlandırılrsa idi geçerli olacak olan bildirim süresinin sonuna veya işçi tarafından devrin reddedilmesi sonucu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar doğacak olan borçlardan, devralan ve devreden işverenlerin birlikte sorumlu olacaklarına ilişkindir. İsviçre hukukunda da devreden işverenin yukarıda belirtilen borçlardan sorumluluğu zamanaşımı süresi ile sınırlıdır

## 3. Avusturya

Birlik üyelerinden Avusturya'nın bu husustaki düzenlemeleri, konumuz bakımından ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü 2003 yılına

kadar kıdem tazminatı (Abfertigung)<sup>9</sup> olarak nitelenebilecek bir kurumun mevcut olduğu Avusturya'da devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğu, kıdem tazminatı açısından ve diğer işçilik alacakları açısından farklı şekillerde düzenlenmiştir. Avusturya hukukunda işyerinin devrinin, İş Sözleşmesi Hukuku-Uyum Kanunu (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz) § 3 ila § 6 arasında düzenlendiği görülmektedir. Söz konusu düzenlemeler ülkenin Avrupa Birliği'ne tam üyeliği müzakereleri sırasında Avrupa Birliği Yönergeleri doğrultusunda oluşturulmuş olup, yorumlanmasında Birlik hukuku esas alınmaktadır<sup>10</sup>. İşyerinin devri halinde devreden ve devralanın birlikte sorumluluğuna ilişkin düzenleme, bahsi geçen İş Sözleşmesi Hukuku-Uyum Kanunu'nda (AVRAG § 6) yapılmıştır. Söz konusu düzenlemenin birinci fıkrasında özetle, işçi lehine ayrı bir kural olmadıkça işyeri devrinden önceki yükümlülüklerden devralan ve devreden işverenlerin birlikte sorumlu olacağı ifade edilmektedir. Devir sonrasında doğan işçilik alacaklarından ise kural olarak devreden işveren sorumlu değildir. Söz konusu alacaklar açısından durum, yukarıda değinilen Alman ve İsviçre hukukları ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Avusturya hukukunda söz konusu durumun iki istisnası AVRAG § 6'da öngörülmüştür. Bunlardan birisi kıdem tazminatına, diğeri ise emeklilik sandıklarından elde edilen yardımlara ilişkindir<sup>11</sup>. Konumuz ile ilgili olarak devirden sonra beş yıl içinde doğan kıdem tazminatı alacakları için devreden işverenin ve devralan işveren ile birlikte sorumlu olacağı, söz konusu düzenlemenin ikinci fıkrasında yer almaktadır. Ancak düzenleme uyarınca, devreden işverenin kıdem tazminatından sorumlu olacağı miktar, devir anındaki durum esas alınarak belirlenecektir. Avusturya hukukundaki düzenlemenin devreden işverenin sorumlu olacağı miktar açısından 1475 sayılı İş K. m. 14/f.3 ile paralel olduğu görülmektedir<sup>12</sup>. İki düzenleme arasındaki en önemli fark, kıdem tazminatından sorumluluk konusunda devreden işveren açısından beş yıllık bir süre öngörülmüş olmasıdır. İşçinin devir tarihinden itibaren beş yıl geçtikten sonra kıdem tazminatına hak kazanması halinde,

kıdem tazminatından sadece devralan işveren sorumlu olacaktır.

Kısaca ifade edecek olursak Avusturya hukukundaki düzenleme, Türk hukukundaki düzenleme ile paralellikler arz etmekte ancak önemli bir noktada farklılık göstermektedir. Avusturya hukukunda kıdem tazminatı açısından devre ilişkin hükümde beş yıllık bir zamansal sınırlama öngörülürken, Türk hukukunda böyle özel bir sınırlama öngörülmemiş; diğer işçilik alacakları açısından Avusturya hukukunda devre ilişkin hükümde özel bir zamansal sınırlama öngörülmemiş iken, Türk hukukunda devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandırılmıştır.

#### 4. Fransa

Avrupa Birliği üyesi ülkelerden Fransa, 1928 tarihli düzenlemeleri ile işyeri devri konusunu ilk kez kanuna konu eden ülkedir. Buna rağmen, düzenlemelerinin 77/178 sayılı Konsey Yönergesi ile çelişmesi nedeniyle, konuyu tekrar ele almak zorunda kalmıştır<sup>13</sup>. 28 Haziran 1983 tarihinde 83-258 sayılı Kanun ile L 122-12-1 maddesinde yapılan değişiklikle Fransa, devreden ve devralan işverenlerin sadece kendi dönemlerindeki borçlardan sorumlu olacağına ilişkin esası değiştirerek yeni işverenin işyerinin devri sırasında var olan ve muaccel olan işçilik alacaklarından yeni işverenin de sorumlu olacağı esasını kabul etmiştir<sup>14</sup>. Devreden işverenin sorumluluğu hususunda ise Fransız hukukunda devirden önceki alacaklar için işçilerin devredene de gidebileceği kabul edilmektedir<sup>15</sup>.

#### 5. Hollanda

Hollanda iş hukukunun 77/187 sayılı Yönerge ile uyumlulaştırılması 1981 yılında Hollanda Medeni Kanunu'nda, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'nda, Toplu İş Sözleşmelerinin Genişletilmesi Kanunu'nda ve İflas Kanunu'nda yapılan değişikliklerle gerçekleştirilmiştir<sup>16</sup>. 2002'de yapılan değişiklik ile ise daha önceki düzenlemede tanımlanmayan "devir" ve "ekonomik birlik" kavramları Adalet Divanı kararları doğrultusunda tanımlanmıştır<sup>17</sup>. Hollanda Medeni Kanunu'nun (Burgerlijk Wetboek) Art. 7: 663

düzenlemesi uyarınca işyeri devri halinde işçinin hakları korunmaktadır. Yine aynı düzenleme, devir halinde devralanın devirden önceki işçilik alacaklarından sorumlu olduğunu, devreden ise söz konusu borçlardan dolayı bir yıl süre ile devralanla birlikte sorumlu olacağını öngörmektedir<sup>18</sup>. Söz konusu hükmün sorumluluk açısından özel bir zamansal sınırlama getirmesiyle İş K. m. 6 ile benzer bir yaklaşımı taşıdığı görülmektedir.

## 6. Danimarka

Danimarka 77/187 sayılı Konsey Yönergesi ni 21 Mart 1979 tarihli ve 111 sayılı İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin Kanun (lov om lønmodtageres retstilning ved virksomhedsoverdragelse) ile iç hukuka aktarmış, söz konusu Kanun 2002 yılında değiştirilerek 2001/23 sayılı Yönerge ile uyumlu olması sağlanmıştır<sup>19</sup>. Danimarka hukukunda da işyerinin devri ile birlikte, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden, ücret veya çalışma koşullarına ilişkin olarak resmi makamların onayından geçirilerek çıkarılan düzenlemelerden doğan yükümlülükler devralana geçmektedir<sup>20</sup>. Fakat iş kazaları gibi, devreden işverenin tazmin borcunu doğuran eylemlerinden kaynaklanan yükümlülükler devralan işverene geçmemektedir<sup>21</sup>. Devreden işverenin iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden, ücret veya çalışma koşullarına ilişkin olarak resmi makamların onayından geçirilerek çıkarılan düzenlemelerden doğan yükümlülüklerinden doğan sorumluluğu ise işyerinin devri ile sona ermektedir<sup>22</sup>. Devreden işverenin birlikte sorumluluğu noktasında bir düzenlemenin bulunmayışının Birlik hukukuna aykırı olduğu söylenemeyecektir, çünkü yukarıda da değinildiği gibi eski 77/187 sayılı Yönerge ve mevcut 2001/23 sayılı Yönerge devreden işverenin birlikte sorumluluğu konusunda düzenleme yapmak konusundaki inisiyatifi üye ülkelere bırakmaktadır<sup>23</sup>.

## IV. Sonuç ve Öneri

Avrupa Birliği, işyeri devrini düzenlediği 2001/23 sayılı Yönergesinde, devreden işverenin devirden önceki borçlardan dolayı sorumlu

tutulup tutulmayacağı konusunda düzenleme yapmak yetkisini üye ülkelere bırakmış bulunmaktadır. Bunun sonucunda yukarıda örnekler ile açıklandığı üzere farklı ülkeler farklı seçimlerde bulunmuştur. Bunlar incelendiğinde iş hukukuna ilişkin düzenlemelerimizin yakınlık gösterdiği İsviçre, Almanya, Fransa gibi Kıta Avrupası devletlerinin, devreden işvereni devralan ile birlikte devirden önceki borçlardan sorumlu tutarken özel bir zamansal sınırlama öngörmedikleri görülmektedir. Zamanaşımı, devreden işverenin sorumluluğu açısından sınırını oluşturmaktadır.

Kıdem tazminatı ile önemli ölçüde benzeşen bir kurumu barındıran Avusturya hukukunda ise diğer işçilik alacakları açısından devreden işverenin sorumluluğuna özel zamansal bir sınırlama getirilmez iken, kıdem tazminatı açısından beş yıllık bir özel sınırlama öngörmüştür.

Türk kanun koyucusu devirden önceki işçilik alacakları için devreden işvereni sorumlu tutmak yolunu seçerek kanaatimizce isabetli bir tercihte bulunmuştur. Ancak bunu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandırmak olumsuz sonuçlara yol açabilecektir. Örneğin işyeri devrinden iki yıl sonra, devralan işverenin çeşitli şekillerde ödeme aczine düşmesi halinde işçinin devirden önceki döneme ait alacaklarını, devreden işverenden talep edebilme şansı ortadan kalkmaktadır. İşçi, böyle bir durumda işyerinin devredilmemiş olması halinde elde edebileceği bir alacağı, İş K. m. 6'da öngörülen iki yıllık sınırlama yüzünden elde edememek durumunda kalmaktadır.

Kanun koyucu kıdem tazminatı bakımından ise özel bir zaman sınırlandırması yapmak yolunu seçmemiş, kıdem tazminatı açısından devreden işverene devir tarihindeki kıdem ve ücret üzerinden bir sorumluluk yüklemiştir. Devreden işverenin, kendi dönemine ilişkin borçlardan sorumluluğunun iki yıl sonra sona ereceğini kabul ederken onu, devralan işverenin eylemlerine bağlı olarak da doğabilecek olan kıdem tazminatı borcu ile ilgili kıdem tazminatına ilişkin zamanaşımı süresi olan on yıl boyunca sorumlu tutmak, adalet duygusu açısından uygun bir tercih olarak gözükmemektedir. Kanaatimizce yapılacak yeni bir düzenleme ile



devreden işverenin, kendi döneminde doğan işçilik alacakları açısından sorumluluğunun, söz konusu işçilik alacaklarının tabi olduğu zamanaşımına bırakılması iş hukukumuz açısından ileri bir adım olarak görülebilir. Kıdem tazminatı açısından ise (kıdem tazminatı fonu ile bir çözüm üretilmemesi halinde), devreden işveren açısından Avusturya hukukunda olduğu gibi daha makul bir zamansal sınırın öngörüldüğü bir düzenleme isabetli olacaktır. Yapılabilecek bir başka düzenleme ise, devreden işverenin sorumluluğunun, işyeri devrolmasa dahi işçinin kıdem tazminatına hak kazanması kesin olan, evlilik nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshi, emekliliğe hak kazanma nedeniyle iş sözleşmesinin feshi gibi haller ile sınırlı tutulmasıdır.

## DİPNOTLAR

- 1 Örneğin Fransa'da 1928 yılında, Lüksemburg 1962 ve 1970 yıllarında, İtalya'da 1966 yılında, Almanya'da 1972 yılında bu konuda düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. (Alpagut, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, İstanbul 2010, s. 5).
- 2 Yönergenin içeriği hakkında bkz. Alpagut, s. 10 vd.
- 3 1475 sayılı İş K. döneminde işyeri devri ile ilgili tartışmalar hakkında bkz. Güzel, Ali: İşverenin Değişmesi – İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987.
- 4 Franzen, Martin: Vorgaben des Europäischen Gemeinschaftsrechts für die Arbeitsrechtliche Regulierung des Betriebsübergangs, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) - Beilage, 2008, s. 139; Alpagut, s. 15.
- 5 Preis, Ulrich: in Erfurter Kommentar, 6. Auflage, München 2006, BGB § 613 a, kn. 1, s. 1560.
- 6 Beseler, Lothar: in Tscöpe, Arbeitsrecht, 4. Auflage, Köln 2005, Teil 2 G, kn. 121, s. 977.
- 7 Özkaraca, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s. 312.
- 8 Alpagut, s. 5-6.
- 9 İş sözleşmesinin belirli şartlarda sona ermesine bağlanan bu tazminatın yerini 2003 yılından itibaren "Mitarbeitervorsorgekasse" adı verilen bir fon almıştır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Marhold, Franz/Friedrich, Michael: Österreichisches Arbeitsrecht, Wien 2006, s. 137 vd.
- 10 Marhold/Friedrich, s. 249; Risak, Martin: Der Betriebsübergang im Österreichischen Arbeitsrecht, NZA – Beilage, 2008, s. 145.
- 11 Ayrıca Avusturya Yüksek Mahkemesi (Oberster Gerichtshof) devirden önce hak edildiği halde kullanılmayan yıllık ücretli izinlerden devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı süreyle orantılı olarak sorumlu olacağını kabul etmektedir. Avusturya Yüksek Mahkemesinin bu doğrultudaki kararı için

bkz. OGH 26.5.2004, 9 ObA 17/04x, Arbeits- und Sozialrecht Kartei (ASoK), 2005, s. 31. Doktrinde Avusturya Yüksek Mahkemesinin kabul ettiği esasın ikramiye gibi kıdeme bağlı olarak hak kazanılan işçilik alacaklarına da kıyasen uygulanabileceği dile getirilmektedir. Bu yönde: Marhold/Friedrich, s. 259; Risak, s. 150.

- 12 1475 sayılı Kanun m. 14/f.3 uyarınca "... işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır".
- 13 Özkaraca, s. 318.
- 14 Kökkılınç Eraltuğ, Ayşegül: Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyeri ve İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 100, Özkaraca, s. 319.
- 15 Boetto, Laetitia: in Ius Laboris – Transfers of Undertakings Guide, s. 93.
- 16 Von Peijpe, Tacovan: Transfers, Dismissal and Change of Conditions in Dutch Labour Law, NZA – Beilage, 2008, s. 151.
- 17 Von Peijpe, s. 151; Kökkılınç Eraltuğ, s. 103.
- 18 Von Peijpe, s. 151.
- 19 Kökkılınç Eraltuğ, s. 98.
- 20 Clasen, Christian K.: in Ius Laboris – Transfers of Undertakings Guide, s. 68; Kökkılınç Eraltuğ, s. 98-99.
- 21 Clasen, s. 68.
- 22 Özkaraca, s. 323.
- 23 Aynı yönde: Özkaraca, s. 324; Aksi yönde: Kökkılınç Eraltuğ, s. 100.