

Prof. Dr. E. Tuncay Kaplan SENYEN

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi

## I. Giriş

Ekonomik gelişmelerin, işletmelerin bünyesinde meydana getirdiği değişiklikler işyerlerinin veya bir bölümünün yahut işletmenin devrini zorunlu kılmakta, bu durum ise bir takım hukuki sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle, eski işveren ile yeni işverenin ekonomik hedefinin değişik olmasının işçi açısından önem arzemesi, işçinin korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. İşyeri veya işletmenin devrinin mevcut ferdi iş sözleşmeleri üzerindeki hukuki sonuçlarına ilişkin olarak Avrupa Birliği tarafından hazırlanan ilk yönerge, 14 Şubat 1977 tarihli ve 77/187/EEC sayılı “İşletme ve İşyerinin Tümüyle ve Kısmen Devrinde İşçi Haklarının Korunması Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılmasına Dair Yönerge”dir. Bu yönergede 29 Haziran 1998 tarihli ve 98/50/EC sayılı Yönerge ile değişiklik yapılmış, 12 Mart 2001 tarihli ve 2001/23/EC sayılı Yönerge ile, önce çıkarılan iki yönergenin hükümleri

birleştirilmiştir. Yönergenin gerekçesinde, işçilerin işyeri veya işletmenin devrinde işveren değişikliği nedeniyle korunması gereğinden hareketle, iş ilişkisinin devamlılığının güvence altına alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesinde, 2001/23/EC sayılı Yönerge dikkate alınarak işyeri veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde, işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmelerinin devralana geçeceği, bunun hüküm ve sonuçları düzenlenmiştir.

Türk Ticaret Kanunu’nun 178. maddesinde de “iş ilişkilerinin geçmesi” madde kenar başlığı altında “tam veya kısmî bölünmede”, işçilerle yapılan hizmet sözleşmelerinin “işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana” geçeceği hükme bağlanmıştır. Kanunun genel gerekçesinde “AET’nin birleşmelere ilişkin 78/855 ve bölünmelere ilişkin 82/891 sayılı Yönergeleri, AB ülkelerinde birleşmele-

rin, bölünmelerin ve tür değiştirmelerin ayrıntılı bir tarzda düzenlenmesine yol açtığı (m. 55), “şirketlerin birleşmeleri, bölünmeleri ve tür değiştirmelerinin ayrıntılı bir şekilde ve AT yönergelerine uygun olarak düzenlendiği”, bu düzenleme ile alacaklılar ve “diğer hak ve menfaat sahiplerinin korunduğu” ayrıca işçilerin devralan şirkete geçişleri, hakları ve sorumluluklarının da ayrıntılı olarak hükme bağlandığı ifade edilmiştir (m. 114).

İş K. m. 6, TTK. m. 178’de getirilen hükümler incelendiğinde, işçinin itiraz hakkı, bölünme, birleşme ve tür değiştirme durumlarında işverenin sorumluluğu, işçilerin alacaklarının teminat altına alınması konusunda önemli farklılıklar olduğu görülmektedir.

İncelememizde, TTK. m. 178 ve İş K. m. 6’daki kavramlar üzerinde durularak, maddeler arasındaki farklı düzenlemeler değerlendirilecektir.

## II. İşyerinin Devrinde İş İlişkilerinin Geçişine İlişkin Olarak TTK. m. 178’de Öngörülen Düzenleme

TTK. m. 178’de, tam ve kısmî bölünmede, iş ilişkilerinin yeni işverene geçmesi düzenlenmiş, ancak kanunun birleşmeye ilişkin 158. maddesinin 4. fıkrasında ve tür değiştirmeye ilişkin 191. maddesinde iş ilişkileri hakkında 178. madde hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

“İş İlişkilerinin Geçmesi” madde başlığı altında 178. maddede getirilen düzenlemeye göre;

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

2. İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer, devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür.

3. Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe

kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.

4. Aksi kararlaştırılmadıkça veya halin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez.

5. İşçiler, muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler.

6. Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hale gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler.

TTK.’nın 178. madde gerekçesinde; hükmün ilk dört fıkrasının İsviçre Borçlar Kanunu’nun 333. maddesinden alındığı, İsviçre Şirketlerin Birleşmesi ile ilgili Federal Kanun (Fusiongesetz) m. 49’un anılan hükme gönderme yaptığı belirtilmiştir. Gerekçede belirtilen İsviçre’nin 3 Ekim 2003 tarihli Bundesgesetz über Fusion, Spaltung, Umwandlung und Vermögensübertragung (Fusionsgesetz, FusG) Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve Malvarlığı Devrine İlişkin Federal Kanun’un 49. maddesinde, iş ilişkilerinin devrinde İsviçre Borçlar Kanunu’nun 333. maddesinin (Obligationenrecht Art. 333) uygulanacağı öngörülmüştür. TTK. m. 178 hükmü İsviçre Birleşme Kanunu’nun (FusG) birleşme halindeki devirde iş ilişkilerinin geçmesine dair 27, bölünme halinde iş ilişkilerinin geçişine dair 49 ve malvarlığının devrine dair 76. maddesinin atıfta bulunduğu İsviçre Borçlar Kanunu’nun 333. maddesinden (Art. 333 OR) alınmıştır.<sup>1</sup>

## III. Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirme Kavramları ve Bu Kavramların İşyeri Devri ile İlişkisi

### 1. Birleşme

TTK.’nın birleşmeye ilişkin 136 ile 158.

maddelerinin uygulamasında, kabul eden şirket “devralan”, katılan şirket “devrolunan” diye adlandırılmıştır. Madde 136 hükmüne göre, şirketlerin birleşmesi bir şirketin değerini devralması yani “devralma şeklinde birleşme” (absorption–annexion) veya yeni bir şirket içinde bir araya gelmeleri yani “yeni kuruluş şeklinde birleşme” (kombination) şeklinde olabilir (f.1/a.b.)

Birleşme, devrolunan şirketin malvarlığı karşılığında, bir değişim oranına göre devralan şirketin paylarının, devrolunan şirketin ortaklarınca kendiliğinden (ipso iure) iktisap edilmesiyle gerçekleşir (f.3.).

Maddede külli halefiyet ilkesine yer verilmiştir. Nitekim birleşmeyle, devralan şirket devrolunan şirketin malvarlığını bir bütün halinde devralır ve devrolunan şirket sona erer ve ticaret sicilinden silinir (f.4). Böylece infisah ile terkinin aynı anda yapılmasına ilişkin bir sistem getirilmiştir (136.m. gerekçesi s.449).

Birleşmenin ticaret siciline tescili ile, birleşme geçerlilik kazanır ve tescil anında devrolunan şirket bütün aktif ve pasifi ile kendiliğinden devralan şirkete geçer (m. 153/I).

## 2. Bölünme

Bölünme, sermaye şirketlerinin ve kooperatiflerin malvarlıklarını tamamen veya kısmen kendilerinden ayırarak, tasfiyesiz olarak ve kısmî halefiyet yoluyla başka sermaye şirketlerine ve kooperatiflere devretmeleri ve bunun karşılığında bölünen ortaklığın ortaklarının devralan şirketlerde ortak konumunu kendiliğinden (ipso iure) elde etmeleridir (TTK. m. 158 gerekçesi s.460).

TTK. m. 159’da getirilen düzenlemeye göre, bir şirket tam veya kısmî bölünebilir (f.1). Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılarak diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketleri paylarını ve haklarını iktisap ederler. Tam bölünüp devrolunan şirket sona erer ve unvanı da ticaret sicilinden silinir (m. 159.f.1.a).

Kısmî bölünmede ise, bölünen şirketin malvarlığının tamamı değil, bir veya birden fazla bölümü bölünmeye tabi tutulur ve diğer

şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları devrolan şirkette ortak olurlar ve devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Bölünen şirket ortadan kalkmaz, elinde kalan malvarlığı ile faaliyetine devam eder. Gerek tam, gerek kısmî bölünmede devredilen malvarlığı bölünme sonucunda kısmî külli halefiyet yolu ile devralan ortaklara geçer, aynî sermaye konulması söz konusu olmaz (Gerekçe s.461).

Kısmî bölünmenin bir diğer şekli de, yavru şirket oluşturmaktır. Bölünen şirket devredilen malvarlığı bölümlerinin karşılığında devralan şirketlerdeki payları ve hakları elde ederek yavru şirketini oluşturur (m. 159, 1.b.).

## 3. Tür Değiştirme

Tür değiştirme bir işletmenin hukuki kişilik (tüzel kişiliğini) şeklini başka bir hukuki kişiliğe (tüzel kişiliğe) değiştirmesidir. Tüzel kişilik sona ermez, yeni şekli ile aynen devam eder. Malvarlığının bütünlüğünü koruması, hukuki açıdan ekonomik ve ayniyet ve devamlılığın sürdürülmesi şarttır.<sup>2</sup>

TTK. m. 180’de getirilen düzenlemeye göre, bir şirket hukuki şeklini (tipini) değiştirilebilir ve yeni türe (tipe) dönüştürülen şirket eskisinin devamıdır (m. 180/1). Tür değiştirme ile tür değiştiren şirketin hukuki ilişkileri değişmez (Gerekçe m. 180).

181. maddede ise, bir sermaye şirketinin başka türde bir sermaye şirketine veya bir kooperatife dönüşebileceği ifade edilerek, geçerli tür değiştirme şekilleri de sayılmıştır. Örneğin, bir kollektif şirket bir sermaye şirketine, bir kooperatif bir sermaye şirketine dönüşebilir.

Ticaret hukukunda, tür değiştirmenin biçim (şekil) değiştirici ve devredici olmak üzere iki şekilde olduğu kabul edilmektedir. Biçim (şekil) değiştirici tür değiştirmede, tek bir hukuk süjesi olduğundan malvarlığının devredilmesi söz konusu olmaz. Çünkü, devir için en az iki süje gerekir.<sup>3</sup> Bunun neticesinde tür değiştiren şirketin hak ve borçlarının da devri gerekmez. TTK. m. 180’de biçim (şekil) değiştirici tür sistemi (yöntemi) kabul edilmiştir.<sup>4</sup>

Devredici tür değiştirmede ise, türü değiştirilmek istenen şirket tasfiye edilmeden bütün malvarlığı ile yeni tür ortaklığa devredilmektedir. Devir işlemi tamamlanınca eski türün feshi tescil edilir ve unvanı ticaret sicilinden silinir. Tasfiye edilmeden mal varlığı geçtiği için külli halefiyet ilkesi geçerlidir. İş sözleşmeleri de kendiliğinden yeni işverene geçer.<sup>5</sup>

#### IV. Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi

TTK. m. 178'de tüm ve kısmi bölünmede işyeri ve işletmenin devrinde işçinin itiraz hakkı ve sonuçları, devrin iş sözleşmelerine etkisi, eski işveren ve devralanın ve ortakların müteselsil sorumluluğu ve işçinin muaccel alacaklarının teminat altına alınmasını talep hakkı hükme bağlanmıştır.

##### 1. İşçinin İtiraz Hakkı

Tam veya kısmî bölünmede; işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer (m. 178/1). Birleşme (m. 158) ve tür değiştirmeye (m. 190) ilişkin düzenlemede iş ilişkileri açısından 178. maddeye atıfta bulunulmuştur. Yine Fusion G.'de İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333. maddesine atıfta bulunulduğu için, birleşme ve tür değiştirmede de işçinin reddetme hakkını kullanabileceğini kabul etmek gerekir.

İş ilişkisinin alacak ve borçları ile yeni işverene geçmesi, ancak işçinin buna itiraz etmemesi, yani zımnen kabul etmesi halinde mümkündür (Art. 333/I OR). İş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran bir sözleşme olması nedeniyle işçi mesleğini, kendisinin seçmediği bir işverenle devam etmeye zorlanamaz. Diğer bir deyimle, iş sözleşmesini, devralan işverenle devam ettirmek zorunda değildir. Bu nedenle iş ilişkisinin devrini sözlü veya yazılı olarak reddedebilir.<sup>6</sup> Ancak yazılı olarak yapılması ispat açısından kolaylık sağlar.

Kanunda, işçiye reddetme hakkını kullana-

bilmesi için herhangi bir süre belirtilmemiştir. İşçiye, işyerinin devrini öğrendiği tarihten itibaren düşünme süresi verilmesi gerekir. İsviçre öğretisi ve uygulamasında deneme süresinde öngörülen bir aylık bir sürenin yerinde olduğu savunulmaktadır<sup>7</sup> (Art. 335 b.I OR).

Diğer bir görüşe göre işveren, işçiye daha kısa süre örneğin 14 günlük bir düşünme süresi vermeye yetkilidir.<sup>8</sup> İşçiye, makul bir sürenin, örneğin bir ay gibi, verilmesi yerinde olur.<sup>9</sup> İtiraz hakkı, devir hakkında işçinin bilgilendirildiği tarihten başlar. Bilgilendirilmemişse, devri öğrendiği tarihten itibaren işçinin itiraz hakkını kullanması gerekir. İtiraz süresinin kullanılmaması, itiraz hakkını kullanmaktan vazgeçtiği şeklinde anlaşılmalıdır.<sup>10</sup> İtiraz hakkı, işçinin kabul ettiğine ilişkin açıklaması ile düşer.<sup>11</sup>

İşçinin devri reddetmek hususunda yerinde bir karar verebilmesi için İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333a maddesinde getirilen düzenlemeye göre, işveren tarafından devrin nedeni, işçi açısından hukuki, iktisadi ve ekonomik yönden tesirleri hakkında zamanında yani devrin icrasından veya mümkün ise devir sözleşmesinden önce işçi temsilcisinin, yoksa işçinin bilgilendirilmesi gerekir. İşçinin bilgilendirilmeyi talep hakkı vardır.<sup>12</sup> Yine devir sonunda işçiye yönelik olarak öngörülen tedbirler hakkında da, işçi temsilcisi yoksa işçi ile, alınacak tedbirlere ilişkin olarak görüşme yapılacağı maddede öngörülmüştür.<sup>13</sup>

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333. maddesi tercüme edilerek düzenlenen TTK. m. 178 (f.1,2,3,4)'de, İBK m. 333a da öngörülen işverenin işçiyi devir hakkında bilgilendirme yükümlülüğünün yer almaması eksiklidir. Zira işçinin itiraz hakkını yerinde kullanabilmesi için, devir hakkında bilgisinin olması gerekir. Ayrıca işverenin devir hakkında işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereğidir.<sup>14</sup>

Alman Medeni Kanunu'nun 613a paragrafının 5. fıkrasına göre de, yeni işveren (devralan) veya eski işverenin (devreden) devirden önce etkilenen işçilere, devrin zamanını veya devir için planlanan zamanı, devrin sebebi-

## İşçinin ret açıklaması, işyerinin devrine engel teşkil etmez; ancak iş sözleşmesinin kanuni bildirim sürelerinin sonuna kadar devam etmesi sonucunu hasıl eder.

ni, devrin işçiler açısından hukuki, iktisadi ve sosyal sonuçlarını ve işçiler için alınması öngörülen önlemleri yazılı olarak bildirmelidir (BGB § 613 a/5).

İtiraz hakkının kime karşı kullanılacağı hususunda m. 178/1'de (Art. 333 Abs 1 OR) bir açıklık yoktur. Alman Medeni Kanunu'nun 613a paragrafının 6. fıkrasında ise, 5. fıkrada belirtilen esaslara göre yapılacak bildirimden itibaren bir ay içinde işçinin iş ilişkisinin devrine yazılı olarak yeni veya eski işverene itiraz edebileceği öngörülmüştür (BGB § 613a/6). O halde işçi isterse devreden işverene, isterse devralan işverene karşı itiraz hakkını kullanabilir.<sup>15</sup>

Kural olarak iş ilişkisinin değişiklik yapılmadan devri, işçinin menfaatinedir. Zira izin talep hakkı, işçinin iş değişikliği durumunda alacağı ücret, kıdem tazminatı, fesih bildirim süreleri devam eden iş ilişkisine bağlıdır.<sup>16</sup> Ancak işçi bazı durumlarda devri reddetmekte haklı olabilir. Eğer işçi reddetme hakkını kullanırsa, kanuni fesih bildirim sürelerinin sonunda iş sözleşmesi sona erer.<sup>17</sup> Bu kural belirsiz süreli iş sözleşmeleri ve belirli süreli iş sözleşmeleri için de geçerlidir. Taraflar arasında bildirim süreleri kararlaştırılmışsa veya toplu iş sözleşmesinde başka bir bildirim süresi kararlaştırılmış olsa da, kanuni fesih bildirim süreleri geçerli olur.<sup>18</sup>

İşçinin devre itiraz etmesi durumunda, devralan ve işçi kanuni bildirim sürelerinin sonuna kadar sözleşmeden doğan yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür (m. 178/2; Art.333. Abs.3 OR). İşçinin ret açıklaması, işyerinin devrine engel teşkil etmez; ancak iş sözleşmesinin kanuni bildirim sürelerinin sonuna kadar devam etmesi sonucunu hasıl eder.<sup>19</sup> Bu durumda iş sözleşmesi kanun gereği sona ermektedir; yani işçi veya işveren tarafından ya-

pılmış bir fesih söz konusu değildir.

İşçinin devre itiraz hakkını kullanması neticesinde iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanıp, kazanmayacağı konusunda 178. maddede bir düzenleme yoktur. 178. maddenin düzenleniş amacı, iş ilişkilerinin devralana geçişinde işçi haklarını korumak olduğuna göre, işçinin kıdem tazminatı açısından hak kaybına uğramasının önlenmesi gerekir. İşçiye tanınan itiraz hakkının nedeni, sözleşme yapma özgürlüğü gereğince, işçinin istemediği bir işverenle çalışmak zorunda bırakılmamasıdır. Sırf bu hakkını kullanması nedeniyle kıdem tazminatı hakkından yoksun bırakılması maddenin amaçıyla bağdaşmaz. Bu nedenle işçiye kıdem tazminatının da, diğer alacak hakları gibi, ödenmesi gerekir.<sup>20</sup>

## 2. Müteselsil Sorumluluk

TTK. m. 178/3'e göre "Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden önce muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itiraz sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur" (Art. 333 Abs.3 OR). Müteselsil sorumluluğun getirilmesindeki amaç, işçiyi ekonomik açıdan işverene karşı korumaktır. Eski işverenin hukuki sorumluluğu işyerinin devrinden sonrada devam eder. Sorumluluk açısından belli bir süre getirilmemiş, iş sözleşmesinin sona erme tarihine bağlanmıştır. Nitekim, işçinin devirden önce muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak veya işçinin devre itiraz hakkını kullanması nedeniyle sona erdiği tarihe kadar, muaccel olacak alacaklarından eski işveren ile devralanın müteselsil sorumluluğu kabul edilmiştir. Devralan devredenle, borçları üstlenemeyeceğine ilişkin olarak anlaşmış olsa bile müteselsil sorumluluk devam eder.<sup>21</sup> Zira işçinin korunmasına ilişkin TTK. m. 178/3 hükmü, relatif (nispi) emredici bir hükümdür.

Alman Medeni Kanunu'nda getirilen düzenlemeye göre ise, devreden işveren yeni işverenle birlikte, devirden önce doğmuş bulunan ve devri takip eden bir yıl içinde doğacak

olan işçi alacaklarından müteselsilen sorumludur. Devirden sonra muaccel olan alacaklardan, devreden işveren, işçinin kendisine bağlı olarak çalıştığı süreyle orantılı olarak sorumlu olacaktır (BGB § 613a/2).

Birleşmeye ilişkin m. 158/a'da, tür değiştirmeye ilişkin 190. maddede, 178. maddeye yollamada bulunulduğu için, bölünme, birleşme ve tür değiştirmelerinde müteselsil sorumluluk uygulanacaktır. Ancak m. 178/3, gerek birleşmede gerekse tür değiştirmede yapısal değişiklik bölünmeden farklı olması nedeniyle uygulanabilirliği ölçüde uygulanacaktır. Zira birleşmede, birleşmenin ticaret siciline tescil edilmesiyle, devrolunan ortaklık infisah eder (m. 152/4). Tür değiştirmede de şekil değiştiren bir tüzel kişi vardır, yani devrolunan ve devralan iki tüzel kişi yoktur. Bu durumda 178/3'de öngörülen müteselsil sorumluluk, alacakların teminat altına alınmasında dikkate alınacaktır. Ancak kısmî bölünmede müteselsil sorumluluk uygulanacaktır.<sup>22</sup> Kısmî bölünmede, bir şirket malvarlığının bir veya birden fazla bölümünü diğer şirketlere devreder. 176. maddeye göre, bölünme sözleşmesi veya bölünme planıyla kendisine borç tahsis edilen şirket, bu suretle birinci derecede sorumlu bulunan şirket, alacaklılar alacaklarını ifa etmezse, bölünmeye katılan diğer şirketler, ikinci derecede sorumlu şirketler, müteselsilen sorumlu olurlar.

178. maddenin 6. fıkrasında ortakların müteselsil sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre, "Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hale gelecek olan veya işçinin itiraz sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler".

Ortakların kişisel sorumluluklarına ilişkin 158. maddeye göre, devrolunan şirketin borçlarından birleşmeden önce sorumlu olan ortakların sorumlulukları, birleşmeden sonra da devam eder. Ancak bu borçların birleşme

kararının ilanından önce doğmuş olması veya borçları doğuran sebeplerin bu tarihten önce oluşması gerekir (m. 158/1).

Bu hüküm kollektif, komandit gibi ticaret ortaklıklarının ve m. 194 uyarınca ticari işletmenin bir ticaret ortaklığı ile birleşmesinde uygulanacaktır. Eğer, ticari işletme bir adi ortaklık tarafından işletiliyorsa m. 158 ve 178/5 uygulanacaktır.<sup>23</sup>

Devrolunan şirketin borçlarından doğan, ortakların kişisel sorumluluğuna ilişkin işlemler, birleşme kararının ilanı tarihinden itibaren üç yıl geçince zamanaşımına uğrar. Ancak, alacak ilan tarihinden sonra muaccel olursa, zamanaşımı süresi muacceliyet tarihinden başlar. Bu sınırlama devralan şirketin borçları dolayısıyla şahsen sorumlu olan ortakların sorumluluklarına uygulanmaz (m. 158/2).

### 3. İş Sözleşmesinden Doğan Hakların Devri

TTK. m. 178/4'de getirilen düzenlemeye göre, aksi kararlaştırılmadıkça veya halin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez. Örneğin, kural olarak iş edimini talep etme hakkını, işyerinin değiştirilmesine ilişkin hakkını üçüncü kişiye devredemez. İşçinin onayı olmadan devir Söz konusu olmaz. Malvarlığı cinsinden olan taleplerini, örneğin alacağı paraların ve hizmet aracının geri istenmesi talebini üçüncü şahsa devredebilir.<sup>24</sup>

Ancak işveren geçici olarak bir işçiyi başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere ve onun yazılı rızasını alarak devredebilir. Madde de "aksinin kararlaştırılmadıkça" veya "halin gereğinden anlaşılmadıkça" işverenin hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü kişiye devredemeyeceği öngörülmüştür.

### 4. Muaccel Olacak İşçi Alacaklarının Teminat Altına Alınması

TTK. m. 178/5'de, işçilerin muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınma-

sını isteyebilecekleri öngörülmüştür. Ayrıca alacakların teminat alınmasına ilişkin 174 ve 175. maddelerde ve 157. maddede düzenleme getirilmiştir. İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333. maddesinde bu düzenleme yer almamıştır. Ancak İsviçre Birleşme Kanunu'nun 27 ve 49. maddelerinde düzenleme getirilmiştir.

Madde 157/1'e göre, birleşmeye katılan şirketlerin alacaklıları birleşmenin hukuken geçerlilik kazanmasından itibaren üç ay içinde istemde bulunurlarsa, devralan şirket bunların alacaklarını teminat altına alır. 157. maddenin 3. fıkrasında ise, devralan şirketin, alacağı birleşme dolayısıyla tehlikeye düşmediğini bir işlem denetçisi raporuyla ispat etmesi durumunda, teminat verme yükümlülüğünün ortadan kalkacağı öngörülmüştür.

175. maddede de, bölünmeye katılan şirketlerin 174. maddede öngörülen ilamların yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde, istemde bulunan alacaklıların alacaklarını teminat altına almak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır (m. 175/D). 175. maddenin 2. fıkrasında da, m. 157/3'e benzer bir düzenleme getirilerek alacaklıların alacaklarının tehlikeye düşmediğinin, bir işlem denetçisinin raporuyla ispatı halinde, teminat alma yükümlülüğünün ortadan kalkacağı hükme bağlanmıştır.

Getirilen düzenlemeye göre, bölünme ve birleşme halinde, devralan ortaklıklar, alacaklılar ve işçilerin birleşmenin hukuken geçerlilik kazanmasından, bölünmede 174. maddedeki öngörülen ilamların yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde istemde bulunmaları halinde, talepte bulunanların alacaklarını teminat almakla yükümlüdür. Ancak "sadece devrolunan ticaret ortaklıklarının işçilerinin (alacaklılarının) böyle bir talepte bulunma" hakları vardır. Zira devrolunan ortaklıkların iş ilişkileri devralan ortaklığa geçer.<sup>25</sup>

## V. İşyerinin Devrinde İş İlişkilerinin Geçişine İlişkin Olarak İş K.m. 6.'da Öngörülen Düzenleme

İş Kanunu'nun 6. maddesinde getirilen düzenlemeye göre;

"İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki 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.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünü değiştirmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. 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.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz."

### 1. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri

İş Kanunu'nun 6. maddesinde işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredilmesinin hüküm ve sonuçları öngörülmüştür. "İşyeri" "işyerinin bir bölümü" ve "işyerinin devri" kavramları üzerinde kısaca durmakta yarar vardır.

#### a. İşyeri Kavramı

İş Kanunu'nda "işyeri"; "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla madde olan olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca işverenin 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 mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerlerinden sayılır. “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” (m. 2. I, II, III).

Tanımda belirtildiği üzere bir işyeri, maddi olan ve olmayan unsurlar ve işçilerin belirli bir teknik amacın gerçekleştirilmesi amacıyla organize edildiği bir birimdir. Burada belirgin unsur “teknik amacın” gerçekleştirilmesidir. Bir işyeri bina, makine, malzeme gibi maddi unsurlar ile, patent, alacak, marka gibi haklar, tecrübe, buluş, müşteri ilişkileri gibi maddi olmayan unsurlar ve işçi (emek) unsurunun birlikte örgütlenmesi ile oluşur. Her işyeri organize edilmiş bir birliktir.

İşyeri sadece iktisadi veya sınai amaca yönelik yerleri değil, belli bir hizmet amacının gerçekleşmesi için organize edilmiş örneğin, mali müşavirlik, doktor muayenehanesi ve avukat bürosunu da kapsar.<sup>26</sup>

İşyeri bölümü ise, kendine has teknik amacı olmayan, ancak işyerinin teknik amacının gerçekleştirilmesinde ve iş organizasyonu içinde yer alan bölümdür.

O halde işyerinin bir bölümünü, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesinde işlevi olan, işyerinden ayrıldığı zamanda bu işlevini bağımsız olarak sürdürebilen iş organizasyonu birimi olarak tanımlamak mümkündür.<sup>27</sup>

### **b. İşletme Kavramı**

İşletme kavramına, İş Kanunu’nda yer verilmemiştir. Avrupa Müktesebatı’na uyum çalışmaları çerçevesinde 6. maddenin hazırlanmasında dikkate alınan Avrupa Birliği’nin, 2001/23/EC sayılı Yönergesi’nde,<sup>28</sup> işletmenin, işyerinin veya işletmenin ve işyerinin bir bölümünün devri öngörülmüş, ancak işyeri ve işletme kavramlarına yer verilmemiştir. İşletme iktisadi bir kavram olup, işyerine nazaran daha geniş kapsamlıdır. Zira, işletme kapsamına tek bir işyeri dahil olabilece-

ği gibi birden çok işyeri de işletme içinde bulunabilir. İşyerinin teknik amacına karşı işletmenin iktisadi amacı söz konusudur. O halde işletme, iktisadi bir amacın gerçekleştirilmesi için bir işverene bağlı bir veya birden fazla işyerinin organize edilmesi ile oluşan bir bütündür.<sup>29</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin 38. maddesinde işyeri deyimini kullanılmıştır.

### **c. İşyerinin Devri Kavramı**

İş K. m. 2’de getirilen işyeri tanımına ve m. 6’da getirilen düzenlemeye göre, işyerinin devri, işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği işyerinin bir başkasına hukuki işlemle devridir. 2001/23/EC sayılı Yönerge’de, işyeri veya işletmenin veya bir bölümünün başka bir kimseye hukuki bir işleme dayalı olarak devrinde, bu Yönerge’nin tatbik edileceğinden bahisle, işyeri veya işletmenin veya bölümlerinin devrinin söz konusu olabilmesi için, işyeri veya işletmenin ekonomik bütünlüğünün (kimliğinin) ve niteliğinin muhafaza edilerek devrinin gerektiği öngörülmüştür (m. 1.b).

77/187 sayılı Yönerge’nin, 98/50 sayılı Yönerge’nin 2. maddesi ile değiştirilen şeklinde, öngörülen işyeri devri tanımında, Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın içtihadı<sup>30</sup> esas alınmıştır. Bu iki Yönergenin hükümlerinin birleştirilerek, yenilenmesi ile düzenlenen 2001/23/EC sayılı Yönerge’de de bu tanım yer almıştır (m. 1.b).

Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından işyeri, işletme veya bir bölümünün devrinde ekonomik birliğin korunmasında esas alınacak kriterlerde belirlenmiştir. İşyeri devrinin değerlendirilmesinde işletme ve işyerinin türü, maddi unsurların devredilip edilmediği, devir anında maddi olmayan unsurların değeri, işçilerin çoğunluğunun ve müşterilerin devredilip devredilmediği, devir öncesi ve sonrası faaliyetlerde benzerlik derecesi dikkate alınacaktır.<sup>31</sup>

Yargıtay da 2009 yılında verdiği bir kararında,<sup>32</sup> Adalet Divanı’nın içtihadında yer



alan işyerinin devrinde esas alınacak kriterlere yer vermiştir. Yargıtay söz konusu kararında, “kimliğini muhafaza edecek bir ekonomik bütünlüğün devredilip edilmediğinin, her somut devir olayında ayrı ayrı incelenmesi” gerektiğini, bu kriterlerin “bir veya birkaçının faaliyetin türü, üretim ve işletme metodlarına göre farklı ağırlıkta önemli” olabileceğini belirtmiştir. O halde, kriterlerin bütün olarak değerlendirilerek, somut olayda her kriterin ağırlığının dikkate alınması gerekir.<sup>33</sup> Zira, bazen işyeri kimliğini belirleyen unsur maddi unsurlar olabileceği gibi, işgücü de olabilir. Nitekim Yargıtay’a göre, “işletmenin maddi ve gayrimaddi malvarlığı unsurlarının devri, işletmenin devrinin kabulü için önem teşkil edecektir. Ancak bu unsurların devir kapsamında yer almaması, işletme devrinin reddi sonucuna götürmemelidir. Ağırlıklı olarak işgücünün önem arzettiği bazı hizmetlerde işçilerin tamamı, ekonomik bütünlüğü oluşturabilir.” Yine bir ilaç fabrikasının serum bölümü, ilaç üretimi yapan bir işveren tarafından devralılabileceği gibi, bir fabrikanın müşteri hizmetleri ve satış bölümü de devredilebilir. Burada önemli olan devralanın da aynı tür ekonomik faaliyeti devam ettirmesidir.<sup>34</sup> Yargıtay da kararında, işgücünün önem arzettiği bazı işyerlerinde işgücünün büyük bir kısmının devrinde, yeni işletme sahibinin eskisinin icra ettiği faaliyetleri aynen sürdürmesi ve önceki işverenin ilgili faaliyet için kullandığı işçilerin sayı ve uzmanlık itibarıyla önemli sayılabilecek bir kısmını devralarak çalışmayı devam ettirmesi durumunda, devralınan ekonomik bütünlüğün kimliğini koruduğunu böyle bir devrin, işyeri bölüm devrini oluşturabileceğini kabul etmiştir.<sup>35</sup>

## 2. İşyeri Devrini Ortaya Çıkaran Hukukî Durumlar

İşyeri devri; bağış, satış, trampa, kiralama, intifa hakkının tesisi vb. gibi hukuki işlemlerle<sup>36</sup> gerçekleştirilebileceği gibi, işyerinin özelleştirilmesi, işyerine el konulması, işverenin ölümü halinde de gerçekleştirilebilir. Yine ticaret şirketlerinin bölünmesi, birleşmesi veya

tür değiştirmesinde de işyerlerinin devri söz konusudur.

### a. Hukuki İşlemlerle İşyerinin Devri

İş K. m. 6’da, işyeri veya işyerinin bir bölümünün “hukuki işleme dayalı olarak başka birisine devri” öngörülmüştür. Söz konusu hükmün gerekçesinde de belirtildiği üzere, işyeri veya bir bölümünün satış sözleşmesi ile kesin ve sürekli biçimde devrinde İş K.m. 6 hükmü uygulanacaktır. Ancak işyeri üzerindeki mülkiyet hakkının devralan işverene geçmesi zorunlu değildir.<sup>37</sup> Bu nedenle işyeri kira sözleşmesi ile devredilebilir.<sup>38</sup> Nitekim 6. maddenin gerekçesinde, hükmün işyerinin kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabileceği ifade edilmiştir.

İsviçre Federal Mahkemesi bir kararında imalat araçlarının kullanılması ve yararlanılmasının devrinin hasılat kirası sözleşmesi ile yeterli olacağına karar vermiştir.<sup>39</sup>

Yargıtay’ın hasılat kirasına ilişkin verdiği bir karara göre, “Sözleşmeyle katlı otoparkta işletme hakkı devredilmiştir. İşletme hakkının devri hasılat kirasının bir türüdür. Bilindiği gibi hasılat kirasının konusu mallar, genellikle semere getiren mallardır. Ticari işletmelerin ve hakların hasılat kirasında ise daha çok medeni semerelerden yararlanma söz konusudur.”<sup>40</sup>

İşyeri üzerinde intifa hakkı tesisi veya işyerinin bağışlama, ölünceye kadar bakma, trampa sözleşmeleri ile işyerinin devredilmesi mümkündür.<sup>41</sup> Özelleştirme<sup>42</sup> ile kamuya ait işyerlerinin kısmen veya tamamen bir başkasına devri de işyeri devridir.

Yargıtaya göre; “Özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri işyeri devri olarak değerlendirilemez. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte, sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmektedir. Bununla birlikte tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri niteliğindedir.”<sup>43</sup>

Tüzel kişiliği olan ortaklıklarda, ortaklardan birinin paylarını devretmesi işyerinin

devri değildir.<sup>44</sup> Zira payların devrinde iş ilişkileri devam eder. İşverenin tüzel kişiliği sona ermez. Örneğin yavru şirketin hisselerinin ana şirket tarafından satışı işyerinin devri değildir. Bir bankanın hisselerinin el değiştirmesi durumunda da işyeri devri söz konusu değildir.<sup>45</sup>

Kamu makamlarınca işyerine el konulması da bir hukuki işlem niteliğinde olmakla beraber, işverenin hukuki kişiliği sona ermediği için işyerinin devri değildir. Ancak, işyerine el konulduktan sonra işyerinin veya bir bölümünün, başka birine devredilmesi halinde işyerinin devri söz konusudur.<sup>46</sup> Yargıtay bir kararında, işyerine Bankalar Kanunu hükümleri çerçevesinde Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurumu tarafından el konulmasının işyeri devri niteliğinde olmadığını, bu durumda yönetim hakkına müdahale edilmekte olduğunu ve bankacılık faaliyetlerinin askıya alındığını kabul etmiştir.<sup>47</sup>

Ticaret şirketlerinin bölünmesi, birleşmesi<sup>48</sup> veya tür değiştirmesinde bazı durumlarda işyerinin devri söz konusu olabilir.

Yargıtay'a göre, işyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önce gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmaz.<sup>49</sup> Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmez. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerinin devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir.<sup>50</sup>

### **b. İşverenin Ölmesi ile İşyerinin Devri**

İşverenin ölmesi durumunda miras, mirasçılara kanun gereği külli halefiyet esasına göre geçer (MK.m. 599/1). Kanun hükmü gereği işyeri de mirasçılara geçer ve işyerinin devrine ilişkin hüküm uygulanır. Mirasın ölüm ile otomatikman geçişinin istisnası, iş sözleşmesinin işverenin kişiliğinin dikkate

## **Yargıtay'a göre, işyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır.**

alınarak yapıldığı durumlarda söz konusudur. Bu durumda işverenin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Ancak işçi, iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesi nedeniyle uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat talebinde bulunabilir (TBK.m. 441/II).

### **VI. İş K. m. 6'da Getirilen Düzenleme Gereği İşyeri veya Bir Bölümünün Devri**

Avrupa Birliği'nin 2001/23/EC sayılı Yönergesi dikkate alınarak hazırlanan İş Kanunu'nun 6. maddesinde, işyeri veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği öngörülmüştür (TBK. m. 429/I; Art. 333 OR).

Madde gereğince, işyerinin veya bir bölümünün devrinde, devir tarihinde iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana kendiliğinden geçer. İş ilişkilerinin otomatikman devralana geçişinden, devre kadar geçerli koşulların değişmeyeceği anlamı çıkarılmamalıdır. Daha sonra kanuni veya sözleşmede kararlaştırılan bildirim süreleri ve hakkın kötüye kullanılması yasağı çerçevesinde değişiklik yapılabilir.<sup>51</sup> İş sözleşmelerinin otomatikman geçişi ile, işverenin değişmesi durumunda işçinin hakları ve talepleri açısından kayba uğramaması ve işçiyi korumak amaçlanmıştır.

Ancak işçinin devre itirazına ilişkin bir düzenleme maddede yer almamıştır. Gerçi 2001/23/EC sayılı Yönerge'de de itiraz hakkı

düzenlenmemiş olmakla birlikte, Avrupa Birliği Adalet Divanı<sup>52</sup> işçinin devredenle olan iş ilişkisinin geleceği hakkında karar vermenin üye ülkelerin takdirine bırakıldığını, işçiye itiraz hakkının üye ülkelerce kabulünün Yönergeye aykırılık teşkil etmeyeceğine karar vermiştir. Diğer taraftan Yönergede devralan ve devreden işverenlerin, işyeri devrinin etkileri hakkında işçi temsilcilerini, yoksa işçileri işyeri devri hakkında bilgilendirme yükümlülüğü öngörülmüştür (m. 7/I.1). Ancak 6. maddede bilgilendirme konusunda bir düzenleme yapılmamıştır.

### 1. Devrin İşçi Alacaklarına Etkisi

İş K.'nın 6/2. maddesine göre işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Bu düzenlemeye göre, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücreti izin gibi haklarda işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.<sup>53</sup> Kıdem tazminatının hesabında 4857 sayılı İş K.'nın 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte olan mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde yer alan işyerinin devrinde kıdem tazminatına hak kazanma, hesaplama yönteminin uygulanması gerekir. Kıdem hesabında işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmeleri sürelerinin toplamı dikkate alınır. Ancak, işyerini devralan işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasında işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.<sup>54</sup> İş K. m. 14/II'de devreden işverenin sorumluluğu açısından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı İş K.'nın 6. maddesinde devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı için söz konusu olmaz.

O halde kıdem tazminatı devirden önce ve sonra geçen sürenin tamamı için hesaplanmalıdır. Ancak, devreden işveren ve devralan işveren, kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücretle sınırlı olarak sorumlu olacaklardır.<sup>55</sup>

Yargıtay, bir kararında işyerini devreden işverenin kendi dönemini tasfiye etmek için işçilerin iş sözleşmelerini feshederek kıdem tazminatını ödemesi nedeniyle, devirden son-

ra yeni bir iş sözleşmesi ile çalışan ve iş akdi feshedilen işçilerin kıdem tazminatı hesabında, devirden önceki döneme ait sürelerin dikkate alınmayacağını kabul etmiştir.<sup>56</sup>

Yıllık ücretli izin hakkı bakımından, işçinin devreden ve devralan işverenler yanında çalıştığı tüm hizmet süresi dikkate alınacaktır. İhbar tazminatının hesabında da, işçinin devreden ve devralan işveren dönemindeki hizmet süresine göre belirlenecek bildirim süresine ilişkin ücret esas alınacaktır.

### 2. Birlikte Sorumluluk (Müteselsil Sorumluluk)

Avrupa Birliği'nin 2001/23/EC sayılı Yönergesinde, devir anında mevcut bir iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Ancak, devreden işveren ile devralan işverenin mevcut iş sözleşmelerinden müteselsilen sorumluluğu hakkında bir düzenleme yoktur. Devreden işverenin müteselsil sorumluluğu üye devletlerin takdirine bırakılmıştır. Üye devletler devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden doğan borçlardan, devreden ve devralanın müteselsilen sorumlu olacaklarına ilişkin hükümler getirebilirler (m. 3/1-2).<sup>57</sup>

İş Kanunu'nun 6. maddesinde getirilen düzenlemeye göre, devir halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur.<sup>58</sup> Ancak devreden işverenin sorumluluğuna bir sınırlama getirilerek, devir tarihinden itibaren iki yıl olarak belirlenmiştir (İş K.m. 6/III; TBK.m. 428/III; Art.333 OR). O halde devreden ve devralanın devir halinde birlikte sorumluluğu, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlara ilişkindir. Bu borçlara örnek olarak işçilerin devirden önce hak kazandıkları kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar ücret, ikramiye, prim, fazla çalışma ücreti, yakacak yardımı, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücreti gösterilebilir.<sup>59</sup> Devir tarihinden sonra doğmuş ve muaccel olmuş olan alacaklar bakımından devreden işverenin birlikte so-

rumluluğu kıdem tazminatı hariç söz konusu olmaz.<sup>60</sup>

İşyerini devralan işveren devir nedeniyle iş sözleşmeleri kendisine geçen işçilerin, devir tarihinden sonra doğmuş ve muaccel olan alacaklarından sorumludur. Örneğin, devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi, işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır. Yine feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işveren bu işçilik alacaklarından sorumlu olmaz. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izin ücretlerinden sorumludur.<sup>61</sup>

Diğer taraftan, devir tarihinden önce iş sözleşmeleri sona eren işçilerin hakları bakımından devralan işveren sorumlu olmaz.<sup>62</sup> Zira m. 6/I hükmü gereği devir tarihinde işyerinde ve bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri devralan işverene geçer.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz (İş K.m. 6/IV). Bu durumlarda işverenin tüzel kişiliği sona erdiğinden işçilik haklarından sorumluluğu söz konusu olmaz.

### 3. İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerinin Feshine Etkisi

Avrupa Birliği'nin 2001/23/EC sayılı Yönergesi'nin 4. maddesine göre, işletmenin veya işyerinin veya bölümünün devri, devreden ve devralan işveren açısından fesih için bir neden değildir. Ancak bu hüküm, ekonomik, teknolojik veya iş organizasyonu nedenlerine dayalı olarak yapılacak feshlere engel teşkil etmez (m. 4/1).

Devir nedeniyle, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik meydana gelmesi nedeniyle iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin sona erdirilmesi söz konusu olursa, feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilmelidir (m. 4/2). Bu düzenlemenin amacı işçinin işveren değişikliğinde haklarını korumaktır.

Bu Yönergenin hükümleri dikkate alınarak düzenlenen İş K.m. 6/5'de, işyerinin veya bir

bölümünün devrinin, işveren bakımından bir fesih nedeni oluşturmayacağı öngörülmüştür. Nitekim, getirilen düzenlemeye göre, devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya bir bölümünün devri nedeni ile feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı neden olmaz. Ancak devreden veya devralan işveren, ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı durumlarda iş sözleşmesini feshedebilir. Ayrıca işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden fesih hakkı da saklı tutulmuştur. Devir öncesi ve devir sonrası devir nedeniyle fesih yasaklanmış olmakla birlikte, devir sonrasında işverene fesih hakkı tanınmıştır. Bu nedenle yapılan feshin devir nedeniyle veya geçerli nedenlere dayanarak yapılan bir fesih olup olmadığının belirlenmesi önem arz eder.<sup>63</sup>

İş Kanunu'nun 6. maddesinde getirilen düzenlemenin amacı, işçinin korunması, devir neticesinde iş ilişkisinin devamının sağlanmasıdır. Ancak işyerinin devrinden önce işverenin ekonomik veya teknolojik nedenlerle yahut yeniden yapılanma nedeniyle bazı işçilerin iş sözleşmelerini feshetmesi, fesih yasağına aykırılık teşkil etmez.<sup>64</sup> Burada kural, devir nedenine dayalı olarak fesih yapılmamasıdır. Ekonomik nedenlerle işyerinin kapatılması nedeniyle yapılan feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir.<sup>65</sup> Ancak işyerinin kapatılması ve daha sonra işyerinin devri durumunda, işverenin işyeri devrinde iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla bu yolu tercih ettiği düşünülebilir.<sup>66</sup>

Bu durumda devredilen işyerinin ekonomik bütünlüğünün (kimliğinin) koruyup korumadığının tespiti gereklidir.<sup>67</sup> Burada önemli olan iş sözleşmelerinin feshinin amacının tespitidir.<sup>68</sup>

Diğer taraftan devreden ve devralan işyeri devri sözleşmesinde, iş sözleşmelerinin feshi konusunda anlaşabilirler. Yeniden yapılanma nedeniyle işgücü fazlalığının ortaya çıkması nedeniyle bu yolu seçebilirler. Ancak işyerindeki bazı ücretlerin yüksek olması nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilmesi işletme ge-

reklerine dayalı geçerli bir fesih olarak kabul edilemez. Eğer yeniden yapılanma nedeniyle, işçi veya işçilerin çalıştığı bölüm ortadan kalkmışsa işyeri gereklerine dayalı bir fesih yapılabilir.<sup>69</sup>

Devir işleminden sonra devralan işveren ekonomik ve teknolojik sebeplerle yahut iş organizasyonunun gerekli kıldığı durumlarda geçerli nedenle iş sözleşmelerini feshedebilir. O halde geçerli nedenlerin varlığı (İş K.m. 18) halinde işveren bildirimli fesihle iş sözleşmesini feshedebilir.

2001/23/EC sayılı Yönerge'de devir işleminin işçi aleyhine çalışma koşullarında değişikliğe yol açması iş sözleşmesinin sona erdirilmesine neden olmuşsa, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği kabul edilerek, sonuçlarından işverenin sorumlu olacağına ilişkin bir düzenleme öngörülmüştür (m. 4/2).

Çalışma koşullarında değişiklik tarafların anlaşması ile her zaman mümkündür. Ancak işçi aleyhine neticeler doğuracak değişikliklerin, örneğin ücretlerde indirim yapılmasının, işçi tarafından kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim İş K. m. 22'ye göre çalışma koşullarında yapılacak esaslı bir değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekir. İşçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

İşveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin olduğunu yazılı olarak açıklayarak bildirim sürelerine uyarak işçinin iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda İş K. 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilecektir. İşçi, İş Kanunu'nun 24/II-(e), (f) maddesine göre de çalışma koşullarında aleyhine esaslı değişiklik yapılması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Burada önemli olan, işyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştırıp ağırlaştırmadığının tespitidir. Nitekim Yargıtay'da, işyerinin devrinin işverenin yönetim hakkının son aşaması olduğuna, işyeri devrinin çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmeyeceğini, dairenin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devrinin işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımadığını, işyeri dev-

rinin çalışma koşullarını ağırlaştırıcı bir yönünün olup olmadığının belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>70</sup>

İşçi veya işveren işyeri devrinden sonra haklı nedenlerle (İş K. m. 24, 25) iş sözleşmesini feshedebilirler. Yeni işverenin özellikle işletmenin ekonomik hedefini değiştirmesi ve başka haklı nedenler iş ilişkisinin zamanla çekilmez hale gelmesine neden olabilir.<sup>71</sup> İş K. m. 24 ve 25'de sayılan nedenler, uygulamada en sık rastlanılan olaylar dikkate alınarak öngörülmüş olup, sınırlı sayıda değildir. Bu nedenle dürüstlük kurallarına göre, iş münasebetini devam ettiremeyecek derecede çekilmez hale getiren sebepler de haklı sebep kabul edilmelidir. Bu sebepler taraflara ilişkin olabileceği gibi, onların dışında oluşan olgu ve olaylardan kaynaklanabilir. Art. 337 OR'e göre; dürüstlük ve doğruluk kuralına göre, iş ilişkisinin devamını fesheden bakımından beklenemeyecek duruma getiren her olay, haklı sebep sayılır. Böyle durumların varlığına hakim takdir hakkını kullanarak karar verir.

İş münasebetinin taraflarca çekilemeyecek hale gelmesinin tespitinde işin çeşidi, tarafların sosyal durumları, sözleşmenin süresi, karışı tarafın tutumu gibi değişik kıstaslar ve özel durumlar dikkate alınmalıdır. Örneğin, işyerinin devri ile yeni işveren ile işçi arasındaki itimat ilişkisi sarsılabilir. Bu durum özellikle sadakat borcunun hizmet akdinin en önemli unsurunu teşkil ettiği ve işçinin yönetici pozisyonunda bulunduğu büyük işyerlerinde Söz konusu olabilir. Yeni işletme sahibi, işletmenin kilit noktalarına, yönetici işçilerin yerine, mevcut iş sözleşmelerine bakmaksızın kendi güvenilir adamlarını yerleştirebilir. Böyle istisnai durumlarda da yönetici durumundaki işçiler için haklı nedenin varlığını kabul ederek işletmenin devri halinde haklı nedenle fesih hakkının doğduğunun kabulü gerekir.<sup>72</sup>

#### 4. İflasın Devre Etkisi

Avrupa Birliği'nin 2001/23/EC sayılı Yönergesi'nin 5. maddesinin 1. fıkrasında, üye devletler aksini öngörmedikçe Yönergenin 3. ve 4. maddesinin devreden işveren

hakkında borç ödeme güçlüğü nedeniyle iflas veya benzer bir prosedürün bir yetkili kamu makamının gözetimi altında yürütülüp, o kişinin malvarlığının tasfiyesinin amaçlandığı durumlarda uygulanmayacağı kabul edilmiştir.<sup>73</sup>

İş K.'nın 6. maddesinin son fıkrasında da, iflas nedeniyle işverenin malvarlığının tasfiye edilmesi sonucu, işyerinin tamamının veya bir bölümünün başkasına devredilmesi halinde, devre ilişkin bu hükmün uygulanmayacağı öngörülmüştür.

## Sonuç

İş ilişkilerinin devrine ilişkin olarak TTK. m. 178'de ve İş K. m. 6'da getirilen düzenlemelere bakıldığında, özellikle, işçinin itiraz hakkı devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğu, işçi alacaklarının teminat altına alınması konularında farklı düzenlemeler getirildiğini söyleyebiliriz.

İş K. m. 6'da, işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredilmesinin hüküm ve sonuçları öngörülmüştür. TTK. m. 178 de ise, tam veya kısmî bölünmede iş ilişkilerinin yeni işverene geçmesi düzenlenmiş, ancak Kanununun birleşmeye ilişkin 158. maddesinin 4. fıkrasında ve tür değiştirmeye ilişkin 191. maddesinde iş ilişkileri hakkında 178. madde hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

İş K.'nın 6. maddesinin 5. fıkrasına göre; "Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz." TTK.'nın 178. maddesinde ise eski işveren ile devralanın, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itiraz nedeniyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Birleşmeye ilişkin m. 158/4 ve değiştirmeye ilişkin 190. maddede; 178. maddeye gönderme yapılması nedeniyle, şartlara uyduğu ölçüde bu durumlarda müteselsil sorumluluk uygulanacaktır. Madde 178/3 hükmü bu iki durumda alacakların teminat altına alınmasında dikkate alınacaktır. Ancak kısmî bölünmede

## Şirketlerle ilgili devirlerde TTK. m. 178 hükümleri uygulanacak, hukuki işleme dayalı devirlerde ise İş K. m. 6 hükmünün uygulanması gerekecektir.

m. 178/3 hükmünde yer alan müteselsil sorumluluk tam uygulanabilecektir.<sup>74</sup>

Görüldüğü üzere m. 178'de; ticari şirketlerin bölünme, birleşme (m. 158/4) ve tür değiştirmelerinde (m. 190) iş ilişkilerinin devralan işverene geçişini düzenleyen özel bir düzenleme getirilmiştir. TTK. m. 178 bütün işyerleri devirlerinde değil, sadece ticari şirketlerin bölünme, birleşme ve tür değiştirme yoluyla gerçekleşen devirleri konu alan düzenlemesi nedeniyle, İş K. m. 6'ya göre özel bir düzenleme niteliğindedir. İki madde arasında bir ihtilâf çıktığında şirketlerle ilgili devirlerde TTK. m. 178 hükümleri uygulanacak, hukuki işleme dayalı devirlerde ise İş K. m. 6 hükmünün uygulanması gerekecektir. TTK. m. 178'de yer almayan konular hakkında ise, İş K. m. 6 uygulanacaktır.<sup>75</sup>

Diğer taraftan TTK. m. 178'de işçinin itiraz hakkı, işçi alacaklarının teminat altına alınmasına ilişkin düzenleme getirilmiş ancak, işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmemiştir.

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333. maddesinde getirilen düzenlemeye göre iş ilişkisinden doğan alacak ve borçların yeni işverene geçmesi, ancak işçinin itiraz etmemesi halinde mümkündür. Ancak itiraz hakkının süresine ilişkin bir düzenlemeye madde hükmünde yer verilmemiştir. 333/a maddesinde de işverenin işçiyi devrin nedeni, işçi açısından hukuki, iktisadi ve ekonomik yönden devrin icrasından veya mümkün ise devir sözleşmesinden önce, herhangi bir süre öngörülmeden bilgilendirme yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Alman Medeni Kanunu'nun § 613a paragrafının 5. fıkrasına göre; yeni işveren (devralan) veya eski işverenin (devreden) devirden önce etkilenen işçilere, devrin zamanını veya devir için planlanan zamanı devrin sebebinin, devrin

işçiler açısından hukuki, iktisadi sonuçlarını ve işçiler için alınması öngörülen önlemleri yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Aynı hükmün 6. fıkrasında ise; 5. fıkrada belirtilen esaslara göre yapılacak bildirimden itibaren bir ay içinde işçinin iş ilişkisinin devrine yazılı olarak itiraz edebileceği öngörülmüştür. Ayrıca itiraz hakkının süresine ilişkin bir düzenlemede TTK. m. 178/1'de yer almamıştır.

İş K. m. 6'da ise, işçiye itiraz hakkı ve işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü ile ilgili bir düzenleme getirilmemiştir.

İsviçre Borçlar Kanunu m. 333 ve 333a. maddeleri ve Alman Medeni Kanunu'nun § 613a paragrafının 5 ve 6. fıkralarında getirilen düzenlemeler çerçevesinde, TTK. m. 178'de bilgilendirme yükümlülüğü, İş K. m. 6'da ise işçilerin devre itiraz hakkına ve işverenin işçiyi devir hakkında bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin yeni düzenlemelerin yer alması gerekir. İşçiye sadece itiraz hakkının tanınması yeterli değildir. Zira işverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü gereği, devir hakkında işçiyi bilgilendirmesi neticesinde, işçinin itiraz hakkını zamanında kullanması hukuken mümkün olabilecektir.

## DİPNOTLAR

- 1 Vischer, Frank; Zürcher Kommentar zum Fusionsgesetz, Zürich 2004, Art. 27/I, Art. 49/I, Art. 76/I.
- 2 Poroy, Reha/Tekinalp, Ünal/Çamoğlu, Ersin: Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2010, s.106, 107.  
Özkaraca, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s.72.  
Güzel, Ali, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s.46.
- 3 Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.107.
- 4 Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.108.
- 5 Tekinalp/Poroy, Çamoğlu, s.107; Güzel, s.48; Özkaraca, s.73.
- 6 Brunner, Christiane/Bühler, Jean-Michel/Waeber Jean-Bernard; Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht 2.Aufl. Basel 1997, Art. 333 N.8.
- 7 Obergericht Basel Land (Oger BL) JAR 1991 S.224; Brühwiler, Art. 333 N.2; Honsell- Vogt-Wiegand (Hrsg.). Basler Kommentar Obligationenrecht. Art. 1. 529 OR 3 Aufl., Basel 2003, Art. 333 N.10.  
Astarlı, Muhittin; Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Huku-

- kunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s.92.
- 8 Brühwiler Jurg, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, OR Art. 319-343 2. Aufl. Bern-Stuttgart, Wien 1996, Art. 333 N.2.
  - 9 Bkz. Süzek, Sarper, İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2012 s.215; Alp, Mustafa, Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK. 178; 158; 190), Çalışma ve Toplum, 32. 2012/1 s.72.
  - 10 Brühwiler, Art. 333 N.2.
  - 11 Rehbinder, Manfred, Schweizerisches Arbeitsrecht 14. Aufl. Bern. 1999. s.132.
  - 12 Rehbinder, s.131.
  - 13 Brunner, Bühler, Waeber; Art. 333a, N.3,4; Brühwiler, Art. 333a, N.1,2; Rehbinder, s.131;
  - 14 Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Kaplan, Emine Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2013, Kaplan (Aktay, Arıcı, Kaplan) s.119 vd.
  - 15 Süzek, s.215; Alp, s.62; Astarlı, s.92.
  - 16 Rehbinder, s.132.
  - 17 OR. Art. 333 Abs.3'de "Kanuni fesih süreleri sonunda" ibaresi, maddenin tercümesi olan TTK. m. 178/2 de "kanuni işten çıkarma süresi sonunda" olarak yer almıştır.
  - 18 Brunner, Bühler, Waeber, Art. 333. N.9.; Honsell -Vogt -Wiegand, Art. 333/N.9; Vischer, s.217, Portmann, Wolfgang; Individualarbeitsrecht, Zürich 2000, s.182.
  - 19 Brühwiler. Art. 333 N.4.
  - 20 Bkz. Süzek, s.217; Alp-Bölünme, s.66.
  - 21 Honsell-Vogt-Wiegand (Hrsg.), Art. 333 N.11.
  - 22 Tekinalp, Ünal; Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Sosyal Plan, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s.1091.
  - 23 Tekinalp, s.1091.
  - 24 Brühwiler, Art. 333 N.6; Rehbinder s.130.
  - 25 Tekinalp, s.1090.
  - 26 Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, s.58; Eyrenci, Öner-Taşkent, Savaş-Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku 3. Ba. İstanbul 2006, Taşkent (Eyrenci, Taşkent, Ulucan) s.46.
  - 27 Ekonomi, Münir, İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmî Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, Kamu-İş, Ankara 2000, s.325; Özkaraca s.17.
  - 28 İren, Ertan, Avrupa Birliği Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Durumu, Ankara 2008, s.175 vd.
  - 29 Ekonomi, Münir; İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku 3. Bası, İstanbul 1984, s.64; Aydınli, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri İşletme, Ankara 2001, s.190.
  - 30 ATAD, 14.4.1994, 392/92 Schmidt, para.17, <http://eur-lex.europa.eu>. Diğer divan kararları hakkında bkz. Özkaraca, 22 vd.

- 31 Yenisey, Doğan Kübra; İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İşyerinin Devri Çerçevesinde “İşyeri” ve “İşyeri Bölümü” Kavramları, s.141 vd.
- 32 Y. 9HD., 6.4.2009, 13501/9655. Cil. Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara 2009, B3. Ankara 2011. s.116.
- 33 Yenisey, s.142 vd., Alpagut, Gülsevil, İş İlişkilerinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Devredilmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2012, s.37; Özkaraca, 22 vd.
- 34 Ekonomi, Kısmî Devir, s.343; Vischer, s.216.
- 35 Alpagut, Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Feshi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İstanbul 2009, s.297.
- 36 Brunner/Bühler/Waeber, Art. 333 N.1.
- 37 Güzel, s.29; Ekonomi, (Kısmi Devir) s.347; Reisoğlu, Seza, İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, s.1283.
- 38 Y.9 HD. 7.3.2005 E.2005/802 K.2005/7443, Çankaya, Osman Güven-Çil, Şahin; İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006 s.211.
- 39 BGE 129 III 335. E. 21 Vischer, Frank; Der Arbeitsvertrag, Basel 2005, s.216.
- 40 Y.13HD., 25.6.1992 E. 1992/4326, K.1992/5714. Özkaraca, s.53 dipn.185.
- 41 Güzel, s.27. 28; Ekonomi, (Kısmi Devir) s.347;
- 42 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, s.55.
- 43 Y.9HD., 8.7.2008 E. 2008/25370, K.2008/19682 (Y 9HD. 17.01.2012 E. 2009/27248 K.2012/561, www.hukukturk.com
- 44 Güzel, s.58; Özkaraca, s.58, 59.
- 45 Vischer, s.216 dipn.7.
- 46 Y. 9HD., 11.7.2005, E.2005/21402, K.2005/24448 Özkaraca, s.59, dipn. 209.
- 47 Y. 9HD., 17.01.2012, E. 2009/27248, K.2012/561, www.hukukturk.com
- 48 Çankaya/Çil, s.122
- 49 Y. 9HD., 22.7.2008, E.2007/20491, K.2008/21645
- 50 Y. 9HD., 17.01.2012, E.2009/27248, K.2012/561, www.hukukturk.com
- 51 Brunner/Bühler/Waeber, Art. 333. N.4.
- 52 EuGH. 16.12.1992.C.132/91, Astarlı, s.94 dipn. 86.
- 53 Eyrenci-Taşkent-Ulucan, (Eyrenci-Taşkent-Ulucan) s.112, Çelik, s.63; Süzek, s.207; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, İstanbul 2012, s.241; Özkaraca, s.213, 214.
- 54 Y. 9HD., 28.04.2011, E.2009/10941, K.2011/12589, www.hukukturk.com
- 55 Y. 9HD., 17.01.2012, E.2009/27248, K.2012/561, www.hukukturk.com.
- 56 Y. 9HD., 24.09.2008, E. 2007/2764, K. 2008/24648; Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları, 2008,2009 Kamu İş, Ankara 2010, s.144.
- 57 İren, s.177.
- 58 Güzel, s.430, Süzek, 8. Ba. s.206; Çankaya/Çil, s.192; Ulucan (Eyrenci-Taşkent-Ulucan) s.113; Özkaraca, s.350, 351.
- 59 Özkaraca, s.350; Y 9HD., 17.01.2012, E.2009/27248, K.2012/561, www.hukukturk.com
- 60 Özkaraca, s.350, 351.
- 61 Y. 9HD., 23.04.2011, E.2009/10941, K.2011/12589, www.hukukturk.com.
- 62 Y. 9HD., 21.6.2010, E.2008/33748 K.2010/20389, www.hukukturk.com.
- 63 Ulucan, Devrim; İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. 30. Yıl Armağanı, s.72.
- 64 Ulucan, s.76
- 65 Ulucan, s.77; Manav Eda; İşyeri Devrinde İş Güvencesi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, 11. İstanbul 2011, s.1361.
- 66 Çankaya/Çil, s.399.
- 67 Alpagut, İşyerinin Devri, s.164; Manav, s.1364.
- 68 Ulucan, s.80.
- 69 Ulucan, s.81.
- 70 Y. 9HD., 27.10.2008, E.2008/29715, K.2008/28944, Y9.HD., 17.01.2012, E.2009/27248, K.2012/561, www.hukukturk.com
- 71 Kaplan, Emine Tuncay; “İşyerinin ve İşletmenin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi”, Kamu-İş. C.3, S.1. Temmuz 1991, s.13.
- 72 Kaplan, agm. s.15.
- 73 Ulucan, s.78; İren, s.181; Bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.248.
- 74 Tekinalp s.1091; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.252.
- 75 Süzek, s.215; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.250; Alp, 58; Bkz. Ekmekçi, Ömer; Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi, Sicil, Aralık 11, S. 24, s. 158, 159.