

Prof. Dr. Erol AKI

Emekli Öğretim Üyesi

## İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi

İşyeri devirlerinin iş sözleşmelerine etkileri, iş ilişkileri geliştikçe yeni örneklerle tekrar gündeme gelmekte; bu konuda açılan davalar nedeniyle gerek mahkemeler gerekse Yargıtay hukuki açıdan çözüm aramakta; hukukçular da ortaya çıkan sorunlara teorik yorumları ile çözüm önerileri sunmaktadırlar.

Biz de bu incelememizde işyeri devirlerini ve bu devirlerin iş sözleşmelerini nasıl etkilediğini, işçi ve işverenlerin tutumlarını, mahkemelerin kararlarını ve doktrinin tavsiyeleri ile nihayet kendi görüşlerimizi ortaya koymaya çalışacağız.

### 1- İŞYERİNİN DEVRİ

Hukukumuzda 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunduğu dönemde işyeri devrinin, işverenin değişmesi konusu ile birlikte incelendiği görülmektedir<sup>1</sup>. 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun "işyerinin devri" konusunu ayrı bir madde halinde ele almasından sonra işyeri devri, hukuken üzerinde daha çok tartışılan bir konu haline gelmiştir. Her işyeri

devrinin işverenin şahsında değişiklik yaratmasına karşılık, her işveren değişikliğinde mutlaka işyerinin de devri söz konusu olmayabilir. Örneğin işyeri sahibi olan bir ticaret şirketinin tür değiştirmesi, bir ticari şirketin diğer bir şirkete katılması, bir ticari şirketin ortağı olan diğer bir şirketin ortaklıktan ayrılması işyeri devrini gerektirmeyebilir. Ancak bir işyeri devri her zaman işveren değişikliğini de beraberinde gündeme getirmektedir. Diğer yandan işyerinin mülkiyetinin başkasına geçmesini gerektirmeyen işveren değişiklikleri de vardır. Örneğin bir işyerinin kiralınması veya intifa hakkı kurulması hallerinde mülkiyet kiralayanda kalmak üzere işyerinde mal ve hizmet üretimi yapan kiracı ya da intifa hakkı sahibi hukuken o işyerinin işvereni konumuna gelmektedir.

Bir özel işyerinin devletleştirilmesi ya da bir kamu işyerinin özelleştirilmesi, bir işyerinin cebri icra yoluyla satışı, işyerinin hukuki bir işlemle satışı veya bir bölümünün alt işverene verilmesi gibi işveren değişikliği ile

ilgili daha başka örnekler de verilebilir.

İşyerinin bir başkasına devri, işçi ve işverenlerin devir nedeniyle hak ve borçları, devir eden ve devir alan işverenlerin sorumlulukları konuları ilk kez 22 Mayıs 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşyerinin veya bir bölümünün devri" başlığı altındaki 6'ncı maddesinde oldukça ayrıntılı olarak ele alınmıştır<sup>2</sup>. Bundan önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde iş sözleşmesi feshedilen işçinin tazminata esas olacak kıdeminin belirlenmesinde, "İşyerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi" halinde işçinin kıdeminin, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağı belirtilmişti. Bu alanda ortaya çıkan uyuşmazlıklar gerek doktrin gerekse yargı kararları ile Borçlar Kanunu'nun "Bir mamelekin veya bir işletmenin devralınması" hakkındaki 179 ve "Bir işletmenin diğeriyle birleşmesi ve şeklini değiştirmesi" ile ilgili 180. maddeleri ile 320 ve 347. maddelerinden de yararlanılmak suretiyle doldurulmaya çalışılmıştır<sup>3</sup>.

İş Kanunu'nun altıncı maddesinin birinci fıkrasında; işyeri veya işyerinin bir bölümü, hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde mevcut iş sözleşmelerinin, bütün hak ve borçları ile birlikte devir alana geçeceği bildirilmektedir. İşyerinin devri, herhangi bir taşınmaz malın satım, kiralama vd. herhangi bir hukuki tasarrufla başkasına devrinden farklıdır. Çünkü her şeyden önce ortada İş Kanunu'nda yer alan tanıma uygun bir işyeri bulunmalıdır. Nitekim İş Kanunu'nun (İş K.) 2/1 maddesine göre; "İşveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." Şu halde devir işlemine konu olan şeyin, öncelikle İş K.'nin anılan maddesinde belirtilen nitelikte bir işyeri olması gerekmektedir. Yoksa ileride işyeri olarak kullanılmaya elverişli yer olsa da, İş K. md.2/1'de yer alan tanıma uymayan taşınır veya taşınmazın, hukuki bir tasarruf ile başkasına devri, İş K.'nin altıncı maddesi anla-

mında bir işyeri devri sayılmayacaktır<sup>4</sup>. Çünkü İş K.'nin 2/1'inci maddesinde belirtilen işyeri kavramı, ancak belirli bir yerde mal ve hizmet üretimi yapan işçileri ile bütünleşerek anlam kazanmaktadır<sup>5</sup>.

O halde bir işveren işçilerinin tamamını İş Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca toplu olarak işten çıkardıktan bir süre sonra fabrikasını satmış olsun. Bu durum, işyeri devri olmayıp, işyerinin kapatılıp mal ve hizmet üretimine son verildikten sonra fabrika binasının içindeki taşınır mallarla ya da boş olarak bir başka gerçek veya tüzel kişiye satılması anlamına gelecektir<sup>6</sup>. Böyle bir durumda devir alan gerçek ya da tüzel kişi işveren sıfatını kazanamaz. Buna karşılık işyerini işçileriyle birlikte bir bütün olarak devir alan kişi böylece, belki de ilk kez, işveren sıfatını kazanmış olurken, devreden kişi de, devrettiği işyeri bakımından işveren sıfatını yitirmiş olacaktır<sup>7</sup>.

Ayrıca İş K.'nin 6/5 maddesine göre; devreden veya devralan işverenler, işçilerin iş sözleşmelerini, sırf işyerinin veya bir bölümünün devrinden dolayı feshedemezler. Ayrıca işyerinin başka bir kişiye devir işlemi, işçi yönünden iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaz. Eğer işçi bu sebeple iş sözleşmesini feshederse, gerek devreden gerekse devralan işverenlerden kıdem tazminatı talep edemez. Ancak devir dışında kalan bir haklı sebebi varsa ve tazminata esas hizmet süresi de yeterliyse o takdirde kıdem tazminatı almaya hak kazanabilecektir.

Diğer taraftan bir işyerinde üretilen mal ve hizmet ile niteliği bakımından bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile yemekhane, dinlenme, hasta muayene ve bakım odası, mesleki eğitim yeri, avlu gibi eklentiler ile işyeri araçları, işyerinden sayılmaktadır (md.2/2). O halde işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile asıl işyeri, işyeri organizasyonunun içinde yer almaktadır (md.2/3). İşyerinin bütünüyle devri, asıl işyeri ile birlikte işyerinden sayılan yerler ile eklentileri de içine alacaktır.

İş Kanunu, işyerinin yalnızca bir bölümünün devrini de mümkün görmektedir. İşyeri

## İşyeri devirlerinin büyük çoğunluğu alım satım sözleşmesi ile gerçekleşmektedir.

maddi olan ve maddi olmayan unsurları ve işçileri ile bir bütündür. İşyerinin bir bölümünün devrinin mümkün olabilmesi herhalde devir konusu bölümün, bağımsız olarak mal ve hizmet üretimi yapabilecek bir işyeri özelliğine sahip olmasına bağlıdır. Bir başka deyişle işyerinin bir bölümü, işyerinin teknik amacını oluşturan mal ve hizmet üretiminin bir parçası niteliğinde, yaşayan bir organizma olmalıdır<sup>8</sup>. Bu nedenle asıl işyeri faaliyetini terk etmiş olsa bile bu durumun işyerinin bir bölümünün varlığına herhangi bir engel teşkil etmemesi gerekir. Aksi söz konusu olduğunda, işyeri devrinden değil ancak TBK. md.202 anlamında bir malvarlığının aktif ve pasifiyle birlikte devrinden söz edilebilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu, işyeri devri ile ilgili bir düzenlemeye yer vermediği için; o dönemde (yukarıda değinildiği üzere), işyeri devri konusunda 818 sayılı önceki Borçlar Kanunu'nun 179. maddesi hükmü uygulanmaktaydı<sup>9</sup>. Anılan maddeye göre; "Bir mameleki veya bir işletmeyi aktif ve pasifleriyle birlikte devralan kimse, bunu alacaklılara ihbar veya gazetelerde ilan ettiği tarihten itibaren mamelekin veya işletmenin borçlarından mesul olur." 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 202. maddesi, önceki 818 sayılı Kanun'un 179. maddesinin yerini almıştır. Maddenin birinci ve ikinci fıkralarına göre; "Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesi'nde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtım yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur. Bununla birlikte, iki yıl süre-

le önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır. Bu süre, muaccel borçlar için, bildirme veya duyuru tarihinden; daha sonra muaccel olacak borçlar için ise, muacceliyet tarihinden işlemeye başlar." Bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü, devralan tarafından yerine getirilmedikçe, iki yıllık süre işlemeye başlamaz (TBK m. 202/4).

İş K. md. 2/1'e göre işyeri maddi ve maddi olmayan unsurlardan meydana gelmektedir. O halde işyeri devrinde bu iki unsurun birlikte devir edilmiş olması gereklidir. İşyerinin maddi olmayan unsurları ekonomik açıdan maddi unsurlardan daha değerli olsa bile, maddi unsurlar hariç tutularak bir işyeri devri elbette düşünülemez. Keza işçilerin sözleşmeleri feshedildikten sonra yapılan devir işlemi de 6. madde kapsamında bir işyeri devri sayılmayacaktır. O halde devirden önce ve devirden sonra işyerinde yürütülen faaliyetin aynı veya benzer nitelikte olması, tümüyle ya da ağırlıklı olarak devreden işverenin işçileriyle yapılması, aynı veya benzer müşterilere hitap etmesi<sup>10</sup>, böylece devir işleminden sonra da işyerinin faaliyetinin durmamış olması gerekir<sup>11</sup>.

İşyeri devirlerinin büyük çoğunluğu alım satım sözleşmesi ile gerçekleşmektedir. Kanun hükmü uyarınca mal varlığının aktif ve pasifiyle tüm olarak mirasçılara intikali hariç olmak üzere, gerek idari veya yargı kararı ile olsun işyerinde işveren değişiklikleri birer hukuki işleme dayanmaktadır. Hukuki işlem bir kişinin ya da karşılıklı iki kişinin belirli bir hukuki sonucu doğurmak amacı ile iradelerini açıklamaları ve hukuk düzeninin de söz konusu hukuki sonucu, açıklanan irade veya iradelere bağlamasıyla gerçekleşmektedir<sup>12</sup>.

İşyeri devri de, devreden ve devralan arasında gerçekleştirilen iki taraflı bir hukuki işlemidir. Yapılan hukuki işlemin her zaman satım sözleşmesine dayanması şart değildir. Yapılan hukuki işlemle işyerinin maddi varlığının, makine ve tesisatının mülkiyetinin yeni işveren üzerine intikal etmeden de işyeri devri mümkündür. Nitekim işyerinin

kiralanması halinde, kira konusu mecurun mülkiyeti kiraya verenden, kiracıya geçmektedir. Kiracı bu hukuki işlemle işveren sıfatını elde ederken, işyerini kiraya veren tarafın işverenlik sıfatı sona erer. Bu durumda kiraya verenin, kira ilişkisi devam ettiği süre içinde, kiracı tarafından çalıştırılan işyerinde iş sözleşmesiyle çalışan işçilere talimat verme, onları işten çıkarma veya işyerine yeni işçi alma gibi işverenlik hak ve yetkileri ve bu yetkilerin kullanılması ortadan kalkmış olmaktadır.

İş K.'nın 6/f.3 maddesine göre; bir hukuki işleme dayanarak işyerini devreden ile devralan taraflar devirden önce doğmuş olan ve işyerinin devri tarihinde ödenmesi gereken borçlardan birlikte sorumludurlar. Kanun devreden bu sorumluluğunu, devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı tutmuştur<sup>13</sup>. İş K.'nın bu maddesi ile ilgili gerekçede, bu hükmün AB Müktesebatına uyum sağlamak için konulduğu belirtilmiş ise de, işyerini devreden tarafın devir alanla birlikte devir tarihinden itibaren 2 yıl süre ile sınırlı olarak müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmasındaki asıl amacın, alacaklıların haklarının korunmasına yönelik olduğunu düşünmekteyiz<sup>14</sup>.

İşyerinin bir bölümünün devri uygulamalarını yoğun olarak asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde görmekteyiz. Bu ilişkide asıl işveren ile alt işveren arasında asgari iki ayrı sözleşme yapılmaktadır. Bunlardan biri, işyerinin bir bölümünün ve fiziki mekânın alt işverene devir ve teslimi hakkında olup bu sözleşmenin bir örneği, İş K. md.3 ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md.11 uyarınca ilgili kurumlara yapılacak bildirimlere eklenecektir. Bu bildirimlerden birisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne, diğeri ise Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'ne verilmektedir. Tarafların yapacakları diğer sözleşme ise, işyerinin devredilen bölümünde alt işverenden yapması istenen işin ne olduğu, süresi, tarafların karşılıklı hak ve borçları, alt işverenlik sözleşmesi kapsamına girecek işçiler ve diğer ayrıntıları kapsayacaktır. Alt işve-

## İşyeri devrinin o işyerinde çalışan işçilerin işçilikten doğan hak ve alacaklarını ne şekilde etkileyeceği İş K.'nın 6. maddesinde ele alınıp düzenlenmiş bulunmaktadır.

renin çalıştıracığı işçiler ile alt işveren arasında yeniden iş sözleşmesi yapılmasına gerek olmadan bu işçilerin asıl işveren ile yapılmış olan iş sözleşmeleri, kanun hükmü uyarınca doğrudan alt işverene intikal etmektedir. Bu nedenle devir sırasında bu işçilerin oluru almaya gerek kalmamaktadır.

Taraflar arasında yapılan bu sözleşmeler dolayısı ile asıl işveren tarafından işyerinin alt işverene devredilen bölümü ve işçiler üzerinde, asıl işveren olarak evvelce sahip olduğu hak ve yetkileri devir işlemiyle birlikte alt işverene geçecektir. Aksi söz konusu olduğunda yani asıl işverenin, işyerinin bir bölümünü alt işverene devretmesine rağmen işverenlik hak ve yetkilerinin devam ettiği bir durumda taşeronluk sözleşmesi muvazaa-lı duruma düşecektir. Bunun somut örnekleri, belediyeler tarafından, güvenlik hizmetleri hariç olmak üzere alt işverenlere devredilen diğer işlerde, işin yönetimine belediye yetkililerin doğrudan karıştıkları durumlarda açıkça görülmektedir<sup>15</sup>.

## II- İŞYERİ DEVRİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

İşyeri devrinin hükmü: İşyeri devrinin o işyerinde çalışan işçilerin işçilikten doğan hak ve alacaklarını ne şekilde etkileyeceği İş K.'nin 6. maddesinde ele alınıp düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu hükme göre bir işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinde; devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçmektedir. Bunun için iş sözleşmelerinin devri konusunda, işçilerle taraflar arasında

buna dair ayrı bir işlem yapılmasına ihtiyaç yoktur. Başka bir ifadeyle işyerinin devriyle birlikte iş sözleşmelerinin de bütün hak ve borçları ile birlikte yeni işverene devri eski bir hukuki tabirle “hasbel kanun” yani kanun hükmü uyarınca kendiliğinden gerçekleşmektedir.

Devir tarihinden önce doğmuş olup devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar bakımından devreden işveren ile devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları ve devreden işverenin bu sorumluluğunun, devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu maddenin üçüncü fıkrasında bildirilmiştir. İşbu iki yıllık süre içinde işçi, önceki işveren yanında çalıştığı süre içinde hak kazanıp da alamamış olduğu haklarının aynı veya parasal karşılıklarını devreden ve devralan işverenlerin her ikisinden birlikte talep edebilecektir<sup>16</sup>.

**Yıllık İzin Ücreti:** İşçinin işyerindeki çalışma süresine bağlı olarak elde ettiği haklardan birisi de yıllık ücretli izin hakkıdır. İş K.’nın 53. maddesine göre işçinin yıllık izne hak kazanması için işe başladığı günden itibaren işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. İşçi, yıllık izne hak kazandığı tarih üzerinden çalışarak bir tam yıl daha geçmeden ikinci yıl ücretli iznine hak kazanamaz (md.54). İşçi çalıştığı son yıla ait izin hakkını henüz elde etmeden işyeri devredilecek olursa, işçi izne hak kazanması için eksik kalan çalışma süresini, işyerini devir alan işverenin emrinde tamamladıktan sonra tekrar yıllık izin hakkını elde etmiş olacaktır. Çünkü işyerinin devri, işçinin iş sözleşmesini sona erdirmez. İşçinin, çalıştığı işyerini devralan işverenle, devir tarihinden sonra yeni bir iş sözleşmesi yapmasına gerek bulunmamaktadır. İşyerinin devriyle birlikte, devredilen işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmeleri, 6’ncı madde gereğince bütün hak ve borçları ile birlikte işyerini devralan işverene geçmiş olmaktadır.

**Kıdem Tazminatı:** Kıdem tazminatı bakımından devreden ve devralan işverenlerin sorumluluğu, İş K.’nın 120. maddesi uyarınca mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun halen yürürlükte olan 14. maddesi hükmüne göre şe-

killenecektir. Anılan maddeye göre işyerinin devri durumunda, iş sözleşmeleri devredilen işçilerin kıdemleri, o işyerinde devirden önce ve devirden sonra geçen hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacaktır. Ancak işyerini devreden işverenin sorumluluğu, işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasında işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlı olacaktır.

İşyerini devir etmek isteyen işveren, önce çalışan kadrosundaki fazlalığı azaltarak satışı cazip hale getirdikten sonra işyerini devrederse, devirden önce işten çıkarılan işçilere karşı olan borçlar doğrudan devreden işvereni ilgilendirdiğinden, ödenmeyen kıdem tazminatından da kendisi sorumludur. Çünkü bu işçilerin iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene intikal etmemiştir. 6. maddenin üçüncü fıkrasına göre işyerinin devri halinde ancak, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan her iki işverenin birlikte sorumluluğu söz konusudur.

İşyerini mevcut işçileri ile birlikte devreden işveren, bu işçilerden bazılarını daha önce işten çıkarıp tekrar işe almış olsun, bu işçilerin hak edip de henüz alamadıkları kıdem tazminatlarından ötürü sorumluluğu ne kadar devam edecektir? Diğer bir ifadeyle işyerini devreden işverenin İş K.’nın 6/3 maddesindeki hüküm uyarınca kıdem tazminatından doğan bu borçları, devir tarihi üzerinden iki yıl geçtikten sonra sona erecek midir? İş K.’nın 6. maddesi, mülga 1475 sayılı Kanun’un halen yürürlükte olan 14. maddesine göre genel nitelikte bir hükümdür. 1475 s. K.’nın 14. maddesi ise kıdem tazminatı hakkı ile ilgili özel bir hükümdür. Böyle bir durumda kural olarak yasanın özel hükmü, aynı konudaki genel hükümden önce uygulanacağından, devreden işverenin, kendi dönemi ve devir tarihinde işçinin almakta olduğu son ücreti üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından, zamanaşımı süresine bağlı olarak sorumluluğu söz konusu olacaktır. Yargıtay’ın da belirttiği gibi, 1475 s. K.’nın 14/2 maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmemiş-

tir<sup>17</sup>. İşyerini devreden işveren, devir tarihinden önce işten çıkarıp tekrar işe aldığı işçileri bildirim süresine uymadan işten çıkarmış ve bildirim süresi ücretini de ödemişse, ihbar tazminatına dönüşen bu borçlardan her iki işveren, devir tarihinden itibaren 2 yıl süre içinde birlikte sorumlu olacaklardır.

Hizmet süresine bağlı olan diğer haklar: İş sözleşmesi uyarınca tarafların karşılıklı hak ve borçları, devirden sonra da aynen devam edeceğinden, hizmet süresine bağlı diğer haklar bakımından işyerinde işçinin önceki dönem çalışmasının her zaman göz önünde tutulması gerekecektir. Örneğin, fesih bildirim süresi ve bu süre içinde yer alan iş arama izni süreleri, işe iade davası açılabilmesi için aranan işyerinde en az çalışma süresi buna göre hesaplanacaktır. İşçilerin toplu iş sözleşmesine göre kademe ve derece ilerlemesi, işyerinde acemi işçilikten ustalığa ve onun da üstü bir göreve yükselebilmek için aranan çalışma sürelerinin hesaplanmasında, işçinin devreden işverenin emrinde geçen hizmet süresi ile devralan işverenin yanındaki çalışma süresi birlikte göz önünde bulundurulacaktır.

Devir tarihinden sonra işten çıkarılan işçilerin ihbar tazminatlarından, ya da o tarihe kadar işçiye kullanılmamış olan yıllık izin ücretlerinden doğrudan devralan işverenin sorumlu olacağı konusunda bir duraksama söz konusu değildir.

İşyeri Uygulamaları: Önceki işveren döneminde ortaya konulup düzenli olarak tekrarlanan, işçilere ikramiye ödenmesi ve çeşitli sosyal yardımlar yapılması vb. işyeri uygulamaları birer iş koşulu haline gelmiş olacağından, işyeri devrinden sonra hem çalışanları hem de işyerini devralan işvereni bağlayacaktır<sup>18</sup>. İşyerinde işverenin değişmesi, devirden önce birer iş koşulu haline gelmiş olan işyeri uygulamalarının kaldırılmasını haklı kılan bir hukuki neden değildir.

İşverenin Ölümü: İşverenin ölümü halinde, 4721 sayılı TMK'nın 599. maddesi uyarınca, maddi varlığı aktif ve pasifiyle bir bütün olarak mirasçılara intikal edeceğinden, eğer miras bırakanın mameleki arasında sa-

**İş K.'nın 6/5 maddesine göre işyeri devri, iş sözleşmelerinin feshi anlamına gelmediği gibi işçi yönünden de haklı fesih nedeni oluşturmaz.**

hip olduğu bir işyeri de varsa, bu işyeriyle ilgili tüm borçlarından (müteveffadan kalan miras payını red etmeyen), mirasçuları sorumlu olacaklardır.

İşverenin şahsında meydana gelen hukuki değişiklik: İşyeri önceden gerçek kişiler tarafından işletilmekte iken, daha sonra şirketleşmeye gidilmesi halinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmeleri, yeni kurulan şirket nezdinde aynen devam edecektir. Nitekim Yargıtay, işyerinin gerçek kişiler tarafından işletilmekte iken şirketleşmeye gidilmesini işyeri devri olarak kabul etmektedir. Yargıtay'a göre: "Öncelikle belirtmek gerekir ki, gerçek şahıs tarafından işletilen işyerinde işverenin de ortak olduğu bir şirket kurularak işyerinin yeni kurulan şirket tarafından işletilmeye başlanması halinde işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği sonucuna varılması doğru değildir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre bu tür bir ilişkide 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde sözü edilen işyeri devrinin kuralları uygulanmalıdır. İşyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmeleri tüm haklarıyla birlikte devralan işverene geçeceğinden ve asıl önemlisi bir fesihten söz edilemeyeceğinden gerçek şahıs yanında geçen süre bakımından kıdem tazminatına dair hüküm kurulması doğru değildir. Somut olayda davacı işçinin gerçek şahıs ve ardından şirket yanında geçen hizmetleri, tazminat yönünden bir bütün olarak kabul edilmelidir."<sup>19</sup>

Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'nun işletmeye el koyması: TMSF'nin kendi mevzuatına göre örneğin bir bankaya el koyması o banka yönetimine müdahale niteliğini taşımaktadır. Ancak böyle bir durumun İş K.'nin 6. maddesi bakımından işyeri devri sayılma-

sı mümkün olmasa da<sup>20</sup>, eğer el koymadan sonra bankacılık faaliyeti yine de sürdürülüyorsa, o bankanın işyerlerinde çalışanların iş sözleşmeleri de devam edecektir. Buna karşılık tamamı kamuya ait bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir gerçek veya tüzel kişi işverene geçmesi işyeri devri olarak kabul edilebilecektir.

İş K.'nın 6/5 maddesine göre işyeri devri, iş sözleşmelerinin feshi anlamına gelmediği gibi işçi yönünden de haklı fesih nedeni oluşturmaz. Ancak işyerinin devrinden sonra örneğin çalışma koşulları eskiye kıyasla ağırlaşmış ve iş koşulları değiştirilmiş ise, işçi bu duruma itiraz ederek işverenden durumun düzeltilmesini isteyebilir. Bundan bir sonuç çıkmadığı takdirde işçi, iş sözleşmesini haklı sebeple feshederek şartları varsa tazminat talebinde bulunabilecektir.

İşyerinin bir bölümünün alt işverene devri: 4857 sayılı İş K.'nin 2/5 maddesinde: "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir." Günümüzde pek çok işverenin, işyerinin bir bölümü hatta birkaç bölümünü alt işveren veya işverenlere devrettiklerine tanık olunmaktadır. İşyerinin devredilen bu bölümleri yukarıda belirtildiği gibi asıl işyerine benzer fakat ondan bağımsız, işyeri niteliğinde ayrı birer organizasyondur. Alt işveren kendisine devredilen bu işyerinin bir bölümünde mal veya hizmet üretiminde bulunmaktadır. İşyerinin bir bölümü, yasal tanımda belirtildiği gibi; işyerinin teknik amacını oluşturan mal veya hizmet üretiminin bir parçası ya da ona etkinlik kazandıran kısmı olabileceği gibi işyerinde yardımcı işlerin görüldüğü bir bölüm niteliğinde de olabilecektir<sup>21</sup>.

İşyerinin bir bölümünün alt işverene devredilmesi sonucunda iş sözleşmelerinin olumsuz biçimde etkilenmesi olayları,

ağırlıklı olarak belediye, devlet ve üniversite hastaneleri başta olmak üzere diğer bazı kamu işyerlerinde ortaya çıkmaktadır. İşyerinin bir bölümünde yapılan işin alt işverene ihale yolu ile devredilmesi halinde alt işverenin çalıştıracağı işçiler (asıl işyeri ve bölümlerinin güvenlik hizmetleri hariç olmak üzere), ya asıl işverenin daha önce bu işyeri bölümünde çalışan işçileri olmakta veya alt işveren bu işçileri hariçten kendisi sağlamaktadır.

Alt işverenler, devir aldıkları işyeri bölümünde çalıştırmaya başladıkları işçilerle ihale süresi kadar ve genellikle bir yıl süre ile belirli süreli iş sözleşmeleri yapmaktadırlar. İhaleyi kaybettikleri takdirde bu işçileri işyerinde bırakarak ayrıldıklarında, ihaleyi kazanan yeni alt işveren bu işçiler yerine başkalarını işe alıp çalıştırmakta bazen de bir kısmı ile yeniden belirli süreli iş sözleşmeleri yapmaktadırlar. Bu durumda kendilerine iş verilmeyen işçiler, asıl işverene, önceki alt işverene ve sonraki alt işverenlere karşı işe iade davası açmaktadırlar. Davanın devam ettiği sürede hatta işe iade kararına rağmen İş Kurumu'ndan işsizlik ödemelerini alamayınca bu sefer de İş Kurumu'na karşı da dava açmak zorunda kalmaktadırlar.

Diğer bir durum da; ihale süresi sona erdiğinde açılan yeni ihaleyi kazanamayan alt işverenin, işyerini terk etmek zorunda kalmasıyla yaşanan sıkıntılardır. Özellikle hastane işyerlerinde işin aksamaması gerektiğinden, hukuki durumdan haberi olmayan işçiler hiç ara vermeden çalışmaya devam etmektedirler. Yeni ihalenin gerçekleşeceği tarihe kadar çalışan işçilerin hak kazandıkları ücretlerini gerek asıl işverenden gerekse ihaleyi kazanan alt işverenden almaları mümkün olmamaktadır. Bu konuda iş mahkemelerinde dava açarken peşinen harç ve mahkeme masrafı ödeyen işçiler, dava sonuçlanıp kesinleşinceye kadar yıllarca ekonomik sıkıntı çekmekte, üstelik vekil tutmaya güçleri yetmeyenler, yanlış açılan davalarını usulden ya da esastan kaybederek bir de karşı tarafa vekâlet ücreti ödemeye mahkûm olmaktadır<sup>22</sup>. Kamu işyerlerinde yaşanan bu sıkıntılar

rın, ancak devlet tarafından adil bir çözüme ulaştırılabileceğini düşünmekteyiz.

## DİPNOTLAR

- 1 Ali Güzel, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s. 53, 71, 97; Fevzi Şahlanan, "İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları", TÜHİS, C.16, S. 4-5, s. 14-24.
- 2 İşyerinin veya bir bölümünün devri  
MADDE 6 - 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 türünün değişmesiyle 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.
- 3 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 14. Bası, İstanbul 1998, s. 55-58; Güzel, İşverenin Değişmesi, İstanbul 1987, s. 13-15, 25-28, 281-283, 314.
- 4 Gülsüm Sönmez Tatar, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, TÜHİS Yayın No. 74, Ankara 2011, s. 35.
- 5 Devrim Ulucan, "İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları", SİCİL, Haziran 2009, s. 40.
- 6 Karş. Ulucan, "İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları", SİCİL, Haziran 2009, s. 41,42.
- 7 Bak., Güzel, İşverenin Değişmesi, İstanbul 1987, s. 26.
- 8 Münir Ekonomi, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi", KAMU-İŞ C.5, Nisan 2000, S. 3, s. 340 vd.; Centel de; işyeri kavramının madde unsurlarının, işin görüldüğü fiziki mekandan soyutlanamayacağını, aksi takdirde işverenin işçiyi, rızasını

- almadan istediği her yerde çalıştırılabileceğini belirtmektedir. Bak. Tankut Centel, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri'nde Fiziki Mekan" SİCİL, Mart 2008, S. 9, s. 8.
- 9 Çelik, İş Hukuku Dersleri, 14. Bası, s. 55, dn. 13.
- 10 Bak., Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s. 194-198.
- 11 Şahlanan, "İşverenin Değişmesi", TÜHİS, C. 16, S. 4-5, s. 16.
- 12 Zahit İmre, Medeni Hukuka Giriş, İstanbul 1976, s. 205-207; Hıfzı Veldet Velidedeoğlu, Medeni Hukukun Umumi Esasları, İstanbul 1948, s. 322.
- 13 İşletmeyi aktif ve pasifiyle birlikte devir alan kişinin yanında devreden tarafın mevcut borçlardan devralanla birlikte sorumluluğunun; devir keyfiyetinin alacaklılara bildirildiği veya gazete ile ilan edildiği tarihinden itibaren iki yıl süre ile sınırlı oluşu konusunda TBK. md. 202 ve İş K. md. 6 hükümleri arasında benzerlik bulunmaktadır.
- 14 İş K.'nın 6. maddesinin gerekçesinde; AB müktesebatına uyum sağlamak açısından; işyeri veya bir bölümünün devri halinde, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken haklardan dolayı önceki ve sonraki işverenin sorumluluğuna yer verildiği belirtilmektedir. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil/01/ss73m.htm>.
- 15 Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, s. 23.
- 16 İşyeri devrinin hukuki sonuçları ile ilgili olarak Y9. HD.'nin 17.01.2012 tarihli ve E.2009/27247, K.2012/560 sayılı ilke kararı için bak., Çalışma ve Toplum, S. 35, 2012/4, s. 370.
- 17 YHGK.'nin 07.12.2011 tarihli ve E.2011/9-589, K.2011/740 sayılı Kararı, Çimento İşveren, C. 26, S. 6 Kasım 2012, s. 31-33.
- 18 Çelik, İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul 2010, s. 112-115; Y9. HD.'nin, 28.01.2003 tarihli ve E.2002/12289, K.2003/845 sayılı Kararı, Çalışma ve Toplum, 2004/1, s. 174.
- 19 Y9. HD.'nin 22.07.2008 tarihli ve E.2007/20491, K.2008/21645 sayılı Kararı için bak, Sinerji Mevzuat ve İçtihat Prog. Yüksek Mah. Kararları.
- 20 Yargıtay'a göre, "bu halde işyeri devredilmemekte sadece yönetime müdahale edilmektedir." YHGK.'nin, 07.12.2011 tarih ve E.2011/9-589, K.2011/740 sayılı kararı, Çimento İşveren, C. 26, S. 6, Kasım 2012, s. 32.
- 21 Ekonomi, İşyerinin Bir Bölümünün Devri, KAMU-İŞ C. 5, Nisan 2000, S. 3, s. 340-344; Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s. 17 vd.; Sarper Süzek, İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul 2012, s. 152 vd.
- 22 Daha ayrıntılı bilgi için bak. Ekonomi, İşyerinin Bir Bölümünün Devri, s. 350-361; Süzek, s. 176-183.