

*Makale Gönderim Tarihi* : 15 Aralık 2015

*Makale Kabul Tarihi* : 18 Aralık 2015

## İŞ SÖZLEŞMESİNİN İRADİ DEVRİNİN DEVREDEN VE DEVRALAN İŞVERENLER BAKIMINDAN DOĞURDUĞU HÜKÜM VE SONUÇLAR

### ÖZ

Sözleşmede taraf değişikliği doğuran işlemler, sözleşmenin iradi devri ve sözleşmenin kanuni devri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kanaatimizce gerçek anlamda bir sözleşme devri ancak sözleşmenin iradi devri yoluyla mümkün olmaktadır. Sözleşmenin iradi devri, sözleşmede işveren tarafının değişmesini ve sözleşmenin sürekliliğini sağlayan bir işlemdir. İş sözleşmeleri söz konusu olduğunda önemli olan bu işlem sonucunda işçinin haklarının korunmasının sağlanmasıdır. 818 sayılı Borçlar Kanununda bir düzenleme bulunmamasına rağmen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu sözleşmenin iradi devrini düzenlemiştir. Ancak yasal düzenlemenin bulunmadığı dönemde dahi Borçlar Hukukuna hâkim olan sözleşme serbestisi ilkesi gereğince sözleşmelerin iradi devri mümkün görülmüş ve bu bağlamda yapılan sözleşmelere geçerlilik tanınmıştır. Çalışmamızda iş sözleşmesinin iradi devri söz konusu olduğunda bunun devreden ve devralan işverenler bakımından doğurduğu hüküm ve sonuçlar incelenmiştir.

**ANAHTAR SÖZCÜKLER:** İşveren, iş sözleşmesi, sözleşme devri, iş sözleşmesinin devri, iş sözleşmesinin iradi devri.

## EFFECT AND OUTCOMES OF VOLUNTARY TRANSFER OF LABOR CONTRACT IN TERMS OF GRANTOR AND GRANTEE EMPLOYERS

### ABSTRACT

Actions that cause the change of contracting party, divide to voluntary transfer of contract and legal transfer of contract. As for us, a transfer of contract in real terms is only possible through the voluntary transfer of contract. Voluntary transfer of contract is a procedure which provides change of contract by employer and continuity of contract. When labor contract is concerned, the important thing is protection of the rights of labor as a result of this procedure. Although there is no regulation in Code of Obligations (No. 818), Turkish Code of Obligations (No. 6098) regulates voluntary transfer of contract. But even there was no regulation, voluntary transfer of contract was seemed possible pursuant to principle of freedom of contract which is ruling principle of Law of Obligations

\*Kırıkkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı - istarcengiz@hotmail.com

and contracts done within this context accepted as valid contracts. In our study, effects and outcomes of voluntary transfer of labor contract in terms of grantor and grantee employers are explained.

**KEYWORDS:** Employer, labor contract, transfer of contract, transfer of labor contract, voluntary transfer of labor contract

## GİRİŞ

Sözleşmede taraf değişikliği doğuran işlemler, sözleşmenin iradi devri ve sözleşmenin kanuni devri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çalışmamızda sözleşmenin iradi devri ele alınmış ve inceleme konusu yapılmıştır. Zira kanaatimizce gerçek anlamda bir sözleşme devri ancak sözleşmenin iradi devri yoluyla mümkün olmaktadır.

Sözleşmenin iradi devri, sözleşmede işveren tarafının değişmesini ve sözleşmenin sürekliliğini sağlayan ve sözleşmenin feshine kıyasla işçinin lehine olan bir işlemidir. Önemli olan, bu işlem sonucunda işçinin haklarının korunmasının sağlanmasıdır ve bu da ancak devreden ve devralan işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesiyle mümkün olabilir.

İş sözleşmesinin iradi devri, iş sözleşmesinin taraf iradeleriyle bir bütün halinde başka bir işveren tarafından üstlenilmesi olarak tanımlanabilir. Devir, devralan tarafın devreden taraf yerine tam olarak geçtiği anda gerçekleşmektedir ve bu andan itibaren hizmet süresine bağlı olan veya olmayan tüm hak ve borçlar bir değişikliğe uğramadan devralan işverene geçecektir. Kanaatimizce iş sözleşmesinin iradi devrinin uygulama açısından belki de en önemli problemi bu şekilde çözüme kavuşturulmuştur.

İş sözleşmesinin iradi devrini geniş ve detaylı bir şekilde inceleme konusu yaptığımız çalışmamızın üzerinden geçen süre içerisinde konu, öğretiyi ve yargıyı fazlaca meşgul etmiştir ve halen etmektedir. Zira Türk Borçlar Kanunu m.429 bağlamında iş sözleşmesinin iradi devri Söz konusu olduğunda devreden ve devralan işverenlerin sorumlulukları titizlikle değerlendirilmesi gereken bir mesele olarak karşımıza çıkmak-

tadır. Özellikle devir yoluyla işçilik haklarının ortadan kaldırılması gibi bir sonucun meydana gelmesinin önüne geçilmelidir. Aradan geçen zaman içerisinde, konunun yeniden ele alınmasının yerinde olacağı kanaati tarafımızda oluşmuş ve bu çalışma kaleme alınmıştır.

## I. İş Sözleşmesinin İradi Devri<sup>1</sup>

Sözleşmeden doğan borç ilişkisi, tarafları arasında bir hukuki durum yarattığı için, kimler arasında meydana gelmiş ise, onlar arasında varlığını sürdürür. Bu nedenle kural olarak borç ilişkisi özellikle de sözleşme, karşı tarafın rızası olmaksızın devredilemez.<sup>2</sup> Borç ilişkisinin karşı tarafın rızası olmaksızın devredilemeyeceği yönündeki kural mutlak değildir. Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.205'te, karşı tarafın yani sözleşmede kalan tarafın rızası ile sözleşmenin devrinin mümkün olduğu açıkça hükme bağlanmıştır.<sup>3</sup> Sözleşmenin devri, kanaatimizce sözleşmenin kanuni devri ve iradi devri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır ve ayırım yapılırken devrin nasıl ve ne şekilde gerçekleştiği esas alınmaktadır.<sup>4</sup> Bir sözleşme ilişkisinde taraf değişikliği kanun gereği (ipso iure), kendiliğinden ve başka hiçbir işleme gerek olmaksızın gerçekleşiyorsa,

- 1 İş sözleşmesinin devri konusunda detaylı bilgi için bkz. Cengiz, İ. (2014) İş Sözleşmesinin İradi Devri. Ankara: Turhan Kitabevi.
- 2 Eren F. (2014) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler. 16. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, s.25; Tunçomağ K. (1976) Türk Borçlar Hukuku I, Genel Hükümler. 6. Bası, İstanbul: s.29; Ataay A. (1981) Borçlar Hukukunun Genel Teorisi I. 3. Bası, İstanbul: s.34; Antalya O. G. (2013) 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Cilt: I. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2. Baskı, s.8-9; İnan A. N. (1984) Borçlar Hukuku Genel Hükümler. 3. Bası. Ankara: s.6.
- 3 Buna karşılık, bir tek alacağın, yani dar anlamda borcun karşı tarafın (alacaklının) rızasına gerek kalmadan bir başkasına devri de mümkündür. Nitekim Türk Borçlar Kanunu m.183/I'e göre; " ... *alacaklı, .... alacağını üçüncü bir kişiye devredebilir.*" (Eren, 2014, s.25; Tunçomağ, 1976, s.29; Ataay, 1981, s.34; İnan, 1984, s.6)
- 4 Özkaraca E. (2008) İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. s.115; Arslanoğlu M. A. (2006) "İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi". Legal İHSGHD. 2006/10. s.536.

sözleşmenin kanuni devri söz konusu olurken; kanuna bağı olmaksızın taraf iradelerinden kaynaklanıyorsa sözleşmenin iradi devri söz konusu olacaktır.<sup>5</sup> Bu bağlamda sözleşmenin kanuni devri doğrudan doğruya bir kanun hükmü sebebiyle taraf değişikliğinin gerçekleşmesi ile meydana gelebileceği gibi sözleşmede kalan tarafın rızasının alınmasına gerek olmaksızın da meydana gelebilir.<sup>6</sup>

Sözleşmenin iradi devri, esas itibariyle bir Borçlar Hukuku kavramıdır ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun<sup>7</sup> "Genel Hükümler" başlıklı birinci kısmında "Borç İlişkilerinde Taraf Değişiklikleri" başlıklı beşinci bölüm altında ve üçüncü ayırım olarak "Sözleşmenin Devri ve Sözleşmeye Katılma" başlığı altında 205. maddede düzenlenmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun söz konusu hükmü, bir bütün olarak sözleşmenin devrini düzenlemektedir<sup>8</sup>. "Sözleşmenin Devri" kenar başlıklı 205. maddeye göre; "Sözleşmenin devri, sözleşmeyi devralan ile devreden ve sözleşmede kalan taraf arasında yapılan ve devreden bu sözleşmeden doğan taraf olma sıfatı ile birlikte bütün hak ve borçlarını devralana geçiren bir anlaşmadır.

*Sözleşmeyi devralan ile devreden arasında yapılan ve sözleşmede kalan diğer tarafça önceden verilen izne dayanan veya sonradan onaylanan anlaşma da sözleşmenin devri hükümlerine tabidir. Sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır.*

5 Ayrancı, H. (2003) Sözleşmelerin Yüklenilmesi (Devri). Ankara: Yetkin Yayınları. s.35, 71vd.; Özkaraca, 2008, s.115; ayrıca bkz. Ayrancı, 2003, s.35, dn.19'da adı geçen yazarlar; Eren, 2014, s.1255; Arslanoğlu, 2006, s.536.

6 Ayrancı, 2006, s.35; ayrıca bkz. Ayrancı, s.35, dn.19'da adı geçen yazarlar.

7 Kanun No: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, Resmi Gazete Tarihi: 04.02.2011, Resmi Gazete No: 27836.

8 Larenz, K. (1987) Lehrbuch des Schuldrechts. Band I. Allgemeiner Teil. 14. Auflage. München, s.616vd.; Eren, 2014, s.1255; Reisoğlu, S. (2013) Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 01.07.2012'de Yürürlüğe Giren Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış 24. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. s. 483.

"Sözleşmenin devri" kenar başlıklı 429. maddede ise iş sözleşmesinin iradi devrini düzenlemektedir. Hükme göre; "Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir (f.I). Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır (f.II)."

Maddeden de anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesinin iradi devri, kural olarak, hukuki niteliği itibariyle, üç taraflı sui generis bir sözleşmedir ve devir için işçinin rızasının da bulunması gerekmektedir. Ancak işçinin rızası devir işlemi için tek başına yeterli değildir. Ayrıca tarafların devir konusunda anlaşmış olmaları, hukuken geçerli bir devir sözleşmesinin bulunması ve iş sözleşmesinin devrinin hukuken mümkün olması gerekmektedir.

Sözleşmenin iradi devri ile sadece sözleşme ilişkisinin tarafları değişmekte, taraflardan biri ilişkiden ayrılmakta ve üçüncü bir kişi onun yerine geçmektedir. Bu sayede devredilen sözleşme sona ermemekte, aksine sözleşme varlığını devam ettirmektedir ve böylece taraf değişikliği ile hak üzerindeki sahipliğin değişmesi sağlanmaktadır.<sup>9</sup>

İş sözleşmesinin iradi devrinin gerçekleşmesi ile asıl sözleşmenin tarafları arasındaki sözleşme ilişkisi ortadan kalkmakta yani sözleşmede kalan taraf olarak işçi ile devreden taraf olan işveren arasındaki iş sözleşmesi sona ermektedir. Ancak buradaki sona erme, fesih dışındaki bir sona erme halidir ve bu nedenle iş sözleşmesinin feshine bağlı sonuçlar ortaya çıkmaz. Kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı gibi alacaklara hak kazanılması, iş sözleşmesinin belirli bir şekilde sona ermesine bağlı olduğu için burada söz konusu olmaz. Devreden taraf, sözleşme ilişkisinden tam olarak ayrıldığı için taraf sıfatını kaybeder ve

9 Ayrancı, 2006, s.115; Eren, 2014, s. 1255; Güzel A. (1987) İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi. İstanbul. s.268; Larenz, 1987, s.617.

sorumluluğu da devirle birlikte sona erer. Sözleşmede kalan taraf, devreden tarafa, devreden taraf da kalan tarafa karşı alacak ve borçlardan dolayı sorumlu olmazlar ve birbirlerine karşı herhangi bir hak ileri süremezler. İş sözleşmesinin iradi devrinin hukuki niteliği itibarıyla bir fesih işlemi olmaması nedeniyle, devreden işveren açısından kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi yükümlülükler de ortaya çıkmayacaktır.

Çalışmamızda devir sözleşmesinin tarafları açısından hüküm ve sonuçları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Zira sözleşme devri ile işçi iş güvencesi kapsamında çıkabilir, toplu iş sözleşmesinden yararlanması sona erebilir; işçinin devreden işveren tarafından ödenmemiş alacakları bulunabilir ve devralanın ödeme gücü yeterli olmayabilir. İş sözleşmesinden kaynaklanan ve kazanılmamış, ama ileride kazanılması muhtemel haklar söz konusu olabilir ve bunlar için “beklenen haklar” tabirinin kullanılması kanaatimizce yanlış olmaz<sup>10</sup>. Hizmet süresine bağlı haklar beklenen haklardır ve bu haklar henüz gerçekleşmemiş ancak gerçekleştiğinde önceki işveren yanındaki hizmet süresine tekabül eden haklardır. Mesela doğup doğmayacağı devir işlemi esnasında henüz belli olmayan ancak iş sözleşmesinin sona erme şekline bağlı olarak doğması ihtimali bulunan kıdem tazminatı, beklenen bir haktır.

Borçlar Hukukunda, sözleşme devrinin bir halefiyet ilişkisi olduğu kabul edilmektedir. Halefiyet, bir hukuki ilişkinin taraflarından birinin yerine başka birinin geçmesi, ancak bu ilişkinin taraflarından birinin aynı içerikte bir hukuki ilişki ile muhatap olmasıdır. Sözleşmenin iradi devri bir halefiyet ilişkisi doğurduğu için, sözleşmeyi devralan, devreden halefi olarak sözleşmeye taraf olur. Bu nedenle devralan, gelecekte doğacak olan hak ve borçlar yanında, var olan hakların sahibi ve borçların da sorumlusu haline gelir.

10 Beklenen haklar ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. Nomer, H. N. (2002) Beklenen Haklar Üzerindeki Tasarrufların Hukuki Sonuçları. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Sözleşmeyi devreden ise taraf sıfatını kaybeder ve sözleşme borçlarından doğan sorumluluğu da devralana geçerek son bulur.

İş sözleşmesinin iradi devri ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki hukuki ilişkinin sona ermesi, işçinin taraf olduğu iş sözleşmesinin de sona erdiği anlamına gelmez. Dolayısıyla iş sözleşmesi devredilen işçi, devir işlemine dayanarak ihbar veya kıdem tazminatı talep edemeyeceği gibi iş ilişkisi devam ettiği için kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücretleri talep edebilmesi de mümkün olmayacaktır<sup>11</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun yasalaşma sürecinde Tasarıda yer verilen “*İş sözleşmesinin devri*” başlıklı 7. maddesi Tasarının “Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu”nda görüşülmesi sırasında metinden çıkarılmıştır<sup>12</sup>.

İş sözleşmesinin iradi devrinin fesih sonucunu doğurmayacağı 4857 sayılı İş Kanununa ilişkin Bilim Kurulu Taslağının iş sözleşmesinin devrini düzenleyen 7. maddesinin gerekçesinde de açık bir biçimde ifade edilmişti. Tasarının 7. maddesinin gerekçesine göre, iş sözleşmesinin devrinde işveren tarafı değişmekte ve onun yerini yeni işveren almakta, önceki işverenle iş ilişkisi sona ererken, devralan işveren tüm hak ve borçları üstlenmiş olarak sözleşmenin işveren tarafını oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin devrinde bir fesih söz konusu olmadığı için, önceki işverenden ihbar ve kıdem tazminatı talep edilemez<sup>13</sup>. Bu açıdan da, iş sözleşmesinin devri ile işyerinin devri kurumları benzerlik göstermektedir. İşyerinin devri durumunda da iş sözleşmesi sona ermeyip devralan işverenle devam ettiği için, işçinin işyerinin devrini ge-

11 Bu konu ile ilgili olarak bkz. Çankaya/Çil, 2009, s.249.

12 TBMM, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 12.03.2013, Esas No: 1/534, Karar No: 25, www.tbmm.gov.tr (erişim 01.02.2016).

13 TBMM, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 12.03.2013, Esas No: 1/534, Karar No: 25, www.tbmm.gov.tr (erişim 01.02.2016); ayrıca bkz. MESS, (2002) Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi. 2. Baskı, İstanbul. s.73.

rekçe göstererek kıdem tazminatı talep etmesi mümkün değildir<sup>14</sup>.

## II. İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Hüküm ve Sonuçları

### A) Devreden ve Devralan İşverenlerin İşçinin Kıdeme Bağlı Hakları Bakımından Sorumlulukları

#### 1- Kıdem Tazminatı

İşçinin kıdem tazminatı hakkı bakımından esas alınacak kıdem süresi prensip olarak, iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak belirleneceğinden (1475 sayılı İş K. m.14/II), işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için zorunlu olan en az bir yıllık çalışmanın da prensip olarak aynı işverene bağlı olarak yapılmış olması gerekir. Bu itibarla, çalışması en az bir yıl olmakla birlikte farklı işverenler nezdinde geçmişse, kıdem koşulu gerçekleşmemiş demektir. Buna karşılık, aynı işverenin değişik işyerlerinde geçmiş olan, sürekli veya aralıklı çalışmalar, aynı nitelikte, aynı işte olma-

salar dahi, en az bir yıl olmak kaydıyla kıdem koşulu gerçekleşmiş olur. Bu çalışmaların, aynı işkolundaki işyerlerinde geçmiş olması da gerekmez<sup>15</sup>.

Kıdemden başlangıcı iş sözleşmesinin yapıldığı değil, işçinin işe başladığı tarihtir. 14. maddede bu husus "... işçinin işe başladığı tarihten itibaren ..." ifadesiyle vurgulanmaktadır. Bununla birlikte "işe başlama tarihi", mutlaka, fiilen çalışmaya başlama tarihi olarak değerlendirilemez; işçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır.<sup>16</sup>

4857 sayılı İş Kanunu Geçici m.4'e göre, 3008 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatı hakkını düzenleyen 13. maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için kıdem tazminatı hakkı, iptal edilen 931 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihi olan 12.08.1967 tarihinden itibaren; aynı maddenin 2. fıkrasına göre de ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girenlerin kıdem tazminatı hakları, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlar. Şu halde, daha önce işçilikte geçirilmiş çalışma süreleri bulunsa dahi, İş Kanunu kapsamına alınan işçiler bakımından kıdem, kapsama alındıkları tarihten itibaren başlatılmak zorundadır.

Kıdemden sonu, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. Süreli fesihte, bildirim süresinin dolduğu tarih kıdemden sonudur. Peşin ödeme ile fesih halinde peşin ödemenin yapıldığı; usulsüz fesih halinde uygulanmayan bildirim süresinin bitim

14 Özkaraca, 2008, s.129; Alp, 2007, s.189; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1199; Süzek, S. (2015) İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s.355 vd.; Çankaya/Çil, 2011, s.244; Güzel, A. (1987) İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi. İstanbul. s.266; Engin, 1996, s.211; Arslanoğlu, 2006, s.543; Akyiğit, E. (2001) İş İlişkisinin (Bireysel) Devri, Karar İncelemesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası. 17, 2, s.40; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.04.2007, Esas No: 2007/3112, Karar No: 2007/12648; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.06.2008, Esas No: 2007/16181, Karar No: 2008/17596 (Yargıtay'ın bu kararında iş sözleşmesinin iradi devrinde yıllık izin süresinin işçinin ilk işverence işe giriş tarihine göre belirleneceği ifade edilmiştir.); bkz. Aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tarih: 24.06.2008, Esas No: 2007/16181, Karar No: 2008/17506; Alp, 2007, s.189; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1199; Süzek, 2015, s.355-357; Çankaya/Çil, 2011, s.244; Güzel, 1987, s.266; Engin, 1996, s.211; Arslanoğlu, 2006, s.543; Akyiğit, 2001, s.40; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2014, s.164.

15 Narmanlıoğlu, Ü. (1998) İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri. Cilt I. 3. Bası, İzmir. s.408; Reisoğlu, S. (1976) 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara. s.39; Mollamamotoğlu, H./Astarlı, M. /Baysal, U. (2014) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, s.1139 vd.

16 Çenberci, M. (1984) İş Kanunu Şerhi. 5. Bası. Ankara. s.307; Narmanlıoğlu, Ü. (2012) İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, Cilt I. Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Bası. İzmir: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. s.417; Reisoğlu, 1976, s.36; Mollamamotoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1144-1145.

tarihi kıdem sonu olarak kabul edilecektir<sup>17</sup>. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi halinde ise kıdem sonu fesih beyanında bulunulan tarihtir. İş sözleşmesinin işçinin ölümü ile infisahı halinde kıdem sonu işçinin ölüm tarihidir.<sup>18</sup>

1475 sayılı İş Kanunu m.14/II'ye göre, “İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerilerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır”.<sup>19</sup> Kural olarak, özel hukuktan veya kamu hukukundan kaynaklanan ve işverenin değişikliğine yol açan bütün haller m.14/II bağlamında değerlendirilir.<sup>20</sup>

4857 sayılı İş Kanunu m.6'ya göre, işyeri veya bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer; devralan işveren, devreden işveren hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin, devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işçinin işlem yapmakla yükümlüdür; devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olur; ancak 6. madde devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olduğunu amirdir.<sup>21</sup>

Devir halinde iş sözleşmesinin devamlılığı ilkesine dayandırılan<sup>22</sup> 1475 sayılı İş Kanunu m.14 esaslarına göre 12.07.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatla-

rından her iki işveren sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu m.6/III'te devir halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu olduklarını belirtmekle birlikte 1475 sayılı İş Kanunu m.14/II'de devreden ve devralan işveren bakımından birlikte sorumluluğun tam olmadığı, devreden işverenin sorumluluğunun, işçiyi çalıştırdığı süreyle ve devir esnasındaki ücret seviyesiyle sınırlı olmasından anlaşılmaktadır<sup>23</sup>. Yargıtay, eski işvereni, yeni işverenle birlikte kıdem tazminatının tamamından müteselsilen sorumlu tutan mahkeme kararını isabetsiz bularak bozmuştur<sup>24</sup>. İşçi, devralan işverene karşı, kıdem tazminatının tamamı için dava açma imkânına sahip olduğundan, kıdem tazminatının tamamını ödemeye hükmolunan devralan işveren de devreden işverene karşı, işçiyi çalıştırdığı süre ve devir esnasındaki ücret seviyesi ile sınırlı olmak üzere rücu hakkına sahiptir<sup>25</sup>. Şüphesiz işçi, dilerse, devreden işverene karşı, sorumlu olduğu miktarla sınırlı olmak üzere, doğrudan dava açabilir.<sup>26</sup>

Eğer işyeri 12.07.1975 tarihinden önce devir veya herhangi bir suretle el değiştirmişse, devir sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatından yeni işveren sorumludur (m.14/II).<sup>27</sup> Bu son halde de, devir sözleşmesinde aksine hüküm var ise, eski işverenin sorumlu-

17 Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.09.2001 tarih ve E. 2001/7755, K. 2001/14458.

18 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1145; ayrıca bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 02.02.2010, Esas No: 2010/3537, Karar No: 2010/1989.

19 Yargıtay'a göre de bu tabirler teknik anlamda kullanılmamıştır. Bu konu ile ilgili olarak bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 28.12.1984, Esas No: 1984/10452, Karar No: 1984/12182; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s. 1160.

20 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1160.

21 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1160.

22 1475 sayılı İş Kanunu m.14/f.2'ye ilişkin Hükümet Gerekçesi, MMTD. Top.1.s.sayısı 576; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1160.

23 Yargıtay görüşü de bu yöndedir (bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 26.02.1996, Esas No: 1995/29622, Karar No: 1996/2596; Aksi görüş için bkz.Reisoğlu, 1976, s.76-77; Cuhruk, M. (1978) Kıdem Tazminatı ve Uygulaması. Ankara. s.35-37; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1160-1161.

24 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 04.04.1990, Esas No: 1990/1102, Karar No: 1990/4424; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1161 vd.

25 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 13.02.1989, Esas No: 1988/11105, Karar No: 1989/1073; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1161.

26 Demir, F. (2003) Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması. 4857 sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı. Eylül 2003. İzmir, s.188-189; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014. s.1161; Özkaraca, 2008, s.361.

27 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/I'deki 12.07.1975 tarihi, 1927 sayılı Kanunun yayın tarihi olup, 05.05.1981 tarihli ve 2457 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle metne dâhil edilmiştir.

luğu, yine işçiyi çalıştırdığı süre ve devir sırasında aldığı ücretle sınırlı olmalıdır.<sup>28</sup>

Devralan işveren, devir mukavelesinde, devir tarihine kadarki kıdem tazminatından devredenin sorumlu olacağı şeklindeki bir hükme dayanarak devreden dönemde geçen çalışma sürelerinin kendi dönemindeki çalışma süreleriyle birleştirilemeyeceğini ve örneğin buna göre de kendi dönemindeki çalışma süresi bakımından işçinin kıdem tazminatı hakkının doğmadığını devire rağmen çalışmasını sürdüren işçisine karşı ileri süremez. Hatta devreden işveren, böyle bir hüküm gereği kendi dönemine denk düşen miktarı, kıdem tazminatı adı altında işçiye ödemiş olsa bile sonuç değişmez; devir mukavelesindeki hüküm işçiyi bağlamaz; bu durumda yeni işverenin ödenen miktarı mahsup etmesi söz konusu olabilir.<sup>29</sup>

İşveren değişikliği halinde, devreden ve devralan işverenlerin yanında geçirilen çalışma sürelerinin kıdem tazminatı bakımından toplanması, devir halinde iş sözleşmesinin devamlılığı ilkesi gereğidir; işyerinin devri, intikali ve herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde iş sözleşmelerinin devamı asıl olduğundan bu durumda işçinin sözleşmesinin, devreden işveren tarafından feshedildiği varsayılmayacağı gibi, işyerinin salt devir, intikal veya herhangi bir suretle el değiştirmesi sonucu işveren değişikliği de işçi yönünden iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmaz<sup>30</sup>. İş sözleşmesi devam ettiğinden önceki ve sonraki işverenlerin yanında geçirilen süreler toplanır. Buna karşılık, iş sözleşmesi devirden önce veya devir sırasında feshedilmişse, bilahare devralan işveren tarafından işçinin işe alınması halinde devreden işveren dönemindeki sürelerin,

28 Reisoğlu, 1976, s.77-78; Cuhruk, 1978, s.38; Güzel, 1987, s.440; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1161.

29 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 23.01.1990, Esas No: 1990/136, Karar No: 1990/3881; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1161-1162.

30 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 31.03.1989, Esas No: 1989/142, Karar No: 1989/2927; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 02.02.1990, Esas No: 1989/11587, Karar No: 1990/943; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1162.

kıdem tazminatı hakkını doğuracak şekilde sona ermiş olsalar dahi, birleştirilmesi mümkün değildir; işçi, o sürelerle ilişkin kıdem tazminatı alacakları için devreden işverene başvurabilir.<sup>31-32</sup>

İş sözleşmesinin iradi devri söz konusu olduğunda, sözleşme devri ile devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona ereceğinden, devreden işveren devir tarihinden sonraki alacak ve borçlardan da sorumlu olmayacaktır. Bu tarihten itibaren doğan hak ve borçların sahibi sözleşmeye taraf olan devralan işverendir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünden önce özellikle işçinin hizmet süresine bağlı olan kıdem, ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin hakkı bakımından devreden ve devralan işverenlerin sorumluluklarının kapsamı sorunu ortaya çıkmaktaydı<sup>33-34</sup>.

31 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 08.02.1999, Esas No: 1999/1119, Karar No: 1999/1654.

32 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1162

33 Alp, M. (2007) İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 9, s.191; Çankaya/Çil, 2011, s.244, 249-250, 253, 259; Ekonomi, M. / Eyrenci, Ö. (2001) Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi. Prof.Dr.Nuri Çelik'e Armağan. C.II. s.1222; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.09.2005, Esas No:2005/309, Karar No:2005/31664; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.11.2005, Esas No:2005/361, Karar No:2005/35713.

34 Ekonomi, M. (1991) Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. Tekstil İşveren Dergisi. Eylül. s.94; Süzek, S. (2001) Bireysel İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001. Ankara. s.9; Alpagut, G. (2003) Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001. Ankara. s.132; Engin, M. (1996) Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren. Ankara s.212; Günay, C. İ. (2006) İş Kanunu Şerhi. C.I. 2. Baskı. Ankara. s.304; Günay, C. İ. (2010) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. İstanbul. s.168-169; Günay, C. İ. (2007) Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri. İstanbul Barosu Dergisi. Eylül. s.48; Danar, C. (2007) Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri. SİCİL İş Hukuku Dergisi. 6, s.71-72.

Kıdem tazminatından sorumluluk bakımından Yargıtay, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünden önceki dönemde de, devreden işveren yanında geçen sürenin de dikkate alınmak suretiyle iş sözleşmesinin toplam süresi üzerinden kıdem tazminatının hesaplanacağına ve bu kıdem tazminatının tümünden devralan son işverenin sorumlu olacağına karar vermektedir<sup>35</sup>. Yargıtay 2010 yılında vermiş olduğu bir kararında özellikle, şirketler arasında organik bağ olup olmadığı, iş sözleşmesinin devri bulunup bulunmadığı yönünde araştırma yapılmadan kıdem tazminatı hesabı yapılmasının isabetli olmadığını vurgulamıştır<sup>36</sup>. Söz konusu görüş kanaatimizce 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünden sonra da geçerliliğini korumaktadır.

Yargıtay 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünden önce konuya ilişkin vermiş olduğu kararlarında, 1475 sayılı İş Kanunu m.14’de yer alan ve işverenlerin birlikte sorumluluğuna dair düzenlemenin işyeri devrine özgü olduğu ve iş sözleşmesinin iradî devrini kapsamadığı için devreden işverenin kendi dönemi için birlikte sorumluluğu taleplerinin reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>37</sup>. Ancak yine de bu dönemde Yargıtay’ın aksi yönde kararlarına da rastlamaktayız. Yargıtay 2012 yılında vermiş olduğu bir kara-

rında bu durumu “... İş sözleşmesinin devrinde, işçinin, devreden işverenle olan iş sözleşmesinden veya işyeri uygulamasından doğan hakları ve borçları devralan işverene geçer. Bu itibarla davacının kıdem tazminatı X Şti.nde işe girdiği ilk tarihten itibaren sözleşmenin haksız olarak feshedildiği 20.05.2008 tarihine kadar aralıksız devam etmele tüm süre üzerinden hesaplama yapılarak davalı Y Şti. nin belirtilen sürenin tamamı itibariyle, davalı X Şti. nin ise kendi dönemine ilişkin oranda kıdem tazminatından sorumlu olduklarının kabulü ile hüküm kurulması gerekirken ...” şeklinde ifade etmiştir<sup>38</sup>. Görüldüğü üzere söz konusu kararda devreden işverenin de kendi dönemiyle ilgili olarak kıdem tazminatından sorumlu olacağı yönünde görüş belirtilmiştir. Öğretide ise, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundan önce İş Kanunu m.14’ün işyeri devrine dair birlikte sorumluluk düzenlemesinin kıyasen sözleşme devrinde de uygulanması önerilmekteydi.<sup>39</sup>

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu işyeri devri ve iş sözleşmesinin devri konusunda özel düzenlemeler öngörmüştür. İşyeri devrine ilişkin 428. madde ile İş Kanunu m.6/III’e paralel bir düzenleme getirilmiş ve devreden işverenin kendi döneminde muaccel olan alacaklar nedeniyle devirden itibaren iki yıl süre ile devralan işverenle birlikte sorumlu olacağı kabul edilmiştir. Buna karşılık iş sözleşmesinin iradî devrine ilişkin 429. maddesinde birlikte sorumluluğa ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. Bu bağlamda kanun koyucunun iş sözleşmesinin iradî devri söz konusu olduğunda devreden işverenin birlikte sorumluluğunu istemediği sonucu çıkarılabilecektir.<sup>40</sup>

35 Alp, 2007, s.191; Çankaya O. G./Çil, Ş. (2011) İş Hukukunda Üçlü İlişkiler. Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları. s.244, 253, 259; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.09.2005, Esas No:2005/309, Karar No:2005/31664; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.11.2005, Esas No:2005/361, Karar No:2005/35713; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 10.11.2005, Esas No: 2005/361, Karar No: 2005/35713; iş sözleşmesini devreden işverenin ihbar ve kıdem tazminatlarından sorumluluğu olmadığı yönündeki karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 29.09.2005, Esas No: 2005/309, Karar No: 2005/31664; ayrıca bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 05.02.2009, Esas No: 2007/23503, Karar No: 2009/1639; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 06.06.2012, Esas No: 2010/5217, Karar No: 2012/19817.

36 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 25.01.2010, Esas No: 2009/33210, Karar No: 2010/1177.

37 Alp, 2007, s.191; Çankaya/Çil, 2011, s.244, 253, 259; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 29.09.2005, Esas No:2005/309, Karar No:2005/31664; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 10.11.2005, Esas No:2005/361, Karar No:2005/35713.

38 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 06.06.2012, Esas No: 2010/5217, Karar No: 2012/19817.

39 Alp, 2007, s.191; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1222; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D. (2010) Bireysel İş Hukuku. 4. Bası. İstanbul: s.115; Güzel, 2005, 36, 38; Alpagut, 2001, 132; Akyiğit, 2001, s.45.

40 Ercüment, Ö. (2014) “İş Sözleşmesinin Devri”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukukta Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi. No.5. İş Hukuku. Yayın No:457. İstanbul: s.134.



İş sözleşmesinin devrinde kanaatimizce haleyfeye dayanan esasların uygulanması gerekir. Sözleşme devri sadece taraf değişikliği sonucunu doğuran bir işlemdir ve bu işlemle borç ilişkisinin içeriğinde, kapsamında ve hukuki ayniyetinde bir değişiklik ortaya çıkmaz. İş sözleşmesini devralan işveren sözleşme ilişkisi hangi durumda ise o hali ile sözleşmeyi devralır ve bu nedenle kıdeme bağlı haklarda işçinin devreden işveren yanında geçen hizmet süresi de dikkate alınarak işlem yapılır.<sup>41</sup> Öğretide devreden işverenin de kendi döneminde geçen süre ve devir anındaki ücret üzerinden devralan işverenle birlikte sorumlu tutulmasının işçinin korunması ilkesine daha uygun düşeceği yönünde görüşler belirtilmiştir.<sup>42</sup>

İş sözleşmesini devralan işveren, sözleşmeyi tüm hak ve borçları ile devraldığına göre, sadece devirden sonra doğacak borçların değil, aynı zamanda daha önce var olan hakların sahibi ve borçların sorumlusu olur. Kanaatimizce madde hükmünde bir boşluk söz konusu değildir ve kanun koyucu burada müteselsil sorumluluk da öngörmemiştir. İşçinin önceki işverene bağlı olarak geçen kıdemine bağlı haklar yönünden bir kaybı söz konusu olmayacak ve yeni işveren işçinin tüm kıdemi ve kıdemine bağlı haklarından sorumlu olacaktır.

Ancak işyeri devrinin iş sözleşmesi üzerinde etkisini ve işçilik hakları karşısında her iki işverenin sorumluluğunu düzenleyen İş Kanunu m.6 karşısında, Türk Borçlar Kanununda yer alan hükme göre, devir işlemiyle birlikte önceki işverenin sorumluluğu sona ermektedir. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, iş sözleşmesinin devrinde, işçi karşısında devir sözleşmesinin tarafı işverenlerin sorumluluğu, aksi belirtilmedikçe İş Kanunu m.6'daki esaslara göre doldurulması gerektiği, işyeri devrinin hukuki sonuçlarının iş

41 Alp, 2007, s.193-194; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1221vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, 2014, s.1163.

42 Yiğit, Y. (2014) İş Sözleşmesinin Devri. Ekin Basım Yayın Dağıtım. s.227vd.; 274; konu ile ilgili olarak ayrıca bkz. Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2014) İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 27. Bası. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. s.166.

sözleşmesinin devrinde de kural olarak uygulanması gerektiği konusunda görüş belirtilmekteydi.<sup>43</sup> Ancak mevcut yasal düzenleme karşısında artık bu görüşe katılmak mümkün değildir. İş sözleşmesinin iradi devrine ilişkin yasal bir düzenlemenin bulunmadığı dönemde, duraksama yaratabilecek en önemli husus, 4857 sayılı İş Kanunu m.6/III'de yer alan "... devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu olacaklarına ve devreden işverenin bu yoldaki sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olacağına ilişkin" düzenlemenin, iş sözleşmesi devrinde de uygulanıp uygulanamayacağı ve bu sorumluluğu ortadan kaldıran sözleşmelerin geçerliliğiydi. O dönemde savunulan görüşlere göre; işyeri devrinde, işçinin rızası ve onayı gerekmeyip, devir iki işveren arasında gerçekleştirildiği için, bu tür devir sözleşmelerinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, önceki işverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran sözleşmeler taraflar arasında geçerli olup, işçiye karşı ileri sürülemeyecektir. İşyeri devri suretiyle, iş sözleşmelerinin devredildiği durumlar açısından bu görüş hala geçerliliğini korumaktadır ve bizim de kanaatimiz bu yöndedir. İlgili dönem itibariyle, iş sözleşmesinin iradi devri, işyerinin devrinden farklı olarak, devreden işveren, devralan işveren ve işçinin üçlü ortak iradeleri ile oluşturulan bir hukuki işlem olduğu için, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçların, devralan işverene geçeceği, devreden işverenin iki yıl süreyle işçi karşısındaki birlikte sorumluluğunun, devir sözleşmesi ile ortadan kaldırılabilceği savunulmaktaydı. Ancak, devir sözleşmesi ile birlikte, iş sözleşmesinin tüm hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçeceği yönündeki yasal düzenleme karşısında, bu konu kanaatimizce tartışma dışı kalmıştır. İş sözleşmesinin iradi devrinde, işyeri devrinde olduğu gibi, işveren sıfatı değişmekle birlikte, bir üçüncü şahıs işveren olarak mevcut iş sözleşmesinin tarafı olmaktadır.

43 Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Tarih: 29.01.2013, Esas No: 2012/11360, Karar No: 2013/1283.

Nitekim iş sözleşmesi devredilen işçi ile işyeri devredilen işçi aynı konumda bulunmamaktadır. İşyeri devredilen işçi iradesi dışında işveren değişikliğine maruz kalırken, iş sözleşmesinin iradi devrinde işçi buna rıza göstermektedir. Kanaatimizce kanun koyucu bu durumu göz önünde bulundurarak birlikte sorumluluk öngörmemiştir. Ancak öğretide Borçlar Hukuku prensip ve kurallarının doğrudan uygulanması ile varılacak bu sonucun, İş Hukuku açısından tatmin edici olmadığı görüşü ileri sürülmüştür<sup>44</sup>. Söz konusu görüş uyarınca gerek işyerinin gerek iş sözleşmesinin devrinde, işverenin kişiliğinde bir değişiklik meydana gelmekte ve bu değişiklik nedeniyle işçilerin zarar görmesi tehlikesi ortaya çıkmaktadır. İşyerinin devri durumunda devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğunu öngören hükümlerde, sözü edilen tehlikeye karşı işçilerin haklarının korunması amaçlanmaktadır. Aynı korunma ihtiyacı iş sözleşmesinin iradi devri durumunda da mevcuttur. İş sözleşmesinin devrinin işçinin rızası alınmak suretiyle yapılabilmesi, bu korunma ihtiyacını ortadan kaldıracabilecek nitelikte değildir ve bu nedenle 6098 sayılı Kanun öncesinde öğreti ve yargı kararlarında kabul edilen çözüm biçiminin sürdürülmesi ve devreden işverenin İş Kanunu m.6/III'ün kıyasen uygulanmasına bağlı olarak, kendi işverenlik döneminde muaccel olan ücret, fazla çalışma ücreti, prim, ikramiye, tatil ücreti gibi feshe bağlı olmayan alacaklardan, devirden itibaren iki yıl süre ile devralan işverenle birlikte sorumlu olması uygun olacaktır. İki yıl dolduktan sonra bu alacaklardan devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.<sup>45</sup>

Kıdem tazminatı konusunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu karşısında, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesindeki düzenlemenin kıyasen uygulanmasının gerektiğini kabul etmek gerekmektedir. Maddeye göre işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı

44 Bkz. Özkaraca, E. (2014) "İş Sözleşmesinin Devri". İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar. Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukukta Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5. İş Hukuku. Yayın No:457. İstanbul. s.136.

45 Özkaraca, 2014, s.136-137; Alpagut, 2011, s.927.

işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.07.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.07.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumlu olacaktır.<sup>46</sup>

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun açık düzenlemesi karşısında, iş sözleşmesinin iradi devri halinde yeni (devralan) işverenin sorumluluğu tüm çalışma süresi bakımından kıdem tazminatının tamamından olacakken, eski (devreden) işverenin ise sözleşme devrinden önceki hizmet süresi ile ilgili olarak sorumluluğu kalmayacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünde önceki dönemde de, yukarıda da belirtildiği üzere Yargıtay, bazen aksi yönde karar vermekle birlikte, genel olarak işçinin kıdemine bağlı haklarında toplam hizmet süresinin üzerinden hesaplanması ve halefiyet ilişkisi sebebiyle tüm kıdem tazminatından yeni (devralan) işverenin sorumlu olacağı yönünde karar vermiştir. Buna karşılık bazı kararlarında da 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesindeki hükme uygun olarak, eski (devreden) işverenin de işçinin kendisine bağlı olarak geçirdiği hizmet süresi açısından sorumlu olmasına karar vermiştir. Ancak unutulmaması gerekir ki, kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için her halükarda, iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir sebepten dolayı sona ermesi gerekmektedir.

İşçinin emekliliği halinde ise, T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu-

46 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1153-1154.

na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiğı hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir. Söz konusu düzenleme açısından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünden önce veya sonra uygulamada bir değişiklik söz konusu değildir.<sup>47</sup>

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünden önce, iş sözleşmelerinin topluca başka bir işverene devri anlamına gelen işyeri devrinde yasa koyucunun farklı esasları benimsediğı, İş Kanunu m.6 ile devralanın tüm borçlardan sorumlu olması ve devreden de iki yıl birlikte sorumluluğunu, kıdem tazminatında da 1475 sayılı İş Kanunu m.14 ile işyerini devreden kendi dönemi ile sınırlı olarak birlikte sorumluluğunu kabul edildiğı, bu şekilde işçinin haklarının olabilecek en etkin şekilde korunmasının amaçlandığı ve böylece işçinin işveren değişikliğinden zarar görmesinin önlenmek istendiğı belirtilmekteydi. Bu esasların kıyasen sözleşme devrine de uygulanmasının mümkün olabileceğı, gerçekte işyeri devri ile iş sözleşmesinin devrinin aynı hukuki sonucu doğurmaya yönelik olduğı (sözleşme sona ermeden işveren tarafının değişmesi) belirtilmekteydi. Yine bu dönemde işyeri devrinde tüm işçilerin sözleşmeleri topluca yeni işverene devredilirken, sözleşme devrinde sadece bir işçinin sözleşmesinin yeni işverene devredilmekte olduğı, ancak ikisinde de işveren değişikliği olgusunun ortak olduğı, işyeri devri halindeki işveren değişikliğini düzenleyen hükümlerin, sözleşme devri ile gerçekleşen işveren değişikliğinde uygulanmamasını gerektiren bir sebep bulunmadığı ifade edilmekteydi<sup>48</sup>.

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde işverenlerin sorumluluklarına dair İş Kanunu m.6 ve 1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükümlerinin iş

sözleşmesinin devrine de kıyasen uygulanması kabul edilmesi görüşü öğretide savunulmuştur. Bu durumda devralan işveren sadece kendi dönemindeki borçlardan değil, iş sözleşmesinin devrinden önce doğmuş borçlardan da sorumlu olacaktır. Kıyasen uygulama birlikte sorumluluk bakımından da işyeri devri ile aynı sonuçları doğuracaktır ve devreden işveren de devralanla birlikte kendi döneminde doğmuş borçlardan iki yıl süre ile birlikte sorumlu olacaktır. Kıdem tazminatı bakımından da devreden işveren, kendi dönemi için hak kazanılan kıdem tazminatından birlikte sorumlu olacaktır. Bu dönemde işyeri devrinde devreden işverenin de işçilik alacaklarından müteselsil sorumlu kalmaya devam etmesinin nedeni, işçiyi mali durumunu ve ödeme gücünü bilmediğı yeni işvereni karşısında güvenceye almak olarak belirtilmiştir ve işverenlerin kararı ve menfaati doğrultusunda gerçekleşen bir iş sözleşmesi devrinde de işçinin aynı güvenceye ihtiyacı olduğı üzerinde durulmuştur. Yine 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde öğretide İş Kanunu m.6'nın kıyasen uygulanması ile devreden ve devralan işverenlerin sorumluluklarının belirlenmesi esasına bazı sınırlamalar getirilebileceğı görüşü de savunulmaktadır. Örneğin, işyeri devrinde devralanın geçmiş dönemden sorumlu olmayacağı yasa karşısında geçerli olarak sözleşme ile kararlaştırılmazken, hukuki işlemle gerçekleşen sözleşme devrinde devralanın sorumluluğunun işçiye karşı da geçerli olacak şekilde sınırlandırılabilmesi kabul edilmektedir. Ancak bu durumda İş Kanunu m.6 ve 14'ün kıyasen uygulanmasını sözleşmeler ile tamamen bertaraf edebilmenin yolu açılmış olacaktır. Kıyasen uygulama halinde uygulanan kuralların emredici etkisinin de geçerli olacağını kabul etmek daha yerinde olur.<sup>49</sup>

İşçinin katılımı ile gerçekleştiğı açık olan sözleşme devrinde ise işçinin daha fazla korunmasına gerek olmadığı, tarafların anlaşması ile işverenlerin sorumlulukları bakımından işyeri

47 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.1153vd.

48 Alp, 2007, s.194; Heiz, R. (2004) Das Arbeitsverhaelt-nis im Konzern. Wallisellen. s.204-205.

49 Alp, 2007, s.194-195; Heiz, 2004, s.204-205; bu konu ile ilgili olarak ayrıca bkz. Şahlanan, F. (2007) İşyeri Devri ile İş Sözleşmesinin Devrinin Farkı ve Sonuçları. Karar İncelemesi. Tekstil İşveren Dergisi. 324.

devrindekinden farklı bir çözüm yoluna gidilmesinin kabul edilebileceği belirtilmiştir<sup>50</sup>.

Yargıtay 2005 yılında, iş sözleşmesinin devri işlemi sonrasında işçinin her iki işverende çalışmalarının ihbar ve kıdem tazminatı hesabı yönünden birleştirilmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>51</sup>. Karara göre; “*Dosya içeriğinden davanın dava dışı E. H. A.Ş.de hizmet akdi ile çalıştığı sırada 18.1.2001 tarihinde hizmet akdi devri suretiyle davalı M. A.Ş.de çalışmaya başladığı ve akdin son işveren tarafından 1475 sayılı yasanın 13. maddesi gereğince feshedildiği anlaşıldığından kıdem tazminatı hesabında tüm çalışma süresinin nazara alınması gerekir. Nitekim mahkemece ihbar tazminatı alacağına tüm süreye göre yapılan hesaplama değer verilerek hüküm kurulmuştur. Mahkemece son çalışma süresine itibar edilerek kıdem tazminatı isteğinin reddedilmesi doğru değildir.*” Yargıtay’ın anılan kararında yasal dayanak açıklanmış değildir. Ancak olaya uyan tek yasal düzenleme, 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükmüdür. Yargıtay’ın bir kararında İş Hukukunda son yıllarda büyük gelişme gösteren esneklik kapsamı içinde iş sözleşmesi devrine yer verildiği, konunun öğretide de benimsendiği ve ülkemiz açısından da bu olaktan yararlanması gerektiği ifade edilmiştir.<sup>52</sup>

Öncelikle belirtmek gerekir ki, işçinin nakledildiği işyerleri kamu kurumlarına ait ise ortada tek bir işveren vardır, o da kamu işverenidir. Kıdem tazminatı açısından farklı kamu kurumlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi gerektiği 1475 sayılı yasanın 14/4. maddesinin amir hükmüdür. Yargıtay da 2005 yılında vermiş olduğu bir kararında bu hususu açıklamıştır<sup>53</sup>. Aynı kararda işçinin çalıştığı farklı işyerlerinin aynı işverene bağlı olması halinde ise, kıdem tazminatı

yönünden 1475 sayılı yasanın 14. maddesinin uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. Her iki ilişki arasındaki fark, 14/4. maddeye göre yapılacak olan değerlendirmede sadece yaşlılık aylığı bağlaması için işçi tarafından fesih halinde hizmet birleştirilmesi mümkün iken, 14. maddenin uygulanması halinde her durumda kıdem hesabında hizmetlerin birleştirilmesi yoluna gidilebilecektir.

Yargıtay, birden fazla işverenin davalı olarak gösterildiği durumlarda sorumluluğun belirlenebilmesi bakımından işverenler arasındaki ilişkinin açığa kavuşturulması gerektiği yönünde kararlar vermektedir.<sup>54</sup>

İş sözleşmesinin iradi devri, niteliği itibariyle sadece kurulduğu anda üçlü bir ilişkidir. Yoksa işçinin hizmet akdinin başka bir işverene devrinden sonra iş ilişkisi devralan işveren ile işçi arasında devam eder. Devreden işverenin iş sözleşmesinden doğan her türlü hakları ve yetkisi son bulur. İş sözleşmesinin iradi devri niteliği itibariyle bir fesih olmadığı için kıdem tazminatı ödenmesi gerekmez. Ancak yine 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde iş sözleşmesini devreden işveren tarafından işçiye kıdem tazminatının ödenmesi halinde, işverenin ileride işçiye daha az kıdem tazminatı ödemek için bu yola gitmemesi sebebiyle bu uygulamanın önceki dönemin tasfiyesi niteliğinde olduğu Yargıtay tarafından kabul edilmiştir<sup>55</sup>.

İş sözleşmesinin devri, devam eden bir iş ilişkisinin varlığına ihtiyaç gösterir. Daha öncesinde veya en geç devir anında işçinin iş sözleşmesi önceki işverence sonlandırılmışsa, iş sözleşmesi devrinden söz edilemeyecektir. Yargıtay’ın bir kararında iş sözleşmesinin feshini takiben iş sözleşmesinin iradi devri sözleşmesi yapılamayacağı açıklanmıştır<sup>56</sup>. Yargıtay’ın konuyla ilgili olarak vermiş olduğu kararına göre; “*Davacı, özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş dava dışı*

50 Alp, 2007, s.195.

51 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 10.11.2005, Esas No: 2005/361, Karar No: 2005/35713; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.04.2007, Esas No: 2007/3112, Karar No: 2007/12648.

52 Çankaya/Çil, 2011, s.521; Yargıtay 9. HD, Tarih: 14.3.2001, Esas No: 2001/225, Karar No: 2001/3914; Kararın incelemesi için bakınız Akyiğit, 2001, s.40.

53 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 07.11.2005, Esas No: 2005/7100, Karar No: 2005/35142.

54 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 11.10.2005, Esas No: 2005/11077, Karar No: 2005/33072.

55 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 25.10.2005, Esas No: 2005/19345, Karar No: 2005/34522.

56 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 27.02.2006, Esas No: 2005/22419, Karar No:2006/4661.

*İ. A.Ş. 'de 30.11.1995 tarihinden önce geçen hizmetlerinin davalı belediyede, daha sonra geçen hizmetleriyle birleştirilerek kıdem tazminatının hesaplanmasını ve buna göre fark kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir. Mahkemece davacının dava dışı İ. A.Ş. 'deki iş akdinin 30.11.1995 tarihinde sona erdirildiği, davacının dört gün sonra 04.12.1995 tarihinde belediyeye ait işyerinde çalışmaya başladığı kabul edilmiş, ancak İ. A.Ş. 'nin % 90 hissesinin belediyeye ait olduğu ve davalı belediye tarafından davacı işçinin kendi bünyesine devredildiği, işçinin devri hükümleri çerçevesinde isteğin kabulü gerektiği kabul edilerek davanın kabulüne karar verilmiştir. 4857 Sayılı Yasada işçinin devri diye bir müesseseye yer verilmiş değildir. Yasada düzenlenmemekle birlikte Yargıtay içtihatlarında hizmet aktinin devri kabul edilmekteyse de bu üçlü ilişkinin doğması için devreden işveren, devir alan işveren ve devredilen işçinin l mutabakatı gerekir. Dava konusu olayda böyle bir mutabakatın ve devrin varlığı kanıtlanabilmiş değildir. Esasen mahkeme İ. A.Ş. 'deki hizmet aktinin feshedildiğini kabul ettiğinden feshedilen bir hizmet aktinin devrinden de söz edilemez. Somut olayda işyeri devrinin söz konusu olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Mahkemece bu konu üzerinde durulmalı sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eksik inceleme ile ve çelişkili, yasaya aykırı gerekçe ile yazılı şekilde davanın kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. ”. Bu halde kıdem tazminatı iş sözleşmesini fesheden işverence ödenmelidir.<sup>57</sup>*

Öğretide 1475 sayılı yasanın 14. maddesi yürürlükte olsa da, aynı yasanın yaptırımını düzenleyen 98/D maddesi yürürlükten kalktığı için iş sözleşmesi devirlerinde devreden işverenin kıdem tazminatından sorumlu olmayacağı şeklinde hükümlere yer verilebileceği ve bu tür hükümlerin geçerli olacağı görüşü ileri sürülmüştür.<sup>58</sup> Bu görüş savunulurken Yargıtay'ın 2001 tarihli kararına da<sup>59</sup> dayanılmıştır. Yargıtay'ın sözü edi-

len kararına göre; “Davacı işçi uzman ekonomist olarak özel hukuk tüzel kişiliği olan davalı P... Ticaret Limited şirketine ait işyerinde 1984 yılında başladığı bu çalışmasını 10.1.1999 tarihine kadar sürdürmüştür. Dosya içeriğine göre davacı 10.1.1999 tarihinde bir dilekçe vererek dava dışı T... P... Anonim Ortaklığı işçisi olarak aynı işyerinde aynı işte çalışmaya devam etmiştir. Bu değişiklik konusu gerek davacı işçinin gerek davalı işverenin ve gerekse dava dışı TPAO'nun mutabakatı mevcut olduğu gibi dava dışı şirkette, davalı işverenin hizmet süresi ile ilgili bütün taahhütlerini üstlenmiştir. Oluşan bu durum işçinin bir işyerinden diğerine devri anlamında olup hizmet aktinin feshi sonucunu doğurmaz. Taraflar esasen bu konuda da mutabaktırlar. İş hukukunda son yıllarda büyük bir gelişme gösteren esneklik kapsamı içinde hizmet devrine yer verildiği sıklıkla gözlenmektedir. Özellikle ğretide bu konuda olumlu görüşler serdedilmiş ve böyle bir olanaktan yurdumuzda da yararlanılması şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Somut olayda da böyle bir durumda dava dışı anonim şirket davalı şirketin yerine geçmiştir. Bu itibarla sözleşme devam ettiğine göre davacı işçinin kıdem tazminatını talep etme koşulu geerleşmemiştir.”.<sup>60</sup> ğretide de belirtildiği üzere, söz konusu karar 1475 sayılı İş Kanununun ve dolayısıyla kanunun 98/D maddesinin yürürlükte olduğu bir dönemde verilmiştir. Bu itibarla Yargıtay'ın kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü daraltan ya da değiştiren sözleşmelere geçerlilik tanınması düşünülemezdi. Öte yandan anılan kararda iş sözleşmesinin devrinin geerleştiği yönünde fiili duruma değinilmiş ve henüz iş sözleşmesi sona ermediği için kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğmadığından söz edilmiştir Yoksa kararın iş sözleşmesini devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğunu kaldıran bir yönü bulunmamaktadır.<sup>61</sup>

İş sözleşmesinin devrine dair bir l ilişkiye rağmen, işçiye devreden işverence kıdem tazminatı denmiş olması durumunda l ilişki ve ileride söz konusu olabilecek devralan işverenin

57 ankaya/il, 2011, s.648

58 Arslanoğlu, 2006, s.544.

59 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 14.03.2001, Esas No: 2001/225, Karar No: 2001/3914.

60 Ayrıca bkz.ankaya/il, 2011, s.648.

61 ankaya/il, 2011, s.648.

kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü meselesinin de açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İş sözleşmesinin devrine rağmen kıdem tazminatı ödenmesi çelişkili bir durum olup, bu çelişki iş sözleşmesi devri konusundaki iradelerin gerçek olup olmadığı sorusunu akla getirebilir. Kıdem tazminatı yanında ihbar tazminatı da ödenmiş olması, bizi işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği ve yeni işverenle yeni bir iş ilişkisi içine girildiği düşüncesine yaklaştırır. Ancak üçlü ilişkide tarafların iş sözleşmesi devri konusunda iradelerini açık ve tereddütsüz ortaya koydukları bir örnekte, kanaatimizce devreden işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmak için kıdem tazminatı ödenmiş olması iş sözleşmesinin devri işlemini geçersiz hale getirmeyecektir. Ancak yapılan ödemenin kıdem tazminatı avansı olup olmadığı ayrı bir tartışmayı gerektirmektedir.<sup>62</sup>

## 2-İhbar Tazminatı

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde ihbar tazminatı konusunda Yargıtay kararları ve öğretide fikir birliği bulunmakta, devralanın ihbar tazminatından sorumlu olacağına karar verilmekteydi. Bildirim süresi ve ihbar tazminatının hesabında da, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihin esas alınacağı ifade edilmekteydi<sup>63</sup>.

Kanaatimize göre de, işçinin iş sözleşmesinin devri sırasında söz konusu olmayacak olan ihbar tazminatı hususu, devralan işverenin işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek istemesi halinde söz konusu olabilecektir. İş sözleşmesinin devri ile işçi, devralan işverenin işçisi olduğuna göre, devralan işveren işçinin önceki işverende geçirdiği hizmet sürelerini de kabul etmiş sayılmaktadır. Dolayısıyla buradaki sorumluluğun tamamının yeni işverene ait olması gerekmektedir.

İhbar öneli tanınmış durumda olan bir işçinin iş sözleşmesinin de devredilmesi mümkündür. Bu durumda ihbar önelinin usulüne uygun kullanılmaması ve iş arama izinlerinin verilmemesinden devralan işveren sorumludur ve iş sözleşme-

sini devreden işverenin bir sorumluluğu yoktur. Ancak iş sözleşmesini devreden işverenin de iş arama izinlerini kullandırmadığı bir dönem varsa bu ücretlerin ödenmesinden sorumlu olacaktır.<sup>64</sup>

Konuyla ilgili Yargıtay kararlarından ortaya çıkan sonuç, iş sözleşmesi devrinde ihbar<sup>65</sup> ve kıdem tazminatı ile izin ücreti açısından devreden işveren ve devralan işveren yanında geçen çalışmaların bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği şeklindedir. İş sözleşmesini devralan işveren, işçinin ileride hak kazanabileceği ve tüm süreye göre hesaplanacak olan ihbar tazminatının tamamından sorumlu olacaktır<sup>66</sup>.

İhbar öneli tanınmış olan bir işçinin iş sözleşmesi devredildiğinde ihbar öneli artırılmış ise devralan işverenin önel kullandırma sorumluluğunun devam ettiği ve iş arama izinlerini vermesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu halde ihbar süresi sonunda iş sözleşmesini devralan işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesi sona erecektir. Ancak tarafların iş sözleşmesi devri sırasında bunun aksini öngörmeleri mümkündür ya da iş sözleşmesi devri sonrasında devralan işveren ile işçi bir araya gelerek ihbar önelini ortadan kaldıracırlar<sup>67</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun açık düzenlemesi karşısında ve kanaatimizce 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde Söz konusu olan tartışmalar sona ermiştir. İş sözleşmesinin iradi devri ile birlikte devralan işverenin ihbar tazminatı ile ilgili sorumluluğunun sona ermekte ve devralan işverene geçmekte olduğu konusunda tereddüt kalmamıştır. İş sözleşmesi devredilen işçinin bildirim süresi ve ihbar tazminatının hesabında işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.<sup>68</sup>

64 Çankaya/Çil, 2011, s.649.

65 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.06.2008, Esas No: 2007/16181, Karar No: 2008/17596; Kararda iş sözleşmesinin devrinde yıllık izin süresinin işçinin ilk işverenin yanında işe giriş tarihine göre belirleneceği açıklanmıştır.

66 Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, Tarih: 24.04.2007, Esas No: 2007/3112, Karar No: 2007/12648.

67 Çankaya/Çil, 2011, s.649.

68 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 29.09.2005, Esas No: 2005/309, 2005/31664; Alp, 2007, s.191; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1222.

62 Çankaya/Çil, 2011, s.648-649

63 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 29.09.2005, Esas No: 2005/309, 2005/31664; Alp, 2007, s.191; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1222.

Konuyla ilgili olarak 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde verilmiş olan Yargıtay kararları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu döneminde de geçerliliğini korumaktadır. Söz konusu kararlara göre; iş sözleşmesinin iradi devrinde ihbar<sup>69</sup> ve kıdem tazminatı ile izin ücreti açısından devreden işveren ve devralan işveren yanında geçen çalışmaların bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesini devralan işveren, işçinin ileride hak kazanabileceği ve tüm süreye göre hesaplanacak olan ihbar tazminatının da tamamından sorumlu olmaktadır<sup>70</sup>.

Devralan işverenin, devreden işveren tarafından devirden önceki bir tarihte fesih bildiriminde bulunulmuş olduğunu bilmemesi, kanaatimizce işçi açısından sonucu değiştirmeyecektir ve işçi iş sözleşmesinin bildirimli feshine bağlı haklarından yararlanacaktır. Devralan işveren devir konusunda yanıltılmış veya yanıltıldığını düşünüyorsa, genel hükümlere göre zararını devreden işverenden talep edebilecektir. Ancak bu durumda devir sözleşmesinin geçersizliği ve buna bağlı olarak iptal edilmesi de söz konusu olacaktır. Şayet devralan işveren yanıltıldığı iddia ve ispat ediyorsa devir sözleşmesi geçersiz olacak ve işçi devreden işverenin işçisi olarak kalmaya devam edecektir. İşçilik alacaklarından da devreden işveren sorumlu olacaktır. Devralan işveren tarafından bu haklar ödenmiş olsa dahi, kanaatimizce devralan işveren genel hükümlere göre devreden işveren de ödemiş olduğu meblağı isteyebilecektir. Devralan işverenin işçinin iş sözleşmesinin ihbar süresi içerisinde devredildiğini biliyor olması durumunda ise artık hata veya hile hükümlerine başvurulamayacak, dilerse işçiyle anlaşarak sözleşmenin devamını sağlayabilecektir. Tarafların iş sözleşmesinin devri sırasında da anlaşarak ihbar süresini ortadan kaldırmaları mümkün olacaktır<sup>71</sup>.

69 Yargıtay 9. HD. Tarih: 24.06.2008, Esas No: 2007/16181, Karar No: 2008/17596; Kararda hizmet akdi devrinde yıllık izin süresinin işçinin ilk işverence işe giriş tarihine göre belirleneceği açıklanmıştır.

70 Yargıtay 9.HD, Tarih: 24.04.2007, Esas No: 2007/3112, Karar No: 2007/12648.

71 Çankaya/Çil, 2011, s.525.

### 3- Yıllık İzin Ücreti

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde öğretilen yıllık izin ücreti açısından fikir birliği olmadığı görülmektedir. Eski ve yeni işverenlerin kendi dönemlerindeki kullanılmamış olan yıllık izinlerin ücretlerinden ayrı ayrı sorumlu olmaları gerektiği yönündeki görüşler<sup>72</sup> uyarınca; 4857 sayılı İş Kanununa göre, işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün değildir ve kesinlikle kullandırılması gerekmektedir. Dolayısıyla, yıllık izini kullandırmayan işveren hangisi ise, sözleşmenin feshi halinde kullanılmayan izinlerin ücretinden de onun sorumlu olması gerekmektedir.

Devralan işverenin devreden işverenin halefi olduğu düşüncesinden yola çıkarak, yıllık ücretli izin alacağından devreden işverenin sorumluluğunun söz konusu olamayacağı yönünde görüşler de bulunmaktadır.

Ancak buna karşılık aksi görüş tarafından yıllık izinlerin kullandırılmasının zorunlu olması karşısında, kanunen kesinlikle yerine getirilmesi gereken bir sorumluluğu yerine getirmeyen eski işverenin bu sorumluluğunun sonuçlarını yeni işverene yüklemesinin hukuken adil bir davranış olmayacağı belirtilmiştir<sup>73</sup>. Yargıtay bu dönemde vermiş olduğu bir kararında ise, izin süreleri hesabı noktasında iş sözleşmesini devreden işverende geçen sürelerin de dikkate alınacağını kabul etmiştir<sup>74</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun açık düzenlemesi karşısında ve kanaatimizce Söz konusu tartışmalar sona ermiştir. Buna göre yıllık izin ücretinden iş sözleşmesini devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır. İş sözleşmesinin iradi devri ile işçinin önceki işveren nezdindeki hizmet süreleri devralan işverence gözetileceğinden

72 Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1222; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih:08.06.2004, Esas No:2004/3862, Karar No: 2004/14291.

73 Çankaya/Çil, 2011, s.529-530; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1223; Yiğit, 2014, s.231vd

74 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.06.2008, Esas No: 2007/16181, Karar No: 2008/17506.

ve iş sözleşmesinin iradi devri bir fesih olmadığından, yıllık ücretli izin hakkı bakımından iş sözleşmesini devralan işverene geçecektir<sup>75</sup>.

Yıllık ücretli izin alacağına ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra doğması ve sözleşmenin başka bir işverene devri halinde sözleşmenin sona ermiyor olması nedeniyle, yıllık ücretli izne ilişkin alacak hakkından sorumluluk, yalnız devralan işverene ait olacaktır.

Yargıtay da 2012 yılında vermiş olduğu kararlarında aynı hususu vurgulamış ve “... İş sözleşmesi devredildiğinden ve devir tarihinde ortada fesih bulunmadığından devreden davalı X’in doğmamış ve muaccel olmayan yıllık ücretli izinden sorumluluğu bulunmamaktadır. Davacının iş sözleşmesi devirden sonra, devralan Y işyerinde çalışırken sonlandırılmıştır Kıdem tazminatı da devralan kurum tarafından ödenmiştir. Yıllık ücretli izin alacağından da devralan sorumludur: ...” yönünde hüküm tesis etmiştir<sup>76</sup>. Benzer bir olayda Yargıtay, “... iş sözleşmesi devredilen davacı işçi nakil kararı sonrası devredilen kurumda işe başlamamış, emekli olmak sureti ile iş sözleşmesini sona erdirmiştir. Devir gerçekleşmediğinden ve iş sözleşmesi sona erdiğinden, mahkemece yıllık ücretli izne hak kazandığının kabulü isabetlidir. ...” şeklinde karar vermiştir<sup>77</sup>.

75 Çankaya/Çil, 2011, s.529-530; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1223; Yiğit, 2014, s.231vd.

76 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.09.2012, Esas No: 2012/25318 - ... - 25331, Karar No: 2012/31397 - ... - 31410; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.09.2012, Esas No: 2012/25319, Karar No: 2012/31398; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 19.11.2012, Esas No: 2012/32298 - ... - 32307, Karar No: 2012/38254 - ... - 38263; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.09.2012, Esas No: 2012/25332 - ... - 25339, Karar No: 2012/31411 - ... - 31418; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.09.2012, Esas No: 2012/28066 - ... - 28086, Karar No: 2012/31529 - ... - 31549; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2012/18292 - ... - 18303, Karar No: 2012/33419 - ... - 33430.

77 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 24.09.2012, Esas No: 2012/25332, Karar No: 2012/31411.

## B) Devreden ve Devralan İşverenlerin Çalışma Koşulları Bakımından Sorumlulukları

### 1- Ücret Alacağı

818 sayılı Borçlar Kanunu dönemi açısından, devreden işveren döneminde doğmuş fakat ödenmemiş işçilik alacakları bakımından durum tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, açık bir yasal düzenleme bulunmaması nedeni ile her bir işverenin sadece kendi dönemlerine ilişkin işçilik haklarından sorumlu olacakları yönündedir. Bu durumda devreden işveren kendi dönemiyle ilgili işçilik alacaklarından sorumlu kalmaya devam ederken, devralan işveren sadece devir tarihinden itibaren yani kendi döneminde doğan işçilik alacaklarından sorumlu olacak, geçmişte doğmuş bulunan alacakları devralmayacaktır<sup>78</sup>.

Bu dönemde öğretilde savunulan diğer görüş ise; iş sözleşmesinin iradi devrinde benzer bir üçlü ilişkiyi düzenleyen İş Kanunu m.6’nın kıyasen uygulanması yönündedir. Böylece devir anında doğmuş bulunan tüm işçilik hakları devralan işverene geçecek, devralan işveren devreden işveren döneminde doğmuş alacaklardan da sorumlu olacaktır. Devreden işverenin sorumluluğu açısından da birlikte sorumluluk esası uygulanacak, devreden işverenin sorumluluğunun İş Kanunu m.6’da olduğu gibi devirden itibaren iki yıllık süre ile sınırlandırılması veya hiçbir süre sınırlaması getirilmemesi düşünülebilecektir<sup>79</sup>.

Söz konusu mesele Yargıtay kararlarına da konu olmuştur. Yargıtay, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden önce verdiği bazı kararlarında işverenlerin kendi dönemleriyle sorumlu olmalarına hükmetmiştir. Bu sorumluluk işçilik alacaklarını da kapsamaktadır. Ancak Yargıtay’ın aksi yönde kararları da bulunmaktadır. Yargıtay’ın Yargıtay’ın iş

78 Bu görüşler ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, 2007, s.192; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1222; Ayrancı, 2003, s.544; Larenz, 1987, s.618.

79 Bu görüşler ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, 2007, s.192; Çankaya/Çil, 2011, s.250-251; Akyiğit, E. (2008) İş Kanunu Şerhi. Cilt I. 3. Bası. s.340.



sözleşmesinin iradi devrine ilişkin hükümlerin yürürlükte olmadığı bir dönemde, 13.03.2012 tarihinde vermiş olduğu bir kararında, en yakın kurum işyeri devri olmakla İş Kanunu m.6 hükümlerinin iş sözleşmesinin iradi deverine de uygun olan yönüyle kıyas yoluyla uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Bu dönemde de Yargıtay içtihatlarıyla, iş sözleşmesinin iradi devrinde de devir anında doğmuş olan borçların devralan işverene geçeceği kabul edilmiştir. Uyuşmazlığa konu olayda Yargıtay, iş sözleşmesinin devredildiği tarihe kadar olan fazla çalışmalar yönünden de hesaplama gidilmesi gerektiği ve iş sözleşmesini devralan işverenin devir öncesindeki fazla çalışmalardan sorumlu olmayacağı yönünde hüküm kurulamayacağı kanaatindedir<sup>80</sup>.

Kanaatimizce 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulüyle birlikte tüm tartışmalar sona ermiştir. Devralan işveren devraldığı işçinin sadece kıdeme bağlı hakları açısından değil tüm hakları açısından devreden işveren yanında geçen hizmet süresinden de sorumlu olacaktır. Yukarıda da belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin iradi devrini özel olarak düzenleyen m.429'da devir işlemiyle, devralanın, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olacağı şeklinde ifade edilmiş ancak bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarihin esas alınacağı özellikle vurgulanmıştır.

O halde iş sözleşmesinin iradi devri söz konusu olduğunda hizmet süresine bağlı olmayan işçilik hakları bakımından da devralan işveren sorumlu olacak ve devir işlemiyle birlikte devreden işverenin sorumluluğu sona erecektir. Devreden işverenin devirden sonraki süre içerisinde sorumluluğunun devam edip etmeyeceği veya ne kadar süre ile devam edeceği konusunda, devralan işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayan sözleşmelerin yapılması mümkündür. Ancak bu tür bir sözleşme sadece tarafları arasında hüküm ve sonuç doğuracaktır.

80 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 13.03.2012, Esas No: 2009/36413, Karar No: 2012/8303.

## 2- Diğer Çalışma Koşulları

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde öğretide iş sözleşmesinin devri ile birlikte önceki çalışma koşullarının da devredildiği ve devralan işveren tarafından söz konusu çalışma koşullarının uygulanmaması halinde işçinin m.24/II,f uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânına sahip olduğu görüşü ileri sürülmüştür<sup>81</sup>. Aynı görüş uyarınca devralan işverence çalışma koşullarında değişiklik yapılması ancak aynı yasanın 22. maddesi hükümleri çerçevesinde ele alınmalıdır<sup>82</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.429'da devir işlemiyle, devralanın, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olacağı şeklinde ifade edilmiş ancak bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarihin esas alınacağı özellikle vurgulanmıştır. Söz konusu düzenleme karşısında işçinin devreden işverenle arasındaki iş sözleşmesinden ya da işyeri uygulamasından doğan hakları ve borçlarının devralan işverene geçip geçmeyeceği meselesinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Kanaatimizce m.429'un düzenlenmesi karşısında, iş sözleşmesini devralan işveren açısından devreden işverenle olan iş ilişkisinde ortaya çıkan çalışma koşullarının, uygulanmaya devam olunması yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu durumda devreden işverence işçinin süregelen çalışmalarıyla ortaya çıkan çalışma koşullarının uygulanmaması kanaatimizce 4857 sayılı İş Kanununun m.24/II,f uyarınca işçiye haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi imkânını verecektir.

Geçici iş ilişkisinde öngörülen yasal koşullardan biri olan işçinin benzer işlerde çalışması koşulu iş sözleşmesinin iradi devri yönünden aranmadığı için, iş sözleşmesi devredilen işçinin devreden işverene ait işyerinde çalıştığı işlerden çok farklı bir alanda çalışması mümkündür<sup>83</sup>.

81 Çankaya/Çil, 2011, s.648vd.

82 Çankaya/Çil, 2011, s.648vd.

83 Çankaya/Çil, 2011, s.648vd.

Devreden işverene ait işyerinde geçerli olan ve ancak süresi sona ermiş bulunan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri de iş sözleşmesi hükmü olarak varlığını sürdüreceğinden devralan işverene geçecektir. Ancak, devreden işverene ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin devralan işveren ait işyerinde toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanması mümkün olmayacaktır<sup>84</sup>. Halen çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçinin, devredildiği işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmaması ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması durumunda ve özellikle devir gerçekleştikten çok kısa bir süre sonra iş sözleşmesinin devralan işveren tarafından haklı veya geçerli bir neden olmaksızın feshedilmesi durumunda muvazaa iddiası akla gelebilir. Ancak işçinin devredildiği işyerinde uzun bir süre çalıştıktan sonra iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilmişse durumun titizlikle incelenmesi gerekecektir. Ayrıca devredilen işçinin emeklilik tarihinin yakın olması ve devredildiği işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunmaması durumunda muvazaa ihtimali güçlenmektedir.

İş sözleşmesinin devrinden sonra, çalışma koşullarının işçinin rızası olmaksızın esaslı surette ağırlaştırılması durumunda, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi söz konusu olabilecektir. Bu hususta Yargıtay da aynı görüşte olup<sup>85</sup>, bir işçinin iş sözleşmesini devralan ve çalışma koşullarına esaslı değişiklik yapmayı düşünen işverenin, İş Kanunu m.22 hükmünde öngörülen prosedürü izlemesi gerekecektir<sup>86</sup>. Belirtelim ki, 4857 sayılı İş Kanunu hazırlamakla görevli Bilim Kurulu Tasla-

ğında yer verilmesine rağmen yasalaşmayan ve iş sözleşmelerinin devrini düzenleyen hükmün (m.7) gerekçesinde de, “ ... iş sözleşmesinin kesin devrinde, devralan işverenin üstlendiği hak ve borçlara, bu sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar, söz gelimi iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklardan veya işyeri uygulamasından doğan hak ve borçlar dahildir. Yeni işverenin bu şartları esaslı surette değiştirebilmesi, işçinin rızasına bağlıdır. Ancak işveren 23 üncü maddede hükümleri uygulayabilir.” biçiminde bir düzenlemeye yer verilerek bu husus vurgulanmıştır<sup>87</sup>.

Bu açıdan da işyeri devri ile iş sözleşmesinin devri kurumları benzer özellik taşımakta olup, sadece işyeri devrini gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshedemeyen işçinin, devirden sonra çalışma koşullarının esaslı surette değiştirilmesi durumunda, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkündür<sup>88</sup>. Y6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünden önceki dönemde vermiş olduğu bir kararında da Yargıtay, aynı hususu vurgulamıştır. Yargıtay’ın adı geçen kararına göre; “ ... iş sözleşmesinin devredildiği anlaşılmaktadır. Davalı işyerinde çalışma devam ederken altı aylık süre sonunda davacı ve arkadaşlarının satış temsilciliğinden depoda görevlendirilecekleri, ücretlerinin asgari ücrete indirileceği şeklindeki işveren önerisinin kabul edilmemesi sonucu dilekçe verenlerin tazminatlarının ödeneceği yolundaki öneri üzerine, tazminatları ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshine yönelik dilekçe alındığı görülmektedir. Bu dilekçenin şartlı olması karşısında geçerli bir istifadan söz etmek mümkün değildir. O halde davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekir. ... ”<sup>89</sup>.

84 Bu konu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, Ö. (2014) Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1223; Çankaya/Çil, 2011, s.648.

85 Özkaraca, 2008, s.130; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 21.11.2007, Esas No: 2007/17534, Karar No: 2007/34760.

86 Arslanoğlu, M. A. (2006) “İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi”. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/10. s.544.

87 MESS, (2002) Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi. 2. Basım. İstanbul. s.73.

88 Özkaraca, 2008, s.131.

89 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih:21.11.2007, Esas No:2007/17534, Karar No:2007/34760.

### C- Devreden ve Devralan İşverenlerin İş Güvencesi Hukuku Bakımından Sorumlulukları

İş güvencesi hükümleri tüm işyerlerinde uygulanmamaktadır. Bir işçinin iş güvencesi hükümlerinde yararlanası için, öncelikle çalıştığı işyerinin iş güvencesi kapsamında olması gerekmektedir. İş K.m.18/1'e göre, otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerleri iş güvencesi kapsamında sayılmaktadır.<sup>90</sup>

İş K.m.18/1'e göre, iş güvencesinin kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden en az altı aylık kıdemi olanlar, iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilirler. En az altı aylık kıdemin başlangıcı, kural olarak işçinin işe başlama tarihidir. Yani işçinin işyerinde fiilen işe başladığı tarihten itibaren en az altı aylık bir takvim süresinin geçmesi gerekmektedir<sup>91</sup>. Zira İş Kanununda, kıdemin esas alındığı haklarda işçinin iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin işe başladığı tarih esas alınmıştır<sup>92</sup>. İş Kanunu-

90 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.956vd.; Manav, A. E. (2009) İş Hukukunda Geçersiz Fesih Ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları. Ankara: Turhan Kitabevi. s.31 vd.; Çil, Ş. (2007) İş Kanunu Şerhi. C.1, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı. Ankara. s.103-104; Aktay, N. (2008) İş Güvencesinde Otuz (30) Sayısının Tespiti ve Şirketler Grubu Kavramı "Bordro İşvereni" Tabiri Asıl İşveren Alt İşveren İlişkinde Muvazaa Tabiri. MESS Sicil İş Hukuku Dergisi. 11, s.59vd.; İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için otuz veya daha fazla işçinin çalıştırıldığı bir işyerinde çalışıyor olması koşulu açısından bu sayının hangi zamana göre belirleneceği sorusunun cevabı için bkz. Sarıbay, G. (2007) Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları. İstanbul: Legal Yayıncılık. s.58; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 2014, s.283vd.

91 Ekonomi, M. (2003) Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi. Çimento İşveren Dergisi Özel Eki. 17, 2, s.5; Ekonomi, M. (2005) Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi. İş Kanunu Toplantı Dizisi I. s.42-43; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s.974vd.; Soyer, M. P. İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Koruyan Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları. Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı-İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları. s.34; Göktaş, S. (2008) İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi. Ankara Barosu Dergisi. 1, s.26.

92 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih:10.11.2008, Esas No:

nun 18. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, işçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanacaktır.<sup>93</sup> Aynı holding veya şirketler topluluğu içerisinde yapılan çalışmalar açısından, hizmetlerin bütün olarak kabul edilmesi konusunda zaten bir problem bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin iradi devrinin bir halefiyet işlemi olmasının sonucu olarak sözleşmenin devri halinde, iş sözleşmesi bütün unsurlarıyla birlikte devam etmektedir. Gerçekten, devir halinde sadece işveren tarafında bir değişiklik söz konusu olmakta, bunun dışında sözleşmenin içerik ve kapsamında herhangi bir değişiklik olmamaktadır. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin iradi devri, işçinin iş güvencesinin kapsamına girmesi açısından, sözleşmenin devrinden önceki durumdan farklı sonuçlara yol açabilecektir. Başka bir deyişle, iş sözleşmesinin devrinden önce iş güvencesinin kapsamında olan bir işçi, devir sonrasında güvence kapsamı dışında kalabileceği gibi, bu durumun aksi de gerçekleşebilecektir. Böyle bir farklılık, iş sözleşmesini devreden ve devralan işverenlerin, işyerlerinin girdiği işkolunda farklı sayıda işçi çalıştırmalarından kaynaklanabilir.

Bilindiği gibi, işçinin iş güvencesinden faydalanabilmesi için, diğer koşulların yanında, iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin, işçinin çalıştığı işyerinin girdiği işkolunda en az otuz işçi çalıştırması gerekir (m.18/1, IV). Bu durumda, devirden önce iş güvencesinin kapsamında olan bir işçi, iş sözleşmesini devralan işverenin otuzdan az işçi çalıştırması nedeniyle kapsam dışı kalabilecektir. Bunun gibi, iş sözleşmesini devreden işverenin 30'dan az işçi çalıştırması nedeniyle iş güvencesinden yararlanmayan bir işçi, iş sözleşmesini devralan işverenin -söz konusu işçi de dâhil- otuz işçi çalıştırması durumunda artık iş güvencesinden yararlanabilecektir. Aynı durum işyerinin devrinde de söz konusu olabilmektedir.<sup>94</sup>

2008/3706, Karar No: 2008/30561.

93 Ekonomi, 2005, s.43; Soyer, s.34.

94 Özkaraca, 2008, s.128, 272-275; İşyeri devrinin iş güvencesinin kapsamına girme açısından etkisi ile ilgili

Burada karşılaşılabileceğimiz önemli bir sorun, devre ilişkin rızanın, iş sözleşmesi yapılırken veya yapıldıktan sonra, ancak devir işleminden önceki bir tarihe alınması durumunda, işçilerin sırf iş güvencesinin kapsamı dışında bırakılmaları için, iş güvencesi kapsamı dışındaki işyerlerine devredildikleri durumlara rastlanabilecek olmasıdır. Rızanın devirden önceki bir tarihte alınması durumunda hâlihazırda iş güvencesinden yararlanan ve iş sözleşmesi devredilmek istenen işçilerin, bu hususta karar vermeden önce, özellikle devralacak işverene ait işyerinde (aynı işkolundaki işyerlerinde) çalışan işçi sayısı konusunda bilgi sahibi olmaları imkânı ortadan kaldırılmış olmaktadır.<sup>95</sup>

olarak ayrıca bkz. Özkaraca, 2008, s.272-275; Danar, 2007, s.72.

95 Özkaraca, 2008, s.128-129; ayrıntılı bilgi için bkz. Cengiz, 2014, s.63vd.; “İş sözleşmesinin iradi devri Söz konusu olduğunda, işçinin devir sözleşmesine ilişkin rızasının önceden alınmasının mümkün olup olmadığı hususu, öğretide tartışmalıdır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulünden önceki dönem itibarıyla ifade edilen bir görüşe göre; sözleşmenin iradi devrinde esaslı unsur olarak gözüken işçinin iradesinin ola bildiğince açık, anlaşılır ve devir sözleşmesine yakın tarihli olması önemlidir. Çünkü işçi tarafından verilecek olan rızanın sıhhatli olabilmesi, ancak devir sözleşmesinin yapılmasından sonra, devralan işverene ilişkin şartların öğrenilmesi ile mümkün olacaktır (Kübra Doğan Yenisey, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi seminerine sunulan yayınlanmamış tebliğ, s.40; Çankaya/Çil, 2011, s.642-643; Arslanoğlu, 2006, s.541; Uçum, s.41; ayrıca bkz. Özkaraca, 2008, s.123-124. ). Aynı sonuca varan bir başka görüş, bu konuda İş Kanunu m.7 hükmünde yer alan geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeden hareket etmektedir. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinin devri kurumuna en yakın kurum, İş Kanunu m.7 hükmünde düzenlenen geçici iş ilişkisidir. Geçici iş ilişkisinde ise, işçinin devir sırasında yazılı rızası aranmaktadır. Geçici iş ilişkisinin kurulması bu denli sınırlandırılmışken, ilişkinin geçici olmadığı iş sözleşmesinin devri durumunda da, en az 7. maddedeki ölçütlerin uygulanması gerekmektedir (Özkaraca, 2008, s.123-124; Doğan Yenisey, 2006, s.23 ) 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden önce öğretide savunulan aksi görüşe göre ise; işçinin iş sözleşmesinin devrine ilişkin rızası, iş sözleşmesi yapılırken sözleşmede yer alan bir hükümlerle veya daha

İşçi sayısı dışında, 6 aylık kıdem süresi ve iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması koşulları açısından ise, iş sözleşmesinin devri, işçinin iş güvencesinin kapsamına girme durumu noktasında bir etki doğurmayacaktır. Zira yukarıda belirtildiği gibi, işçinin hizmet süresinin hesabında, devreden işveren yanında geçen süreler de göz önünde tutulacaktır. Bunun gibi, iş sözleşmesinin devri iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olma niteliğini de değiştirmeyecektir.<sup>96</sup>

Özellikle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesi tamamen farklı bir işverene devredilen işçi açısından, devreden işveren yanında geçen hizmetlerin, iş güvencesinden yararlanmanın ön koşulu olan altı aylık kıdem hesabında dikkate alınması gerekmektedir.<sup>97</sup> Zira 6098 sayılı Türk Borçlar

sonra, ancak devir sözleşmesinden önce alınabilir (Özkaraca, 2008, s.123-124; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1219-1220); Öğretide, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra da, feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesine dayanarak, işçinin iş sözleşmesinin devrine ilişkin rızasının iş sözleşmesi yapılırken sözleşmede yer verilen bir hükümlerle alınabileceği savunulmaktadır (bu konu ile ilgili olarak bkz. Danar, 2007, s.71). Bu görüşün temel dayanakları, 818 sayılı Borçlar Kanunu m.320’de yer alan ve iş sözleşmesine işçinin rızasına ilişkin hüküm konabileceğini öngören düzenleme ile o dönemde yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu m.16/II, e’de yer alan ve işverenin işçinin işyerini ve/veya işini değiştirme yetkisinin saklı tutulmasına olanak tanıyan düzenlemedir. Buna göre, iş ve işyeri değişikliği bakımından işçinin rızasının önceden alınabileceği kabul edilen bir hukuk sisteminde, işçinin sözleşmenin devrine ilişkin rızasını da önceden beyan etmesi mümkündür (Özkaraca, 2008, s.124; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s.1219-1220. ) Kanaatimizce Türk Hukukunda da iş sözleşmesinin iradi devrini saklı tutan kayıtların geçerliliğine ilişkin tartışmalar; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulü ile son bulmuştur. Zira m.205’in açık düzenlemesi ve m.429’un rızanın açıklanacağı zaman ile ilgili olarak bir hüküm içermemesi karşısında, devir işleminden önceki bir tarihte de işçinin rızasının alınması mümkündür ve hukuka uygundur (Sadece aynı holding bağlı şirketler arasında devre ilişkin rızanın önceden açıklanabileceği yönündeki görüş için bkz. Alp, 2007, s.201; değişiklik kayıtlarının geçerlilik koşulları için bkz. Alp, 2007, s.330 vd. ; Heiz,2004, s.145) (Cengiz, 2014, s.63vd.)

96 Özkaraca, 2008, s.129.

97 İş güvencesinden yararlanmanın koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Manav, A. E. (2009) İş

Kanunu, hizmet süresine bağlı haklar bakımından, devredilen işçinin kıdeminin, devreden işveren yanında işe başladığı tarih göz önünde bulundurularak hesaplanması gerektiğini hükme bağlamaktadır. Bu nedenle, devreden işveren yanında geçirdiğı hizmet süresi de, devralan işveren bünyesinde iş güvencesinden yararlanmanın bir koşulu olarak göz önünde bulundurulacaktır.

Öğretide, iş sözleşmesinin iradi devri söz konusu olduğunda, devredilen işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı ve hâlihazırda işyerindeki işçi sayısının iş güvencesi açısından yeterli olduğu durumlarda, altı ayın dolmasına kısa bir süre kala işgüvencesi kapsamı dışında olan bir işyerine iş sözleşmesi devredilmiş ise, TMK m.2 uyarınca dürüstlük kurallarına aykırılık nedeniyle devir işleminin geçersiz olduğunun ileri sürülebileceğı belirtilmektedir.<sup>98</sup> İşçinin iş sözleşmesinin, altı aylık kıdemi dolmadan işveren tarafından, iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmak amacıyla feshedilmesi durumunun, TMK m.2 uyarınca dürüstlük kuralına aykırılık oluşturabileceğı ve feshin geçersiz sayılabileceğı, öğretide de belirtilmektedir.<sup>99</sup>

Kanaatimizce, işverenin altı aylık kıdem koşulunun gerçekleşmesine çok kısa bir süre kala yaptığı devir işlemi, sırf bu sebeple kötüniyetli

Hukukunda Geçersiz Fesih Ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları. Ankara: Turhan Kitabevi.

98 İşçinin iş sözleşmesinin altı aylık kıdemi dolmadan işveren tarafından, iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmak amacıyla feshedilmesi durumunun TMK m.2 uyarınca dürüstlük kuralına aykırılık oluşturabileceğı ve feshin geçersiz sayılabileceğı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, A. (2004) İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası. s.34; Çelik, N. (2003) İş Güvencesi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları. s.22; Başterzi, S. (2005) 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi. A. Can Tuncay'a Armağan. İstanbul. s.639; Akyiğit, E. (2007) Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade) Ankara: Seçkin Yayınları. s.235; Çelik, 2003, s.22.

99 Güzel, 2004, s.34; Çelik, 2003, s.22; Başterzi, 2005, s.639.

olduğı anlamına gelmeyecektir. Zira devir işlemi üçlü bir hukuki ilişkidir ve irade beyanları olmaksızın gerçekleşmesi mümkün değildir. İşçinin devir işleminden önceki bir tarihte rızasını açıklaması durumunda, işçi belirsiz bir duruma rıza göstermiş olduğu için, bunun sonuçlarına katlanması gerekecektir. İşçinin devir sırasında ya da sonradan rızasını açıklaması durumunda ise zaten devredilmek istediğı işveren hakkında bilgi edinme imkânına sahiptir. Ancak somut olayda, işverenin kötü niyetli hareket ettiğini gösteren somut birtakım olgular varsa, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uyarınca altı aylık kıdem koşulunun gerçekleştiğı ve işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğinin kabul edilmesi mümkündür.

## SONUÇ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun kabulüne kadar iş sözleşmesinin iradi devrinin şartlarının ve sonuçlarının tüm yönleriyle düzenlenmemiş olması bir noksanlık olarak karşımıza çıkmaktaydı. Bu dönemde İş Kanunlarında da düzenlenmemiş olması konunun çözümünü öğretiyeye ve Yargıtay kararlarına bırakmaktaydı. Ancak mevzuatta açıkça düzenlenmemiş olmasına rağmen uygulamada işverenler arasında işçi devirleri yapılmakta ve bu uygulama sonunda işçilik hakları bakımından uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktaydı.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, işyeri devri ve iş sözleşmesinin devri konusunda özel düzenlemeler öngörmüştür. İşyeri devrine ilişkin 428. madde ile İş Kanunu m.6/III'e paralel bir düzenleme getirilmiş ve devreden işverenin kendi döneminde muaccel olan alacaklar nedeniyle devirden itibaren iki yıl süre ile devralan işverenle birlikte sorumlu olacağı kabul edilmiştir. Buna karşılık iş sözleşmesinin iradi devrine ilişkin 429. maddesinde birlikte sorumluluğa ilişkin bir düzenleme getirilmemiştir. Bu bağlamda kanun koyucunun iş sözleşmesinin iradi devri Söz konusu olduğunda devreden işverenin birlikte

sorumluluğunu istemediği sonucu çıkarılabilecektir.

İş sözleşmesinin devrinde kanaatimizce halefiyete dayanan esasların uygulanması gerekir. Sözleşme devri sadece taraf değişikliği sonucunu doğuran bir işlemdir ve bu işlemle borç ilişkisinin içeriğinde, kapsamında ve hukuki ayniyetinde bir değişiklik ortaya çıkmaz. İş sözleşmesini devralan işveren sözleşme ilişkisi hangi durumda ise o hali ile sözleşmeyi devralır ve bu nedenle kıdeme bağlı haklarda işçinin devreden işveren yanında geçen hizmet süresi de dikkate alınarak işlem yapılır.

İş sözleşmesini devralan işveren, sözleşmeyi tüm hak ve borçları ile devraldığına göre, sadece devirden sonra doğacak borçların değil, aynı zamanda daha önce var olan hakların sahibi ve borçların sorumlusu olur. Kanaatimizce madde hükmünde bir boşluk söz konusu değildir ve kanun koyucu burada müteselsil sorumluluk da öngörmemiştir. İşçinin önceki işverene bağlı olarak geçen kıdemine bağlı haklar yönünden bir kaybı söz konusu olmayacak ve yeni işveren işçinin tüm kıdemi ve kıdemine bağlı haklarından sorumlu olacaktır.

Sonuç olarak iş sözleşmesinin iradi devri ile sözleşmenin işçi tarafı aynı kalmakta, sadece işveren tarafı değişmekte ve dolayısıyla işçinin iş görme borcu devralan işverene karşı devam ederken, devralan işveren de iş sözleşmesinin tarafı haline gelmekte ve buna bağlı hüküm ve sonuçlara tabi olmaktadır.

## KAYNAKÇA

Aktay, N. (2008) “İş Güvencesinde Otuz (30) Sayısının Tespiti ve Şirketler Grubu Kavramı “Bordro İşvereni” Tabiri Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Tabiri”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.11, Eylül, s.59-64.

Aktay, A. N./Aricı K./Kaplan-Seneyen, E.T. (2011) İş Hukuku, Yenilenmiş 4. baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, Eylül 2011.

Akyiğit, E. (2007) Türk İş Hukukunda İş Güvencesi

(İşe İade), Seçkin Yayınları, Ankara 2007.

Akyiğit, E. (2008) 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt I-II, 3. Baskı, Ankara 2008.

Akyiğit, E. (2001) “İş İlişkisinin (Bireysel) Devri, Karar İncelemesi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Kasım 2001, Cilt 17, Sayı 2.

Alp, M. (2007) “İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s.189-209.

Alpagut, G. (2003) “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003.

Alpagut, G. (2011) “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İSGHD, 2011/31.

Antalya, O. G. (2013) 6098 Sayılı Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Cilt: I. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2. Baskı.

Arslanoğlu, M. A. (2006) “İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/10.

Ataay, A. (1981) Borçlar Hukukunun Genel Teorisi I. 3. Bası, İstanbul.

Ayrancı, H. (2003) Sözleşmelerin Yüklenilmesi (Devri), Yetkin Yayınları, Ankara 2003.

Başterzi, S. (2005) “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi”, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s.623-651.

Cengiz, İ. (2014) İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara: Turhan Kitabevi.

Cuhruk, M. (1978) Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara 1978.

Çankaya, O. G./Çil, Ş. (2011) İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Genişletilmiş 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.

Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2014) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ekim 2014 İstanbul.

- Çelik, N. (2003) İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2003. (İş Güvencesi)
- Çenberci, M. (1984) İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Ankara 1984.
- Çil, Ş. (2007) İş Kanunu Şerhi, C.1, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. baskı, Ankara 2007.
- Danar, C. (2007) “Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Haziran 2007, Sayı 6.
- Demir, F. (2003) Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, İzmir.
- Ekonomi, M./Eyrenci, Ö. (2001) “Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi”, Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan, C.II, İstanbul 2001, s.1199-1220.
- Ekonomi, M. (2005) “Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi”, İş Kanunu Toplantı Dizisi I, İstanbul 2005, s.16-60.
- Ekonomi, M. (2003) “Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C. 17, S. 2, Mart 2003, s.1-40.
- Ekonomi, M. (1991) “Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991.
- Engin, M. (1996) Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Ankara 1996.
- Eren, F. (2014) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler. 16. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Göktaş, S. (2008) “İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl 66, Sayı 1, Kış 2008, s.16-43.
- Günay, C. İ. (2010) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2010.
- Günay, C. İ. (2007) “Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri”, İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007. (Üçlü İş İlişkileri)
- Günay, C. İ. (2006) İş Kanunu Şerhi, C.I, 2. Baskı, Ankara 2006. (Şerh)
- Güzel, A. (2004) “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Eylül 2004, s.15-145.
- Güzel, A. (1987) İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987.
- Heiz, R. (2004) Das Arbeitsverhaeltnis im Konzern, Wallisellen, 2004.
- İnan, A. N. (1984) Borçlar Hukuku Genel Hükümler. 3. Bası. Ankara.
- Larenz, K. (1987) Lehrbuch des Schuldrechts, Band I, Allgemeiner Teil, 14. Auflage, München, 1987.
- Manav, A. E. (2009) İş Hukukunda Geçersiz Fesih Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara 2009.
- MESS, (2002) Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, “Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gereçesi”, 2. Baskı, İstanbul 2002.
- Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M. /Baysal, U. (2014) İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998) İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri. Cilt I. 3. Bası, İzmir. (2012)
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012) İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, Cilt I, Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İzmir.
- Nomer, H. N. (2002) Beklenen Haklar Üzerindeki Tasarrufların Hukuki Sonuçları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul Nisan 2002.
- Özkaraca, Ö. (2014) Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Özkaraca, E. (2008) İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Aralık 2008, İstanbul.
- Özkaraca, E. (2014) İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar. Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukukta Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.5 İş Hukuku. Yayın No:457. İstanbul.
- Reisoğlu, S. (1976) 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976. (Kıdem Tazminatı)
- Reisoğlu, S. (1968) Hizmet Akdi, Ankara 1968.
- Sarıbay, G. (2007) Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- Senyen-Kaplan, E. T. (2015) Bireysel İş Hukuku, Ye-

nilenmiş 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Eylül 2015, Ankara.

Soyer, M. P. “İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Koruyan Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Toplantısı İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, s.27-69.

Süzek, S. (2015) İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul 2015.

Süzek, S. (2001) “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003.

Şahlanan, F. (2007) “İşyeri Devri ile İş Sözleşmesinin Devrinin Farkı ve Sonuçları”, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, Sayı 324, Ocak 2007.

Tunçomağ, K. (1976) Türk Borçlar Hukuku I, Genel Hükümler. 6. Bası, İstanbul.

Yiğit, Y. (2014) İş Sözleşmesinin Devri. Ekin Basım Yayın Dağıtım.