

Yrd. Doç. Dr. Emre ERTAN*

Makale Gönderim Tarihi: 21 Aralık 2017

Makale Kabul Tarihi: 22 Aralık 2017

İş Sözleşmesinin İşçi ve İşveren Sifatının Birleşmesiyle Sona Ermesi

Öz

Alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesiyle borç sona erer. İşçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşebileceği unutulmamalıdır. Alacaklı ve borçlu sıfatının birleşmesine ilişkin yasal düzenleme, işçi ve işveren sıfatının birleşmesine de uygulanacaktır. Dolayısıyla işçi ve işveren sı-

fatı, kendiliğinden veya işyerinin ya da ciddi bir şirket payının işçiye devri gibi bir hukuki işlemle birleştiğinde iş sözleşmesi sona erer. İş yasaları kıdem tazminatının ödeneceği halleri sınırlı olarak saydığından, işçi böyle bir durumda kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Anahtar Sözcükler:

Alacaklı ve borçlu sıfatının birleşmesi, işçi ve işveren sıfatının birleşmesi, iş sözleşmesinin sona ermesi, işyeri devri, kıdem tazminatı.

The Dissolution of the Employment Contract by Merger of the Capacities of Employee and Employer

Abstract

An obligation is deemed extinguished by merger where the capacities of creditor and debtor are united in the same entity. One should bear in mind that the capacities of employee and employer may unite in the same entity. The regulation regarding the merger of the capacities of the creditor and the debtor shall apply to the merger of the capacities of the employee and the employer. Hence the employment contract comes

to an end when the capacities of contractants merge either automatically or by means of a legal transaction such as the transfer of the enterprise or the transfer of a substantial share of the company to an employee. In this case the employee cannot claim any severance pay since the labour legislation enumerates the terms and the conditions in a restrictive manner under which the severance pay shall be paid.

Keywords:

Merger of the capacities of creditor and debtor, merger of the capacities of employee and employer, ending of the employment contract, transfer of the enterprise, severance pay.

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-emreertan28@hotmail.com

I. Giriş

Çağdaş Türk iş hukuku yazınında iş sözleşmesini sona erdiren durumlar; fesih, işçinin ölümü, belirli sürenin bitimi ve tarafların anlaşması (ikale) olarak sıralanmaktadır. Buna karşılık, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenlemede, alacaklı ve borcu sıfatının aynı kişide birleşmesine borcun sona ermesi sonucu bağlanmıştır. İş sözleşmesi işçi ve işverene karşılıklı borç yükleyen ve sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme türü olup, işçi ve işveren sıfatının aynı kişide ve özellikle işçi de birleşmesi olasıdır. Gerçekten işçinin ölen işverenin mirasçısı olması örneğinde olduğu üzere, işçi ve işveren sıfatı yasa gereği (kendiliğinden) aynı kişide toplanabileceği gibi; işçinin iş görme edimini yerine getirdiği işyerini işverenden devralması veya çalıştığı şirkete ortak olması örneklerinde olduğu üzere, işçi ve işveren sıfatı hukuki bir işlem yoluyla da birleşebilir.

Ne var ki Türk iş hukukuna ilişkin genel kaynaklarda iş sözleşmesini sona erdiren olgular arasında işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesine yer verilmediği gibi, işçi ve işveren sıfatının aynı kişide bir araya gelmesini bağımsız bir sona erme modeli olarak ele alan monografik bir çalışma da yoktur. Bu durum, uygulamada duraksamalara yol açmakta; birleşme kimi zaman fesihle özdeşleştirilirken, bazen birleşme öncesinde bozma (ikale) sözleşmesi bağlanmaktadır. Nitekim kararlarında işçi ve işveren sıfatının aynı kişide bir araya gelemeyeceğini vurgulamasına rağmen, Temyiz Mahkemesi'nin sıfat birleşmesini ayrı bir sona erme nedeni saydığı ve birleşmeyle bağlantılı hukuki sorunlara kesin bir çözüm getirdiği söylenemez. Sıfat birleşmesinin iş ilişkisine etkisinin yanında, işçi ve işveren sıfatı üzerinde toplanan kişinin birleşmeden önce doğan alacaklarla iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı hakları ve -bu arada kıdem tazminatı- talep edip edemeyeceği özellikle yanıtlanması gereken bir sorudur.

Buna göre, işçi ve işveren sıfatının aynı kişide toplanmasının irdelendiği böyle bir çalışmada, konuya öncelikle borçlar hukuku perspektifinden yaklaşılarak alacaklı ve borçlu sıfatının birleştiği durumlarla birleşmenin koşulları ve sonucu ortaya konulmalı; daha sonra borçlar hukukundaki normun

iş sözleşmesine uygulanabilirliği tartışılmalıdır. İşçi ve işveren sıfatının bir araya geldiği durumlar anlatıldıktan sonra, birleşmenin birleşmeden önce doğan alacaklarla iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı haklara etkisi ele alınmalıdır. Ekleyelim ki, kıdem tazminatı, işçi alacakları arasındaki özel konu nedeniyle, sıfat birleşmesi yönünden ayrıntılı bir biçimde incelenecektir. İşçi ve işveren sıfatının birleşmesinin Türk iş hukuku öğretisinde ilk defa bir monografik yapıta konu olacak olması, çalışmanın önemini arttırmakta ve konuya bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşılmasını zorunlu kılmaktadır.

II. Alacaklı ve Borçlu Sıfatının Birleşmesi

Alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesi borcu sona erdiren haller arasındadır. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nda, alacaklı ve borçlu sıfatlarının aynı kişide birleşmesinin borcu sona erdireceği açıkça belirtilmektedir (TBK m. 135/1). Bu doğrultuda, aynı borca ilişkin edimsel yükümlü alacak hakkının aynı kişide birleşmesiyle borç *kendiliğinden* sona erer¹. Alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesiyle birlikte borç (dar anlamda borç ilişkisi) ortadan kalktığı gibi, borç ilişkisinin taraflarına ait alacaklı ve borçlu sıfatlarının aynı kişide bir araya gelmesi sonucunda borç ilişkisinin (geniş anlamda borç ilişkisi) sonlanması da olanaklıdır². Öğretide birleşme için; bir borcun var olması, alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide toplanması, birleşmenin borcun doğumundan sonra gerçekleşen birleştirici bir olaya dayanması ve alacak hakkıyla edimsel yükümlünün aynı malvarlığı kesimi içinde bir araya gelmesi koşulları aranmaktadır³.

1 Akıntürk, Turgut/Ateş, Derya: Borçlar Hukuku, 26. Baskı, Beta, İstanbul 2017, s. 182; Gümüş, M. Alper: Alacaklı ve Borçlu Sıfatının Birleşmesi, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007/1, Cilt 7, Sayı 2, Temmuz 2008, s. 25.; Nomer, N.Haluk: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Bası, Beta, İstanbul 2017, s. 423; Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt -1, 6098 Sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Genişletilmiş 9. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2011, s. 587.

2 Gümüş, s.30.

3 Gümüş, s.31-39.

Öncelikle alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesi için birleştirici olayın gerçekleştiği anda bu sıfatların kaynağını oluşturan bir borcun varlığı şarttır. Öyleyse borç birleştirici olayın meydana geldiği tarihte geçerli olarak doğmamışsa veya ifa ya da başka bir nedenle sona ermişse, TBK m. 135 anlamında bir birleşmeden söz edilemeyecektir⁴. İkinci olarak, borcun birleşmeyle sona ermesi için borca ilişkin alacaklı ve borçlu sıfatı aynı kişide toplanmalıdır. Örneğin alacaklı alacağını borçluya devrettiğinde birleşme gerçekleşmektedir⁵. Birleşmenin üçüncü koşulu, birleşmenin borç doğduktan sonra gerçekleşen birleştirici olaya dayanmasıdır. Alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesi, yasa gereği (kendiliğinden) gerçekleşmekte veya hukuki bir işlemde kaynaklanmaktadır. Buna göre, alacaklının borçluya tek başına mirasçı olması durumunda birleşme kendiliğinden gerçekleşmekteyken; alacaklı alacağını borçluya devrettiği takdirde hukuki işleme dayalı bir birleşme ortaya çıkar⁶. Nihayet birleşmenin son koşulu, alacak hakkıyla edimsel yükümün aynı malvarlığı içinde bir araya gelmesidir. Dolayısıyla alacaklı ve borçlu sıfatı aynı kişide toplanmakla birlikte, bir araya gelmenin aynı malvarlığında gerçekleşmediği durumlarda birleşmeden söz edilemez⁷.

Alacaklı borçluya tek başına mirasçı olduğu takdirde birleşme gerçekleşmekte ve borç birleşmeyle sona ermektedir⁸. Peki, alacaklı dışında başka mirasçılar da varsa nasıl bir tablo ortaya çıkacaktır? Mirasçılar, tereke borçlarından müteselsil (birlikte) sorumludur (TMK m. 64/I). Öğretide bir görüş; bölünebilir borçlarda, birleşmeyle beraber miras bırakanın borcunun mirasçı alacaklı için mirasçı alacaklının iç ilişkideki payı (miras payı) oranında ortadan kalkacağını, diğer mirasçıların ise kalan tutar oranında müteselsil borçlu olmayı sürdüreceğini savunmaktadır⁹. Örneğin mirasçısı olarak üç oğlu kalan miras bırakan (M) en büyük oğlu O1'e

900,00 TL borçluyorsa, (M)'nin yaşamını yitirmesiyle (M)'nin borcunun O1 için iç ilişkideki payı (1/3) oranında sona ereceği ve O1'in müteselsil borçlu sıfatını taşıyan diğer mirasçılar O2 ve O3'den 600,00 TL isteyebileceği dile getirilmektedir¹⁰. Bölünebilir ve bölünemez edimler arasında kesin bir ayırıma gitmemekle birlikte Yargıtay da, müteselsil borçlu mirasçıların borcunun mirasçı alacaklının iç ilişkideki payı oranında ortadan kalkacağı kanısındadır¹¹. Buna karşılık, öğretide baskın eğilim; tereke alacaklısının aynı zamanda bir mirasçı olduğu durumlarda - *miras bırakanına mal satan ancak bedelini tahsil edemeyen mirasçı örneğinde olduğu gibi* - TMK 641/I'in uygulanmayacağını ve öteki mirasçıların bu borç için müteselsil sorumluluğunun bulunmadığı görüşünü benimsemektedir¹². Bu görüşün doğal bir sonucu olarak; tereke alacaklısı mirasçının alacağı, terekenin paylaşımı sırasında hesaba katılarak onun payı belirlenmeli ve gerekirse bazı tereke malları paraya çevrilerek borç ödenmelidir. Çoğunlukla paylaşılan bu düşüncenin arka planında, mirasçıların iki kere hesaplaşmasının ve mirasçılar arasında iki ayrı uyumsuzluk çıkmasının hukuk ekonomisiyle bağdaşmadığı gibi bir gerekçe yatmaktadır¹³.

Asıl borcun birleşmeyle sona ermesiyle birlikte ikincil (feri) haklar; başka bir anlatımla faiz ve ceza koşulu gibi bağımsız ikincil (feri) alacaklarla kefalet ve rehin gibi borca ilişkin teminatlar son

10 *Gümüş*, s.37. Böyle bir durumda öteki mirasçılar O1 ve O2, O1'e karşı 600,00 TL için müteselsil borçlu olacaktır.

11 *"...Davacı, davalının eşi olup, çocukları bulunmadığı için ölümü ile mirası davalı kocası M. ile Kardeşleri Z. ve F'ye kalmıştır. Davalı bu davada bir yandan nafaka borçlusu, öbür yandan ise, ölen eşinin mirasçısı olarak alacaklı durumunda olup, şahsında alacaklılık ve borçluluk sıfatı birleştiği için, miras payı oranında borç kendiliğinden düşer. (B.K. 116) Öyle ise Mahkemece yapılacak iş, dava günü ile ölüm tarihi arasındaki süre içinde birikmiş nafaka tutarı hesaplanmak, davalıda alacaklı borçlu sıfatı birleştiği cihetle sadece davacıların miras payına düşenin ödetilmesine karar vermektir. Buna rağmen alacağın tümünün davalıdan alınmasına karar verilmesi usul ve kanuna aykırıdır...". Y.2.HD., 06.05.1974, _2936/2795, Yargıtay Kararları Dergisi, 1975/5, s. 47.*

12 *Dural, Mustafa/Öz, Turgut, Türk Özel Hukuku, Cilt IV, Miras Hukuku, Filiz Kitabevi, İstanbul 2016, s. 458-459; Oğuzman /Öz, s.586.*

13 *Dural/Öz, s. 459.*

4 *Gümüş*, s.31.

5 *Gümüş*, s.33.

6 *Gümüş*, s.34.

7 *Nomer, s. 423; Oğuzman /Öz, s.587.*

8 *Gümüş*, s.35.

9 *Gümüş*, s.37.

bulmaktadır¹⁴. Alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesinin koşulları oluştuğunda, borç tarafların herhangi bir davranışına gerek kalmaksızın kendiliğinden ortadan kalkar. Birleşme borcun bir bölümüne ilişkinse, borç salt birleşen alacak ve edimsel yüküm yönünden sona ermektedir¹⁵.

III. Alacaklı ve Borçlu Sıfatının Birleşmesine Borcun Sona Ermesi Sonucunu Bağlayan Yasal Düzenlemenin İş Sözleşmesine Uygulanabilirliği

Ne Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinde ne de İş Kanunu'yla diğer iş yasalarında işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesinin iş sözleşmesini sona erdireceğini düzenleyen bir kurala yer verilmiştir. İş yasalarında var olan boşlukların -iş hukukunun niteliğine uygun düştüğü ölçüde- Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleriyle doldurulacağı konusunda öğretide ve içtihadta bir görüş ayrılığı neredeyse yoktur¹⁶. Türk Borçlar Kanunu'nda

hizmet (iş) sözleşmesinin sona erdiren durumlar; sırasıyla belirli sürenin dolması (TBK m. 430), fesih (TBK m. 431-439) ve işçi veya işverenin ölümü (TBK m.440-441) olarak sıralanmaktadır Buna karşın, İş Kanunu'nda iş sözleşmesini sona erdiren durumlardan sadece fesih düzenlenmiştir (İK m. 17-27). İş hukuku yazınında ise, iş sözleşmesinin son bulunduğu durumlar dört başlık altında incelenmektedir: Tarafların anlaşması (ikale), ölüm, belirli sürenin bitimi ve fesih¹⁷.

İş sözleşmesi, işçiyle işveren arasında sürekli borç ilişkisi doğuran ve her iki tarafa karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme tipidir. Böyle bir hukuki ilişkide aynı anda alacaklı ve borçlu sıfatını taşıyan taraflara ait işçi ve işveren sıfatlarının kendiliğinden (yasa gereği) veya hukuki işlem yoluyla birleşmesi olasıdır. Söz gelimi, işçi babasının yanında çalışırken miras bırakan baba öldüğünde işyeri miras yoluyla işçiye geçmekte ve böylelikle mirasçı işçi kendiliğinden işveren sıfatını kazanmaktadır. İşçi iş görme borcunu yerine getirdiği

lar Kanunu içinde yer alır. Ancak bir sözleşme türünün yaygın ve etkin olması, özel arz etmesi, bağımsız bir hukuk dalı niteliği kazanması nedeni ile bu sözleşme ile ilgili özel kanun düzenlenmesini gerektirir. Kural olan genel kanundan sonra özel kanun düzenlenmesinin gelmesidir. Zira özel kanun daha kapsamlı, daha ayrıntılı düzenlemeleri içerir. Özel kanun-genel kanun ilişkisinde özel kanunda hüküm olmayan veya boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanacağı açıktır. Farklı çatışan hükümlerin olması halinde ise özel kanun hükümleri dikkate alınacaktır..” Yarg. 9. HD., 03.10.2017, E:2015/27849 K:2017/14749, www.legalbank.net Buna karşılık, öğretide azınlıkta kalan görüş; Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu'nun ana kanun niteliğinde bulunduğunu ve bu yasalarda boşluk bulunan durumlarda İş Kanunu'na gidilmesinin uygun olacağını ileri sürmektedir. bkz. Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş; İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 60-61.

14 Akıntürk/Ateş, s. 182; Gümüş, s. 40; Nomer, s. 423; Oğuzman /Öz, s.587.

15 Gümüş, s.40.

16 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Baskı, Beta, İstanbul 2017, s. 19-20. Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, Beta, İstanbul 2017, s.39-44. Şakar, Müjdat; İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 11. Baskı, Beta, İstanbul 2016, s. 26. "...Basın işyerinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkilerde uygulanan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun'da, (satış suretiyle de olsa) işyeri devri hâlinde devir tarihine kadar doğmuş işçilik alacaklarından sorumluluk esasları belirlenmemiştir. Bu durumda anılan Yasaya tâbi çalışanlar bakımından işyeri devrinin işçilik alacaklarına etkileri hususunda kanun boşluğundan söz edilir. Yasa boşluğun genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir..." Yarg. 9. HD., 13.04.2005, 8891/13918, www.legalbank.net. "...Genel olarak sözleşme hukuku, Borçlar Hukuku kapsamındadır. Bu nedenle tüm sözleşmelere ilişkin genel hükümleri Borç-

17 Çelik /Caniklioğlu /Canbolat, s. 403 vd.; Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, Beta, İstanbul 2017; s. 173 vd.; Süzek, 525 vd; Şakar, 178 vd. Monografik bir yapıtta, daha önce iş sözleşmesiyle çalışan bir kişiye en yüksek düzeyde talimat verme yetkisi devredildiğinde iş sözleşmesinin esaslı unsuru olan bağımlılığın ortadan kalkacağı; böylece iş sözleşmesinin sona ereceği kaydedilmiştir. Ancak yazar, somut işveren sıfatını kazanan kişinin iş sözleşmesinin nasıl sona erdiğini açıklamamıştır. Engin, E. Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1993, s. 116-151.

işyerini işverenden devraldığı veya çalıştığı şirketin %50 payını satın alarak ortak olduğunda ise, işçi ve işveren sıfatı hukuki işlem kanalıyla aynı kişide toplanmaktadır. Sunulan örneklerden anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesi alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesine konu olabilmektedir. Ancak işçi ve işveren sıfatını aynı kişide birleştiren olguların, fesihle veya başka bir sona erme modeliyle özdeşleştirilmesi ve feshi veya başka bir sona erme modelini düzenleyen normların birleşmeye uygulanması olanak dışıdır. Şu halde alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesini ve birleşmenin sonuçlarını düzenleyen hüküm (TBK m. 135), işçi ve işveren sıfatının aynı kişide toplandığı bütün olgulara uygulanmaya elverişlidir. Kaldı ki Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen sözleşme tiplerinin hiçbirinde alacaklı ve borçlu sıfatının birleşmesi bağımsız bir sona erme nedeni sayılmamasına rağmen, sözleşme tipine özgü sıfatların (örneğin kiracı ve kiraya veren) aynı kişide birleşmesinin taraflar arasındaki borç ilişkisini ortadan kaldıracığından kuşku duyulmamalıdır. Ekleyelim ki, Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerinin de içinde yer aldığı pozitif hukuk kurallarınca düzenlemeyen iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla sona ermesinin (ikale/bozma) 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihi izleyen dönemde gerek öğretici gerekse içtihat tarafından iş sözleşmesine özgü bir sona erme biçimi olarak kabul edilmesi; açık bir yasal düzenlemeye konu birleşmenin iş sözleşmesini sona erdiren hallerin listelendiği kataloga *a fortiori* dâhil edilmesini zorunlu kılmaktadır¹⁸.

18 İş sözleşmesinin anlaşmayla sona ermesi konusu ayrıntılı bilgi için bkz. *Alpagut*, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Toplantısı, 11. Yıl Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2008, s. 42-52; *Astarlı*, Muhittin: İş Hukukunda İ kale (Bozma Sözleşmesi), 2. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2016. *Van Heusden*, R.L., Beëndigingsovereenkomsten en het recht op WW-uitkering, Monografieën Sociaal Recht, Kluwer, Deventer 2006. Özdemir, Erdem: İstifa ve İ kale –İşçinin İş Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği, İstanbul Barosu Yayınla-

IV. İşçi ve İşveren Sifatının Birleştiği Durumlar

1. Genel Olarak

İşçi ve işveren sıfatının birleşmesine yol açan durumlar çeşitli başlıklar altında ele alınabilir. İş sözleşmesi, işçi ve işveren sıfatının yasa gereği aynı kişide toplanmasıyla ortadan kalkmaktadır. İşçinin işverene mirasçı olması, iş ilişkisini yasa gereği sonlandıran durumlara tipik örnektir. Bu örnekte, iş sözleşmesinin sona ermesinde taraf iradeleri rol oynamamakta; tersine miras bırakan işveren yaşamını yitirdiği anda işçi ve işveren sıfatı işçide birleşmekte ve böylelikle iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Buna karşılık, iş sözleşmesi işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesi sonucunu doğuran hukuki bir işlemle de son bulabilir. Örneğin işçi çalıştığı işyerini işverenden kira veya satım sözleşmesiyle devraldığı anda veya iş görme edimini yerine getirdiği şirkete ortak olduğunda iş sözleşmesi işçi ve işveren sıfatının aynı kişide bir araya gelmesini sağlayan hukuki bir işlemle birlikte ortadan kalkmaktadır.

2. İşçinin Miras Bırakanı İşverenin Ölümü

İşçiyle işveren arasında olası bir miras bağının varlığına yönelik önerme, başlangıçta okurca yadırganabilir. Ne var ki özellikle çok sayıda küçük ve orta boy işletmenin aile firması niteliğinden

rı, İstanbul 2009, s. 24-48. *Taquet*, François: Le départment négocié (Rupture de contrat de travail par consentement mutuel, Gereso, Le Mans, Édition 2004. "...Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Uygulamada sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin sona erdirilmesinin de mümkün olduğu, sözleşmenin doğal yoldan sona ermesi dışında tarafların akdi ilişkiyi sona erdirebilecekleri kabul edilmektedir. İşçi ve işveren iradelerinin fesih konusunda birleşmesi, bir taraf feshi niteliğinde değildir. İş Kanununda bu sona erme türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa ilettiği iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklamamanın (icap) ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur..." Yarg. 9. HD., 21.04.2008, E.2007/30761 K:2008/9209.

sınırlamadığı ülkelerde, çocukların babalar tarafından kurulan ticari işletmelerin bünyesinde istihdamı yaygın bir olgudur. Gerçekten çocuk bazen babası tarafından hemen aile şirketine ortak yapılmakta; buna karşılık, çocuğunun çalışma yaşamında veya meslekte deneyim kazanması arzulandığı takdirde, babayla çocuk arasında ilk aşamada iş sözleşmesine dayalı bir ilişki kurulması yeterli sayılmaktadır. Belirtelim ki, yeterince deneyim kazanan çocuk ilerleyen aşamada ticari işletmeye ortak edilmektedir. Aynı biçimde eşin diğer eşin yanında iş sözleşmesiyle çalıştığı durumlarla da karşılaşılmaktadır. Her ne kadar örneklerin sayısı çoğaltılabilirse de, ayrıntılara odaklanıp konunun özünden uzaklaşılmalıdır: Soru şudur: İşçinin işverene mirasçı olduğu bir durumda, işverenin ölümü iş sözleşmesinden doğan borç ilişkisini ve bu ilişkiden kaynaklanan alacaklarla borçları nasıl etkileyecektir?

Konunun ikili bir ayırım çerçevesinde değerlendirilmesi uygun olacaktır. İlk olarak temel hukuki bağın, eş deyişle iş ilişkisinin akıbeti irdelenmelidir. Miras bırakan konumundaki işverenin ölümüyle, malvarlığı tüm haklarla ve borçlarla birlikte *-bir bütün olarak-* mirasçı işçiye geçmektedir. Bu durumda, alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesiyle borcun sona ereceğini düzenleyen norm iş sözleşmesinde de uygulama alanı bulacak; miras bırakan sıfatını taşıyan işveren öldüğü ve miras açıldığı anda iş sözleşmesi ortadan kalkacaktır. Ne var ki her iki tarafa çok sayıda borç yükleyen böylesine girift bir sürekli borç ilişkisinin yasa gereği *ipso iure* ortadan kalkması, sorunu her zaman çözmemektedir. Zira işçi ve işveren sıfatlarının miras yoluyla aynı kişide toplanması, iş sözleşmesinden kaynaklanan karşılıklı borçların durumunu gündeme getirmektedir. Öncelikle iş sözleşmesinden doğan kişisel edimler (iş görme ve gözetme borçları gibi) miras açılır açılmaz hemen sona ermektedir. Bununla birlikte, işverenin ölümünden önce doğmakla beraber henüz ifa edilmemiş parasal edimlerle kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı haklar özellik arz etmektedir¹⁹. Şöyle ki işçinin

19 Bu alacaklardan hangilerinin birleşmeyle ortadan kalacağı ve hangilerinin ise talep edilebileceği daha sonra ayrıntılı olarak incelenecektir.

işverenin tek mirasçısı olduğu bir durumda, iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlar, alacaklı ve borçlu sıfatlarının aynı kişide birleşmesiyle son bulur²⁰. Oysa ölen işverenin işçi dışında başka mirasçıları da varsa, iş sözleşmesinden doğan borç işçinin miras payıyla sınırlı biçimde ortadan kalkar. Nitekim medeni/borçlar hukuku öğretisinde bir eğilim, birleşme ile birlikte miras bırakanın borcunun mirasçı alacaklı için mirasçı alacaklının iş ilişkideki payı oranında sona ereceği, diğer mirasçıların kalan tutar oranında müteselsil borçlu olmayı sürdüreceği kanısındadır²¹. Ekleyelim ki, bazı Yargıtay kararları da öğretiyle koşturur²². Buna karşılık, miras bırakan işverenin mirasçı işçi dışında başka mirasçıların varlığı durumunda; miras bırakan işverenin iş ilişkisi kaynaklı tüm borçları mirasçı alacaklı için kendi miras payı oranında sona erecek, diğer mirasçıların kalan tutar yönünden birlikte sorumluluğu gündeme gelecektir. Ne var ki öğretilerde baskın görüş, diğer mirasçıların bu borç için müteselsil sorumluluğunun bulunmadığı, dolayısıyla tereke alacaklısı mirasçının alacağına terekenin paylaşımı sırasında hesaba katılarak onun payı belirlenmesi ve gerekirse bazı tereke malları paraya çevrilerek borcun ödenmesi gerektiğini öne sürmektedir²³.

Örneğin işçi (İ) 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi bir işyerinde tek mirasçısı olduğu işveren (M)'nin yanında çalışmakta; ancak işveren (M) fazla çalışma yapan işçi (İ)'nin 40.000,00 TL tutarında fazla çalışma ücretini ödememektedir. İşveren (M) öldüğünde işçi (İ) işveren sıfatını kazanacak; işçi

20 Gümüş, 37.

21 Gümüş, 37.

22 "...Davacı, davalının eşi olup, çocukları bulunmadığı için ölümü ile mirası davalı kocası M. ile Kardeşleri Z. ve F.'ye kalmıştır. Davalı bu davada bir yandan nafaka borçlusu, öbür yandan ise, ölen eşinin mirasçısı olarak alacaklı durumda olup, şahsında alacaklılık ve borçluluk sıfatı birleştiği için, miras payı oranında borç kendiliğinden düşer. (B.K. 116) Öyle ise Mahkemece yapılacak iş, dava günü ile ölüm tarihi arasındaki süre içinde birikmiş nafaka tutarı hesaplanmak, davalıda alacaklı borçlu sıfatı birleştiği cihetle sadece davalıların miras payına düşenin ödetilmesine karar vermektir. Buna rağmen alacağın tümünün davalıdan alınmasına karar verilmesi usul ve kanuna aykırıdır...". Y.2.HD., 06.05.1974, _2936/2795, Yargıtay Kararları Dergisi, 1975/5, s. 47.

23 Dural/Öz, s. 458-459; Oğuzman /Öz, s.586.

ve işveren sıfatları işçi (İ)'de birleşecektir. Sonuç olarak; iş sözleşmesinden doğan sürekli borç ilişkisi kendiliğinden sona ereceği gibi, (İ)'nin ücret alacağıyla miras bırakan (M)'nin ücret borcu aynı malvarlığı içinde bir araya gelerek ortadan kalkacaktır. Şu kadar ki, (M)'nin (İ) dışında da mirasçılarının bulunduğu örnekte durum karmaşıklaşmaktadır. İşçi (İ)'den başka üç mirasçının daha bulunduğunu ve bunların işçi (İ)'nin annesi (A) ile kardeşleri (K1) ve (K2) olduğunu varsayalım. Böyle bir olasılıkta, (İ)'nin fazla çalışma ücreti alacağı kendi miras payı (1/4) oranında (10.000,00 TL) sona erecektir. (İ) fazla çalışma ücreti alacağının 3/4'ünü (30.000,00 TL) ise, bir görüşe göre müteselsil sorumlu diğer mirasçılardan isteyebilecek; baskın yaklaşım dikkate alınırsa bu alacağın terekenin paylaşımı sırasında hesaba katılarak payının belirlenmesini ve gerekirse tereke mallarının paraya çevrilerek borcunun ödenmesini talep etmekle yetinecektir.

3. İşyerinin İşçiye Devri

İşyeri hukukî bir işlemle devredildiği takdirde devreden işverenle devir konusu işyerinde çalışan işçiler arasında var olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçmekte; böylece işyerini devralan gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişilikten yoksun kurum veya kuruluş doğrudan işveren sıfatını kazanmaktadır²⁴. İşyeri üçüncü kişi tarafından devralınabileceği gibi, işveren işyerini iş görme edimini aynı işyerinde yerine getiren işçi veya işçilere devredebilir. Örneğin esnaf unvanı taşıyan gerçek kişi işveren, işyerini istihdam ettiği işçilerden birine devrettiğinde ya da gerçek kişi olan tacirin ticari işletmesi, iş görme borcunu ticari işletmeye dâhil işyerinde ifa eden bir işçi tarafından bir bütün halinde

devralındığında devreden işverenle işyerini devralan işçi arasında var olan iş sözleşmesine dayalı borç ilişkisi sona ermektedir.

4. Pay Devri

Anonim veya limited şirkete bağlı bir işyerinde iş gören işçinin anonim veya limited şirketin esas sermaye payını satın alarak şirkete ortak olması, ticari yaşamda rastlanan bir olgudur. Özellikle yüksek ücret alan üst düzey yöneticilerle kimi nitelikli işçiler zaman içinde sermaye ve bilgi biriktirmekte; işveren sermaye, bilgi, yetenek ve şöhretinden yararlanmak istediği işçiyi şirkete ortak etmektedir. Kuşkusuz işveren işçiye başka ve üstelik hukuka aykırı bir amaçla pay devri yapabilir. Gerçekten kimi şirketler salt iş, sosyal güvenlik ve vergi hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçınmak amacıyla işçi veya işçilere düşük oranlarda pay devretmektedir. Böylece işçi iş hukukuna ilişkin yasal düzenlemelerden doğan bütün haklardan yoksun kılınmakta, ayrıca işveren sosyal sigorta primi ve gelir vergisi stopajı gibi yüklerden kurtulmaktadır. Bununla beraber; çalıştığı şirketin payını devralan işçinin şirkete gerçekten ortak mı olduğu, yoksa muvazaalı bir hukuki işlemle dışarıya karşı şirketin ortağı gibi mi gösterildiği sorusu ancak bir dizi ölçüt kullanılarak yanıtlanabilir.

Bu bağlamda, devredilen payın oranıyla işçiye temsil yetkisi verilip verilmediği ve temsil yetkisi verilmişse yetkinin kapsamı belirleyici olacaktır. Şayet sembolik bir pay devri yapılmışsa veya tanınan temsil yetkisi dar kapsamlıysa iş sözleşmesinin sona erdiğinden söz edilemez. Ne var ki bu çerçevede ortaya çıkabilecek her olaya uygulanabilecek genel bir ölçütün geliştirilmesi olanak dışıdır. Böyle bir hukuki uyumsuzlukla karşılaşan hâkim, somut olayın özelliklerini dikkate almalı; özellikle pay devrinin şirketin ortaklık yapısında önemli bir değişikliğe yol açıp açmadığını irdelemelidir. Ekleyelim ki, payı devralan kişinin şirketin karar alma mekanizmasında oynadığı rol, somut işveren sıfatının kazanılmasında ayırt edici öğe sayılmalıdır²⁵. Bu doğrultuda Yargıtay, payın yüz-

24 İşyeri devri konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. *Alpagut, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Feshi*, Beta, İstanbul 2010. *Güzel, Ali: İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, Kazancı Yayınları, İstanbul 1987. *Beltzer, R.M.: Overgang van onderneming in de private en publieke sector*, Deventer, Kluwer 2008. *Özkaraca, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta, İstanbul 2008.

25 Soyut işveren - somut işveren ayırımı ve ayırımın öne-

desinden çok; pay sahibinin şirketteki konumu, gördüğü iş, çalışma koşulları ve aldığı ücret gibi ölçütler üzerinden sonuca gidilmesi gerektiği görüldüğünü benimsemektedir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, %25 gibi görece yüksek paya sahip limited şirket ortağının bile somut olayın özelliklerine göre işçi sayılabileceğine; böyle bir olasılığın ancak şirketin ticari kayıtları, defterleri, kâr ve zarar durumu, vergi beyannameleri, ortakların sayısı ve pay oranı gibi noktalar incelenerek dışlanabileceğine hükmetmiştir²⁶.

mi hakkında bkz. Engin, s. 116-144.

26 "...Dava konusu uyuşmazlık ile ilgisi nedeniyle, hemen belirlemek gerekirse; bir limited şirket ortağı kural olarak kendi adına bağımsız çalışan kişi kabul edilir ve işçi statüsünde sayılmaz. Zira bir kişinin hem kazanç sağlayan bir şirketin ortağı hem de bu şirketin işçi statüsünde çalışması olarak kabul mümkün değildir. Başka bir anlatım ile işverenlik ve işçi statüsünün aynı kişide birleşmesi yasalarca mümkün bulunmamaktadır. Ne var ki, kural belirtilen şekilde olmakla birlikte, iş hayatında ayrı durumların ortaya çıkması mümkündür. Bir kimsenin biçimsel anlamda limited şirket ortağı gözükmese karşın, bağımlı çalışma koşulları ve aldığı ücret, bağımsız çalışma ve kazanç sağlama durumundan baskınca bu takdirde salt, ortaklık statüsünden hareketle sonuca gidilemez. Hukuksal statüsü belirlenmek istenilen kişinin; şirket içerisindeki pozisyonu, gördüğü iş, çalışma koşulları, aldığı ücret birlikte değerlendirilerek ekonomik yaşamının ne şekilde sürdürüldüğü ortaya konularak sorun çözümlenir. Sembolik sayılabilecek bir oranda limited şirket ortağı gözükmese karşın kişinin, yasaların öngördüğü anlamda ve yukarıda unsurları ortaya konduğu biçimde hizmet akdine göre çalıştığı belirlendiği takdirde, yasal karinenin aksi kanıtlanmış kabul edilerek kişi, 1475 sayılı Yasanın öngördüğü anlamda işçi, giderek 506 sayılı Yasaya uygun sigortalı sayılır. Dava konusu olaya gelince, dosyadaki bilgi ve belgelerden; davacının hukuksal konumu yeterince ortaya çıkmamaktadır. Davacının her ne kadar işçi statüsünde olduğu ileri sürülmekte ise de; ortağı olduğu limited şirkette %25 gibi önemli bir pay sahibi bulunmaktadır. Bu durumda davacının ekonomik hayatında hangi tür çalışmanın egemen olduğu açıkça ortaya konmalıdır. Bu nedenle, öncelikle, davacının mensup olduğu limited şirketin ticari kayıtları, defterleri, kâr ve zarar durumu, vergi beyannameleri, ortaklar pay ve adet durumu incelenmeli davacının buna göre gerçek durumu saptanmalıdır. Davacının çalışma biçimi ve bunun karşılığı aldığı ücret ile şirket ortağı olarak sağladığı kazanç ve kâr durumu, sahip olduğu hisse oranı, şirketteki konumu karşılaştırılmalı ve sonuçta limited şirket ortaklığı ekonomik yaşamında baskın çıktığı takdirde, davacının işçi statüsünde bulunmayıp, tamamen ticari amaçla kazanç sağlayan ve bağımsız çalışan bir kişi olduğu kabul edilmeli ve dava reddedilmeli aksine, hizmet akdi altında bağımlı ve ücrete göre çalışmasının egemen olduğu sonucuna ulaşıldığında işçi sayılarak, buna bağlı

V. İşçi ve İşveren Sıfatının Birleşmesinin İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklara Etkisi

1. Birleşmeden Önce Doğan Alacaklar

İşçi ve işveren sıfatının aynı kişide bir araya gelmesi, birleşmeyle birlikte işçi sıfatını yitiren ve aynı anda işveren sıfatını elde eden kişinin iş sözleşmesinin sona ermesinden önce doğan ücret, ikramiye, prim ve fazla çalışma ücreti gibi alacakları üzerinde -kural olarak- olumsuz bir etki yaratmaz. Yalnızca işçinin işverenin tek mirasçısı olduğu durumlarda; iş sözleşmesinin miras bırakan işverenin ölümünden ötürü kendiliğinden sona ermesi, bu tür alacakların ortadan kalkmasına neden olur. Bunun dışında, miras bırakan işverenin başka mirasçıları bulunduğu veya işçi, işyeri ya da pay devri gibi hukuki bir işlem yoluyla işveren sıfatını kazandığı takdirde işçi ve işveren sıfatının aynı kişide toplanması iş sözleşmesinin sona ermesinden önce doğan alacakları sona erdirmeyecektir. Dolayısıyla bir anda işçilikten işverenliğe evirilen kişinin iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret, prim, ikramiye, genel tatil ücreti ve fazla çalışma ücreti gibi alacaklarını; birleşmeye yol açan olay mirasın açılmasıyla diğer mirasçılardan/terekeden veya birleşme pay devrinin sonucuysa somut işveren sıfatını taşıdığı şirketten talep etmesinin önünde hukuki bir engel yoktur.

2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Bağlı Haklar

a) Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesinin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesi yoluyla sona ermesinin kıdem tazminatına hak kazandıran durumlar arasında yer alıp almadığı sorusu, birleşmenin hukuki sonuçlarına ilişkin tartışmanın deyim yerindeyse odağında yer almaktadır. Özellikle işçi iş sözleşmesiyle

hakları kabul edilmelidir..." (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.04.2003, 9-308 E/303 K, www.legalbank.net).

çalıştığı şirkete ortak olarak eski hukuki statüsünü yitirdiği ve somut işveren sıfatını kazandığı takdirde, şirketin yeni ortağa (eski işçiye) kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunup bulunmadığı sıkça sorulan bir sorudur. Öyle ki sıfat birleşmesinin iş sözleşmesinin son bulmasını sağlayan bağımsız bir sona erme biçimi olduğunun henüz içselleştirilememesi; dahası birleşmenin iş sözleşmesine dayalı hukuki bağı kendiliğinden ortadan kaldırmayacağı ve bu durumun fesih bildirimini gerekli kıldığı yönünde yanlış bir algı oluşması, iş sözleşmesinin birleşmeyle bittiği süreçte tekdüze bir uygulamanın yerleşmesini engellemiştir. Bazen iş sözleşmesi birleşmeyle sona eren işçiye sanki iş sözleşmesi işveren tarafından süreli fesih bildirimiyle sona erdirilmişçesine kıdem ve ihbar tazminatları ödenirken, kimi zaman kıdem tazminatıyla yetinilmektedir. Buna karşın, birleşme anında işverene istifa dilekçesi sunan işçiye kıdem tazminatı ödenmemesi de sıkça karşılaşılan bir olgudur. Nihayet işçiyle işverenin birleşme öncesinde ikale (bozma) sözleşmesi bağladıkları ve bu sözleşmede kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelere de yer verdikleri görülmektedir.

Personellikten patronluğa geçiş sayesinde bir anlamda sınıf atlayan ve yeni bir statü elde eden kişinin birleşmenin gerçekleştiği anda ve sonrasında, kıdem tazminatı gibi görece düşük tutarda bir alacaktan yoksun kalmayı çok fazla önemsememesi doğal karşılanabilir. Ne var ki ortaklıktan çıkarılma örneğinde olduğu gibi, somut işveren sıfatının ticaret hukukuna ilişkin bir hukuki uyumsuzluğa da tetikleyecek biçimde ortadan kalkmasıyla mazide kalan bir işçi alacağı olan kıdem tazminatını yeniden gündeme gelmektedir. Acaba iş sözleşmesi işçi ve işveren sıfatının birleşmesi nedeniyle sona erdiğinde kıdem tazminatı hakkı doğmakta mıdır? Belirtelim ki, kıdem tazminatı üç ayrı yasa da düzenlenmiş olup, bütün bu yasalar kıdem tazminatına hak kazandıran durumlar açısından sınırlı sayı (*numerus clauses*) ilkesini benimsemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçileri kapsayan 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun halen yürürlükteki 14. maddesi, kıdem tazminatı hakkını, iş sözleşmesinin fesih yoluyla son bulduğu bazı

durumlarla işçinin ölümüne özgülemiştir. Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu ise, gemi adamıyla gazetecinin veya mirasçılarının ancak iş sözleşmesi feshedildiğinde veya gazeteci ya da gemi adamı öldüğünde işverenden kıdem tazminatı talep edebileceklerini kurala bağlamaktadır²⁷.

Öğretide iş sözleşmesinin 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesinde sayılı hallerden biri (iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından belirli durumlarda feshi ve işçinin ölümü) nedeniyle sona ermesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun kişiler açısından uygulama alanına giren işçinin veya kanuni mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin temel koşulları arasında sayılmaktadır²⁸. Buna göre, eski İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörülen durumların dışında kalan sona erme hallerinde; örneğin, iş sözleşmesinin tarafların anlaşması (ikale) veya belirli sürenin dolması gibi fesih niteliği taşımayan nedenlerle son bulması veya işçinin süreli feshi (istifası) durumunda işverenin kıdem tazminatı ödeme borcu bulunmadığı ifade edilmektedir²⁹.

Yargı organlarının iş sözleşmesinin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesi nedeniyle sona ermesi sonucunda ortaya çıkan uyumsuzluklarda birleşmenin kıdem tazminatı hakkına etkisini yeterince irdeledikleri ve soruna kalıcı bir çözüm getirdikleri söylenemez. Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi'nin 2016 tarihli kararına konu bir olayda davalı şirkette iş sözleşmesiyle çalışan ve aynı şirketin yönetim kurulu üyeliğine seçilen davacı, davalı şirketten ayrılmasının ardından dava açarak kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ve iş sözleşmesinden doğan diğer alacaklarını istemiş; kıdem tazminatının da aralarında bulunduğu istemler yerel mahkemece kabul edilmiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, şirketi temsile yetkili

27 Basın iş hukukunda kıdem tazminatına hak kazanma koşulları için bkz. Şakar, s.335-343. Deniz iş hukukunda kıdem tazminatına hak kazanma koşulları için bkz. Şakar, s. 367.

28 Çelik /Caniklioğlu /Canbolat, s. 592; Eyrenci /Taşkent/ Ulucan, 260; Süzek, s. 757; Şakar, s. 212; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 8. Bası, Beta, İstanbul 2016, s. 237.

29 Süzek, s. 757.

kişi-organ sıfatı kazanılmışsa işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden iş ilişkisinin bulunmadığının kabul edilmesi gerektiğini vurguladıktan sonra, davacının 26.10.2009 tarihiyle iş ilişkisinin sona erdiği 03.04.2012 tarihi arasında davalı şirkette yönetim kurulu üyesi olarak görev yaptığının sabit olduğunu, ancak 28.5.2004-26.10.2009 dönemi yönünden dosyada bir belge bulunmadığını, yapılacak işin davalı firmanın kayıtlı bulunduğu Ticaret Sicil Memurluğuna müzekkere yazılıp davacının 28.05.2004-26.10.2009 tarihleri arasında yönetici sıfatı taşıyıp taşımadığı sorularak yönetici sıfatı yoksa istenilen işçi alacaklarının bu dönem yönünden değerlendirerek sonuca varmak, yönetici olduğu 26.10.2009-03.04.2012 tarihleri arasındaki dönem yönünden ise davaya bakmaya Ticaret Mahkemesi görevli olduğundan görevsizlik kararı vermek olduğunu belirterek yerel mahkeme kararını bozmuştur³⁰.

İşçi somut işveren sıfatını kazandığı anda iş ilişkisinin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesi nedeniyle sona ereceği görüşünü benimseyen Yargıtay 7. Hukuk Dairesi; dava-

cının yönetici (somut işveren) sıfatını taşıdığı 26.10.2009-03.04.2012 arasına denk gelen dönem yönünden kıdem tazminatı hakkında yoksun bulunduğu; buna karşılık, yönetici (somut işveren) sıfatı bulunmamak kaydıyla 28.05.2004-26.10.2009 arasındaki dönem için kıdem tazminatına hak kazandığı sonucuna varmıştır. Öncelikle ilamda geçen "...Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili kişi-organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir..." tümcesinden Yargıtay'ın işçinin şirketi temsile yetkili kişi-organ sıfatını kazanmasıyla birlikte işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleştiği ve böylelikle iş sözleşmesinin de sona erdiği görüşünü benimsediği anlaşılmaktadır. Şu kadar ki Temyiz Mahkemesi, aynı kararın devamında "...Yapılacak iş davalı firmanın kayıtlı bulunduğu Ticaret Sicil Memurluğuna müzekkere yazılarak davacının 28.5.2004-26.10.2009 tarihleri arasında yönetici sıfatı bulunup bulunmadığı sorularak yönetici sıfatı yoksa talep edilen işçilik alacaklarının bu dönem yönünden değerlendirerek sonuca varmak..." gibi bir gerekçeye yer vererek iş ilişkisinin işçi ve işveren sıfatının birleşmesi nedeniyle ortadan kalkmasına, iş sözleşmesinden doğan diğer alacakların yanında kıdem tazminatına da hak kazanılması sonucunu bağlamıştır. Yargıtay'ın somut uyuşmazlığa konu iş sözleşmesinin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesinden dolayı son bulunduğu yönündeki değerlendirmesi yerindedir. Ancak işçiyle işveren arasındaki hukuki ilişkinin birleşmeyle ortadan kalktığını doğru bir biçimde saptayan Temyiz Mahkemesi, iş sözleşmesi kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenlemenin anmadığı sıra dışı bir yolla biten işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasının kuramsal dayanaklarını ortaya koyamamıştır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nce önüne gelen bir uyuşmazlıkta, davacı 14.02.2002-27.07.2007 tarihleri arasında işverene bağlı işyerinde genel müdür olarak iş sözleşmesiyle çalışırken 27.07.2007 tarihinde yönetim kurulu üyesi seçilmiş, 01.08.2007 tarihinde yönetim kurulu başkanı yardımcısı olarak görevlendirilmiş ve kendisine

30 "...İş Kanununa tabi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları halinde kişi-organ statüsünü taşıyıp taşımadıklarının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması halinde, "genel müdürlük görevi" sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili kişi-organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir. Somut olayda, davacının 26.10.2009 tarihi ile iş ilişkisinin sona erdiği 3.4.2012 tarih aralığında davalı anonim şirketin yönetim kurulu üyesi olduğu sabittir. Ancak 28.5.2004-26.10.2009 tarihleri arasındaki dönem yönünden bir belge dosyada yoktur. Yapılacak iş davalı firmanın kayıtlı bulunduğu Ticaret Sicil Memurluğuna müzekkere yazılarak davacının 28.5.2004-26.10.2009 tarihleri arasında yönetici sıfatı bulunup bulunmadığı sorularak yönetici sıfatı yoksa talep edilen işçilik alacaklarının bu dönem yönünden değerlendirerek sonuca varmak yönetici olduğu 26.10.2009-3.4.2012 tarihleri arasındaki dönem yönünden ise davaya bakmaya Ticaret Mahkemesi görevli olduğundan görevsizlik kararı vermektir. Davacı hizmet süresine dair tüm süre yönünden yönetici sıfatı taşıyorsa tüm dönem için görevsizlik karar vermelidir..." Yargıtay 7. HD., 24.2.2016, E:2015/5576 K:2016/4156, www.kazanci.com

temsil yetkisi verilmiştir. Davacı, iş sözleşmesiyle çalıştığı 14.02.2002-27.07.2007 tarihleri arasındaki dönem için işverene dava açarak kıdem ve ihbar tazminatlarıyla yıllık izin ücreti talep etmiş; yerel mahkeme davacının istemini geri çevirmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, davacının 14.02.2002-27.07.2007 tarihleri arasında iş sözleşmesine tabi olarak geçen çalışmasının davalı şirketin yönetim kurulu üyeliği önerisiyle bu önerinin davacı tarafından kabulüyle sona erdiği; eş deyişle, iş sözleşmesi işverenin ikale önerisi sonucunda tarafların karşılıklı iradesiyle sona erdiğinden anılan dönem yönünden davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına dönük istemiyle varsa kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücrete karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur³¹. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nce iş sözleşmesinin sıfat birleşmesiyle sona ermesinin anlaşmayla son bulma (bozma) olarak yorumlanması ve işçi sıfatını birleşmeyle yitiren kişinin kıdem tazminatına hak edeceği sonucuna varılması yerinde değildir. Zira somut olayda davacı iş sözleşmesiyle çalıştığı şirketin yönetim kurulu üyeliğine seçildi-

ği anda, iş sözleşmesi işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesiyle sona ermiştir. İş sözleşmesine dayalı hukuki ilişkiyi anlaşmayla ortadan kaldırmak isteyen taraflar, böyle bir sözleşmeyi yazılı şekilde bağlatmak ve aynı yazılı sözleşmede iş ilişkisini bitirmeye yönelik karşılıklı iradelerini açıkça ortaya koymak zorundadır. Böyle bir yazılı sözleşmenin yokluğunda, iş sözleşmesinin işçi ve işverenin örtülü bir anlaşmasıyla sona erdiğinin öne sürülmesi olanaksızdır. Karar metninden anlaşılacakla birlikte, dava konusu uyuşmazlıkta bir an için işverenin davacıya yazılı şekilde yönetim kurulu üyeliği önerdiği ve davacı işçinin de öneriyi yazılı şekilde kabul ettiği varsayılsa bile; işverenin yönetim kurulu üyeliğine yönelik yazılı önerisiyle işçinin öneriyi yazılı şekilde kabulü, iş sözleşmesini sona erdirmeyi amaçlayan karşılıklı birer irade açıklaması olarak değerlendirilemez. Öyle anlaşılıyor ki, somut olayda iş sözleşmesinin sona ermesini fesih gibi kıdem tazminatına hak kazandıran hukuki bir kalıba sokamayan Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, iş sözleşmesinin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide toplanmasıyla son bulmasını sözleşmenin anlaşmayla sona ermesine indirgeyerek işçiyi kıdem tazminatı hakkında yoksun kılmamak istemiştir.

İşçinin iş sözleşmesinin sona erdiği hangi hallerde kıdem tazminatına hak kazanacağı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesinde sınırlı (tahdidi) olarak sayılmıştır. Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatını düzenleyen normların, kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri bakımından 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesinden çok fazla ayrıldığı söylenemez. Kural olarak, yazılı hukuk normları kıdem tazminatı hakkının doğumunu iş sözleşmesinin feshine özgülemiş; sadece kusurlu eylem veya davranışıyla iş ilişkisinin sürdürülmesini karşı taraf yönünden çekilmez kılarak iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedilmesine yol açan veya iş sözleşmesini süreli fesheden işçiyi kıdem tazminatı hakkında yoksun bırakmıştır. Yazılı hukukta fesih dışında işvereni kıdem tazminatı ödemekle yükümlü tutan tek ayrık durum, işçinin ölümü olup; iş ilişkisi işçinin ölümü nede-

31 “...4857 sayılı Kanun'a tabi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları halinde kişi-organ statüsünü taşıyıp taşımadıklarının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması halinde, “genel müdürlük görevi” sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili kişi-organ sıfatı kazanılmıyorsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir. Somut olayda, davacı 14.02.2002-27.07.2007 tarihleri arasında davalı şirkette genel müdür olarak iş sözleşmesine tabi şekilde çalışmakta iken, 27.07.2007 tarihinde yönetim kurulu üyesi seçilmiş, 01.08.2007 tarihi itibarıyla de yönetim kurulu başkanı yardımcısı olarak görevlendirilmiş ve kendisine bu arada şirketi temsil ve ilzam yetkisi verilmiştir. Davacının 14.02.2002-27.07.2007 tarihleri arasında iş sözleşmesine tabi olarak geçen çalışması, davalı şirketin yönetim kurulu üyeliği teklifi ile ve davacının bu teklifi kabulü ile sona ermiştir. Başka bir anlatımla, işverenin ikale icabı sonucunda iş sözleşmesinin tarafların karşılıklı iradesi ile sona ermesi söz konusu olduğundan, anılan dönem için davacının ihbar ve kıdem tazminatı istemi ile varsa kullandırılmayan izin sürelerine ait ücretlerine karar verilmelidir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular dikkate alınmaksızın yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir...” Yarg. 22. HD., 10.02.2015, E:2013/29913 K:2015/4347, www.legalbank.net

niyle sona erdiğinde kıdem tazminatı hakkının özne veya özneleri işçinin mirasçı veya mirasçıları olmaktadır. Buna karşılık, öğreti ve içtihat; belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimi nedeniyle sona ermesinin veya iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla (ikale) son bulmasının işçiye kıdem tazminatı hakkı vermeyeceği konusunda görüş birliği içindedir. İş ilişkisinin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide toplanması nedeniyle sona ermesinin işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırıp kazandırmayacağı sorusu, ancak kıdem tazminatına ilişkin hukuk kurallarının sözü yorumlanarak ve tartışılan sona erme türünün hukuki niteliği açıklığa kavuşturularak yanıtlanabilir. İşçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleştiğinde sürekli borç ilişkisi niteliğindeki iş sözleşmesi, yasa gereği (*ipso jure*) veya iş ilişkisi dışında gerçekleşen hukuki bir işlem sonucunda kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Eş söyleyişle, iş sözleşmesini tek yanlı bir hukuki işlemle sona erdiren feshin aksine; birleşme gerçekleştiği anda işçi sıfatını yitirerek işverene dönüşen kişinin ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesi yönelik bir irade açıklamasında bulunması gerekmez. Bu bağlamda, çalıştığı şirkete ortak olarak somut işveren haline gelen işçinin özgür istenciyle işçi sıfatından vazgeçtiği unutulmamalıdır. Öte yandan kıdem tazminatına ilişkin yasaların iş sözleşmesinin feshedildiği her durumda işçiye kıdem tazminatı hakkı bahsetmediği; örneğin iş sözleşmesini süreli fesih bildirimiyile sona erdiren işçiyi kapsam dışında bıraktığı vurgulanmalıdır. Nitekim kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleriyle ilgili olarak katı bir tutum takınan ve sınırlı sayı ilkesinden asla ödün vermeyen öğreti ve yargı; belirli sürenin dolması veya anlaşma örneklerinde olduğu gibi, iş sözleşmesinin kıdem tazminatının düzenleyen yasa maddelerinde sayılmayan nedenlerle sona bulmasının kıdem tazminatı hakkı doğurmayacağı konusunda tam bir uzlaşma içindedir.

Yasanın açıkça saydığı durumlara (kimi fesih halleri, ölüm) ek olarak, sözleşmenin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesi yoluyla sona ermesinin de işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıracığı gibi bir önermeye hukuki bir gerekçe bulmak olanak dışıdır. Zira kıdem tazminatı hakkının

doğumunu düzenleyen pozitif hukuk normlarında iş sözleşmesi sona eren işçinin hangi hallerde kıdem tazminatını hak edeceği katalog yöntemiyle sayılmıştır. Nitekim iş sözleşmesinin yasa gereği (*ipso jure, van rechtswege*) sona erdiği durumlardan belirli süreli iş sözleşmesinin taraflarca kararlaştırılan sürenin dolması nedeniyle son bulması, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırmamaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesi yönünde tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarını (öneri ve kabul) içeren bir hukuki işlem (sözleşme) olan anlaşmanın (ikale/bozma) yasal düzenlemelerde kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında sayılmaması iş ilişkisi anlaşmayla biten işçinin –taraflar aksini kararlaştırmadıkları sürece– kıdem tazminatı hakkını yitirmesi sonucunu doğurmaktadır. Özetle kıdem tazminatı hakkının doğumunu iş sözleşmesinin yasada sınırlı biçimde sayılan durumlarda sona ermesi koşuluna bağlayan bir hukuk düzeninde; sözleşmenin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesinden ötürü son bulması, işçiden işverene evirilen kişiye kıdem tazminatı hakkı sağlamayacaktır.

Hiç kuşku yok ki, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları nispi emredici olup, söz konusu koşullar -işçi lehine olmak kaydıyla- sözleşmeyle değiştirilmeye veya genişletilmeye elverişlidir. Bundan dolayı, iş sözleşmesine konulacak bir kayıtla ileride gerçekleşebilecek bir sıfat birleşmesinde işçiye kıdem tazminatı ödeneceği kararlaştırılabileceği gibi; birleşmeden hemen önce ayrı bir sözleşme bağlanarak işverene kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü getirilebilir. Üstelik işverenin birleşme nedeniyle işçi sıfatını yitirecek işçiye kıdem tazminatı ödemesinin önünde hiçbir hukuki engel yoktur. Şayet işveren, sıfatlar birleştiği sırada böyle bir ödeme yapmışsa; sonradan sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanarak ödenen tutarın iadesini isteyemez. Diğer yandan, iş sözleşmesiyle çalıştığı şirkete ortak olarak somut işveren sıfatını kazanan işçinin, iş sözleşmesini, işçi ve işveren sıfatının bir araya gelmesinden önce süreli fesih bildirimiyile veya usulsüz olarak sonlandırmasının kıdem tazminatı hakkına etkisi sorgulanmalıdır. Birleşmeden önce iş sözleşmesini yasal bildirim

süresine uyararak veya işverene bildirim süresi tanımaksızın usulsüz biçimde fesheden işçi, kıdem tazminatı hakkını birleşmenin gerçekleşeceği tarihten daha önce yitirecektir. Bununla birlikte, ortada işçinin imzasını içeren yazılı bir fesih bildirimiminin – *istifa dilekçesi gibi* - bulunmadığı ve sigortalı işten ayrılış bildirgesinde işten çıkış nedeninin işveren tarafından 4 numaralı kod kullanılarak '*belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi*' olarak gösterildiği takdirde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Zira Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan bildirim işvereni bağlar³². Kaldı ki iş sözleşmesinin işçinin süreli fesih bildirimiyi veya usulsüz feshiyle (istifa) sona erdiğini, böylece işçinin kıdem tazminatı hakkından yoksun kaldığını ispat yükü işverenin üzerindedir. İşveren böyle bir savı, salt işçinin imzasını taşıyan yazılı bir fesih bildirimiyi – *istifa dilekçesi gibi* – kanıtlayabilir³³. Ne var ki işten ayrılış bildirgesinde sıralanan işten çıkış kodları arasında '*işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesi*' veya benzer bir nedene yer verilmemiştir. Öyleyse işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleştiğinde, birleşmeyle birlikte işveren sıfatını kazanan işçi için verilecek sigortalı işten ayrılış

bildirgesinde mutlaka 22 numaralı kod (*diğer nedenler*) kullanılmalıdır. Yoksa çıkış nedeninin '*belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi*' olarak gösterilmesi örneğinde olduğu üzere, Kurum'a yapılacak yanlış bir bildirim sonucunda iş sözleşmesi birleşmeden önce sona ermiş sayılacak ve işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

b) İhbar Tazminatı

İşçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesiyle iş ilişkisi kendiliğinden sonlandığından işçi ihbar tazminatına hak kazanamaz. Zira ihbar tazminatı, iş sözleşmesinin usulsüz feshiyle doğan bir alacaktır³⁴. Oysa işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesi durumunda işçi veya işveren, sözleşmenin karşı tarafına bildirim süresi tanımak zorunda değildir. Aynı biçimde, sıfatların aynı kişide toplanması yoluyla sona ermede işverenin bildirim süresine denk gelen ücreti işçiye peşin ödemesi söz konusu olmaz. Şu kadar ki işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesine karşın, sigortalı işten ayrılış bildirgesinde işten çıkış nedeninin işveren tarafından '*belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi*' olarak gösterildiği durumlarda işçi ihbar tazminatını hak eder. Böyle bir olasılığa, iş sözleşmesinin birleşmeden önce işverence feshedildiği varsayılmalıdır. Bunun yanında, işveren sözleşmesel bir kayıtle veya birleşme öncesi bağitlanan bir sözleşmeyle, sıfatların kendisinde birleşeceği işçiye ihbar tazminatı ödemeyi yükümlenebilir. Görüldüğü üzere, kıdem tazminatına yönelik saptamaların birçoğu ihbar tazminatı açısından da geçerlidir.

c) Yıllık İzin Ücreti

İş sözleşmesi sona erdiğinde hak edilen ancak kullanılmayan yıllık ücretli izin, nitelik değiştirerek yıllık izin ücreti olarak adlandırılan parasal bir edime dönüşür. Nitekim gerek Türk Borçlar Kanunu'nda gerek de İş Kanunu'nda iş (hizmet) sözleşmesinde

32 Yargıtay işçinin imzaladığı bir istifa dilekçesi bulunsa dahi resmi bildirim işvereni bağladığı kanısındadır: "... Uyuşmazlık taraflar arasındaki iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği noktasındadır. Dosya da mevcut "ücret ve ücret sayılan ödemelerin nakden alınmış olduğuna dair" başlıklı ve imzası Adli Tıp Raporu ile davacı eli ürünü olduğu anlaşıl原因 belge de "kendi isteğiyle ayrılmış olup ücret, aynı ve nakdi tüm ödemelerin eksiksiz olarak aldım" ibaresi mevcuttur. Davacı 17.11.2004 tarihinde Türkiye İş Kurumu Kırıkkale İl Müdürlüğüne müracaat ederek işsizlik ödeneği talebinde bulunmuş ve 24.10.2004 tarihinden itibaren de 300 gün işsizlik ödeneğine hak kazandığı belirtilmiştir. Kendi isteğiyle işyerinden ayrılan bir işçiye işsizlik ödeneği bağlanmayacağı açıktır. İşverence İş-Kura verilen belge kendisini bağlayacaktır. Artık bu durumda istifa dilekçesine itibar edilemez. Davacının SSK hizmet döküm cetvelinde de işverenden ayrılışı 23.10.2004 olarak gösterilmiştir. İş sözleşmesinin işverence haklı bir neden olmaksızın feshedildiği kabul edilerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde davanın reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." (Yarg. 9. HD., 12.5.2008, E: 2007/18999, K: 2008/12213, Çalışma ve Toplum Dergisi 19. sayı 2008/4, s. 268-269).

33 İstifa dilekçesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Özdemir, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Beta, İstanbul 2006, s. 258-273.

34 İhbar tazminatı konusunda detaylı bilgi için bkz. Eyrenci /Taşkent/Ulucan, s. 190-191; Süzek, s.549-542; Şakar, s.333.

leşmesinin herhangi bir nedenle son bulması durumunda işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresine ait ücretinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya mirasçılara ödeneceği yazılıdır (TBK m. 425, İK m. 59). Her ikisi de iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı haklar arasında yer alan kıdem tazminatıyla yıllık izin ücreti, hakkın doğumuna yol açan hukuki işlem veya eylemler açısından belirgin ölçüde birbirinden ayrılmaktadır. Zira kıdem tazminatı hakkı iş sözleşmesinin fesih bildirimisiyle son bulduğu kimi hallerle işçinin ölümünde gündeme gelirken, kullanılmayan yıllık ücretli izin iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda yıllık izin ücretine dönüşmektedir³⁵. Buna göre, işçiye veya mirasçılara yasa sıralan sona erme halleri dışında kıdem tazminatı ödeme borcu bulunmayan işveren; iş sözleşmesi son bulduğu anda iş ilişkisinin nasıl veya hangi nedenle (sürelî fesih, derhal fesih, ölüm, anlaşma, birleşme) ortadan kalktığına bakmaksızın işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izin süresine denk gelen ücreti, işçiye veya iş sözleşmesi işçinin ölümüyle sona ermişse mirasçılara ödemekle yükümlüdür. Öyleyse iş sözleşmesine dayanan hukuki ilişkinin işçi ve işveren sıfatının aynı kişide bir araya gelmesi nedeniyle bitmesi, işçi sıfatını yitirdiği tarihte işveren sıfatını kazanan kişinin iş ilişkisi sırasında hak ettiği, ancak kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkının yıllık izin ücreti alacağına dönüşmesini sağlayacaktır. Kaldı ki sözleşmenin sona ermesinde yıllık izin ücretini düzenleyen yasal kurallarda geçen '*sözleşmesinin herhangi bir nedenle son bulması*' ibaresi, işçi ve işveren sıfatı kişiliğinde birleşen işçinin iş ilişkisi boyunca kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretten yoksun kalacağı tarzında bir yorumu olanaksız kılmaktadır.

VI. Değerlendirme ve Sonuç

Türk Borçlar Kanunu, alacaklı ve borçlu sıfatının aynı kişide birleşmesine borcun ve/veya borç ilişkisinin sona ermesi gibi bir sonuç bağlamaktadır (TBK m. 135/1). Ancak sözleşmenin her iki tarafına karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme ni-

teliği taşımasına rağmen, iş yasalarında işçi ve işveren sıfatının birleşmesinin hukuki sonuçları düzenlenmemiştir. Buna karşılık, öteki sözleşmeler de olduğu gibi iş sözleşmesinin taraflarına özgü sıfatların da (işçi ve işveren) aynı kişide toplanması olanaklıdır. Örneğin işveren öldüğünde, işçi ve işveren sıfatı mirasçı işçide yasa gereği (kendiliğinden) bir araya gelmektedir. Öte yandan işçi, iş görme borcunu ifa ettiği işyerini satım veya kira sözleşmesiyle işverenden devraldığında veya çalıştığı şirkete kendisine somut işveren sıfatı kazandıracak düzeyde bir pay satın almak suretiyle ortak olduğunda birleşme gerçekleşmektedir. Alacaklı ve borçlu sıfatı birleştiğinde borcun ortadan kalkacağını kurala bağlayan genel hüküm, nedeni ne olursa olsun, işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleştiği bütün durumlara uygulanmalı ve iş sözleşmesine dayalı hukuki ilişkinin birleşmeyle ortadan kalktığı kabul edilmelidir.

İş ilişkisinin birleşme yoluyla sona ermesi iş sözleşmesinin son bulmasından önce doğan alacakları -kural olarak- etkilemez. Dolayısıyla işçi ve işveren sıfatı üzerinde toplanan kişinin ücret, ikramiye ve fazla çalışma ücreti gibi birleşmeden önce doğan alacakları ortak olduğu şirketten veya öteki mirasçılardan/terekeden istemesinin önünde hukuki bir engel yoktur. Ne var ki, işçinin ölen işverene tek mirasçı olduğu bir durumda birleşmeden önce doğan alacaklar kendiliğinden ortadan kalka. İş sözleşmesi işçi ve işveren sıfatının aynı kişide toplanmasıyla sona eren işçi, sözleşmenin sona ermesine bağlı haklardan kıdem tazminatına hak kazanamaz. Zira 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14. maddesi başta olmak üzere, iş yasalarında kıdem tazminatına hak kazandıran durumlar sınırlı olarak sayılmıştır. Buna göre, sözleşmenin fesih bildirimisiyle son bulduğu bazı durumlarla işçinin ölümü dışında kıdem tazminatı hakkı doğmamaktadır. Nitekim öğretide gerek tarafların anlaşmasının gerek de sürenin dolmasının kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden olmadığı görüşü egemendir. Kuşkusuz kıdem tazminatına hak kazandıran durumlarla ilgili düzenleme nispi emredici nitelik taşıdığından, taraflar sözleşmesel bir kayıtla

35 Çelik /Canıklıoğlu /Canbolat, s. 701; Eyrenci /Taşkent/ Uluçan, 342; Süzek, s.864.

veya birleşme öncesi bağitlanacak ayrı bir sözleşmeyle kıdem tazminatının işçi ve işveren sıfatı birleştiğinde ödeneceğini kararlaştırabilir. Kıdem tazminatı için varılan sonuç, ihbar tazminatı için de geçerlidir. Eş anlatımla, iş ilişkisi birleşmeyle son bulduğunda -sözleşmeyle aksi kararlaştırılmadıkça- ihbar tazminatının ödenmesi söz konusu olmaz. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin sıfat birleşmesiyle sona ermesi, kullanılmayan yıllık izin süresine ait ücretin talep edilmesini engellemektedir. Zira işçinin kullanmadığı yıllık izin hakkının iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte yıllık izin ücretine dönüşmesini öngören pozitif hukuk normları, iş sözleşmesini sona erdiren durumlar arasında ayırım yapmamakta; sözleşme herhangi bir nedenle bittiğinde kullanılmayan yıllık izin hakkının yıllık izin ücretine evrileceğini kurala bağlamaktadır.

Öğretinin konuya eğilmemesi ve Yargıtay'ın da bu konuda bir içtihat geliştirememesi, çalışma yaşamında farklı uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin birleşme öncesinde iş sözleşmesi işverence feshedilmekte veya işçi, iş sözleşmesini süreli veya usulsüz fesih (istifa) bildiriyle sonlandırmaktadır. Bazen tarafların iş sözleşmesini anlaşmayla sona erdirdikleri görülmektedir. Şayet sıfatlar aynı kişide toplanmadan önce bir fesih bildiriminde bulunulmuş veya bir bozma sözleşmesi bağitlanmışsa, iş sözleşmesi birleşmeden önce fesih bildiriyle veya anlaşmayla sona ermiş sayılmalı; bu gibi durumlara feshe veya bozmaya (ikale) özgü kurallar uygulanmalıdır. Ne var ki işçi ve işveren sıfatının aynı kişide bir araya gelmesinin iş sözleşmesinin son bulmasına yol açan bağımsız bir sona erme biçimi olduğunun çalışma yaşamının aktörleriyle çoğu uygulayıcı tarafından bilinmemesi; birleşmeyle bağlantılı uyuşmazlıkların çözümünü güçleştirmekte ve ortaya çıkan sorunları yer yer içinden çıkılmaz hale getirmektedir. İş hukuku yazınının işçi ve işveren sıfatının aynı kişide birleşmesini iş sözleşmesinin son bulmasını sağlayan kendine özgü ve bağımsız bir sona erme modeli olarak içselleştirmesi; ayrıca iş hukuku alanında yayınlanan genel yapıtlarla ders kitaplarında fesih, ölüm,

sürenin bitimi ve tarafların anlaşmasının yanında sıfat birleşmesine de iş sözleşmesini sona erdiren bir durum olarak yer verilmesi, uygulamayı yönlendirecek ve böylece birleşme konusunda yakın gelecekte yerleşik bir içtihat oluşmasının önü açılacaktır.

KAYNAKÇA

- Akıntürk, T./Ateş, D. (2017). Borçlar Hukuku, 26. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Alpagut, G. (2008). İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Toplantısı, 11. Yıl Toplantısı, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, s. 19-52.
- Alpagut, G. (2010). İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Feshi, (İstanbul): Beta Yayınları
- Astarlı, M. (2016). İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi), 2. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi
- Beltzer, R.M. (2008). Overgang van onderneming in de private en publieke sector, Deventer: Kluwer
- Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. (2017). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul: Beta Yayınları
- Dural, M./Öz, T. (2016). Türk Özel Hukuku, Cilt IV, Miras Hukuku, İstanbul: Filiz Kitabevi
- Engin, E. M. (1993). Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D. (2017). Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Gümüş, M.A. (2008). Alacaklı ve Borçlu Sıfatının Birleşmesi, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007/1, Cilt 7, Sayı 2, Temmuz 2008, s. 25-59
- Güzel, A. (1987). İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul: Kazancı Yayınları

- Mollamahmutođlu, H./Astarlı, M./Baysal, U. (2014). İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları
- Nomer, N.H. (2017). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul: Beta Yayınları
- Oğuzman, M. K./Öz, M.T. (2011). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt -1, 6098 Sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip Genişletilmiş 9. Bası, İstanbul: Vedat Kitapçılık
- Özdemir, E. (2006). İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yüğü ve Araçları, İstanbul: Beta Yayınları
- Özdemir, E. (2009). İstifa ve İkale –İşçinin İş Sözleşmesini Sona Erdiren Hukuki İşlemlerin Geçerliliği, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, s. 13-48
- Özkaraca, E. (2008). İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul: Beta Yayınları
- Süzek, S. (2017). İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Şakar, M. (2016). İş Hukuku Uygulaması, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Taquet, F. (2004). Le départ négocié (Rupture de contrat de travail par consentement mutuel), Édition 2004, Le Mans: Gereso
- Tunçomağ, K./Centel, T. (2016). İş Hukukunun Esasları, 8. Bası, İstanbul: Beta Yayınları
- Van Heusden, R.L. (2006). Beëndigingsovereenkomsten en het recht op WW-uitkering, Monografieën Sociaal Recht, Deventer: Kluwer