

Karar İncelemesi
Sicil, 2024/I Sayı 51: 168-193
Makale G3nderim Tarihi: 6 şubat 2024
Makale Kabul Tarihi: 13 şubat 2024

İş S3zleşmesinin Devrinde Devreden İşveren Devirden 3nce Doğmuş Bulunan Alacaklardan Sorumlu Tutulabilir mi?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.11.2022 Tarihli Kararının İncelenmesi

3z

İş s3zleşmesinin devri, T3rk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesinde d3zenlenmiştir. D3zenlemeye g3re iş s3zleşmesi, işçinin yazılı rızasının alınması suretiyle s3rekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işle miyle birlikte s3zleşme t3m hak ve borçlarıyla devredilmiş olmakta ve devralan işveren iş s3zleşmesinin tarafı haline gelmektedir. İş Kanunu'nda ise iş s3zleşmesinin devrine ilişkin d3zenleme bulunmamaktadır. Konuya ilişkin en 3nem tartişma ise devreden ve devralan işverenin işçilik alacaklarından birlikte sorumluluğunun bulunup bulunmadığı noktasındadır. İşyerinin devrini d3zenleyen

İş Kanunu'nun 6. maddesinde işverenlerin birlikte sorumluluğu açıkça d3zenlenmişken, iş s3zleşmesinin devri bakımından bu y3nde bir d3zenleme bulunmamaktadır. Konuya ilişkin 3đretideki g3r3şler ve Yargıtay'ın yerleşik uygulaması İş Kanunu madde 6'nın (ve kıdem tazminatı hususunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/3. maddesinin) kıyasen iş s3zleşmesinin devrinde de uygulama bulması y3n3ndeleyen Yargıtay'ın bu konuda içtihat değişikliğine gittiği g3r3lm3řt3r. Bu nedenle s3z konusu kararın incelenmesi gereği duyulmuştur.

Anahtar S3zc3kler:

İş s3zleşmesinin devri, işyeri devri, birlikte sorumluluk, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı.

*Hacettepe 3niversitesi Hukuk Fak3ltesi İş ve Sosyal G3venlik Hukuku Anabilim Dalı, ıstarurhanoglu@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3769-9260.

**Hacettepe 3niversitesi Hukuk Fak3ltesi İş ve Sosyal G3venlik Hukuku Anabilim Dalı, damlakaynar@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4576-1914.

Can the Transferring Employer be Held Liable During the Transfer of the Employment Contract for Receivables Arisen Before the Transfer?

Review of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation Decision Dated 08.11.2022

Abstract

The transfer of an employment contract is regulated under Article 429 of the Turkish Code of Obligations. According to the regulation, the employment contract may be permanently transferred to another employer by obtaining the written consent of the employee. Upon the transfer, the contract is transferred with all its rights and obligations, and the transferee employer becomes a party to the employment contract. In cases where there are no provisions specifically regulated for the employment contract, the general regulations of the Turkish Code of Obligations regarding the transfer of the contract will apply. There is no regulation on the assignment of the employment

contract in the Labor Law no. 4857. The most important debate on the subject is whether the transferor and transferee employers are jointly liable. While Article 6 of the Labor Law, which regulates the transfer of the workplace, clearly establishes the joint liability of the employers, there is no such regulation regarding the transfer of the employment contract. Although opinions in the doctrine on the subject and the established practice of the Court of Cassation were initially in favor of applying Article 6 of the Labor Law in the transfer of the employment contract by analogy, it has been observed that the Court of Cassation has changed its case law on this issue.

Keywords:

Transfer of the employment contract, transfer of establishment, notice pay, severance pay.

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

E. 2022/4947, K. 2022/14521,
T. 08.11.2022

Dava

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı

yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalılar vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından

hazırlanan rapor dinlendikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünöldü:

Karar

A. Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin çalıştığı hizmet gördüğü işkolunda örgütlü olan Hizmet İş Sendikasına üye olduğunu, üyesi olduğu Sendika ile davalı Şirket arasında toplu iş sözleşmesi bağitlandığını, davalı işyerinde şoför olarak vardiya usulü çalışan davacıya bu toplu iş sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken vardiya çalışma alacağıının ödenmediğini ileri sürerek davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B. Davalılar Cevabının Özeti

1. Davalı cevap dilekçesinde; davanın kısmi dava olarak açılmasının hukuka aykırı olduğunu, davacının müvekkili Kurumun (Belediye) işçisi olmadığından husumet yöneltilemeyeceğini, talep konusu yapılan alacağın da haksız ve dayanaksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığını, dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, itirazlarının olduğunu, davacının dilekçesinde ileri sürdüğü hususların tamamen, mesnetsiz ve haksız çıkar sağlamaya yönelik gerçek dışı iddialar olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

C. İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya içeriğine göre davacının şoför olarak fiilen vardiya usulü çalıştığının anlaşıldığı, sendika üyesi olduğu için toplu iş sözleşme hükümleri gereğince vardiya zammına hak kazandığı ancak davalı işverenlerce hak kazandığı vardiya zammı alacaklarının ödenmediği, Büyükşehir Belediyesi Başkanlığının meclis kararı ile toplu taşıma hizmetlerini işletme ve/veya işletirme hakkının 31.12.2015 tarihine kadar davalı Belediye şirketi olan diğer davalı şirkette olduğu ancak

sözleşme süresinin sona ermesi üzerine 01.01.2016 tarihinden itibaren 10 yıl süreyle yine bir belediye şirketi olan ikinci bir şirkete devredildiğini, davalılar arasında hizmet devir ilişkisi olduğu, davacının bu kapsamda asıl işveren konumunda olan Büyükşehir Belediyesine ait işyerlerinde alt işveren konumunda olan davalı şirket işçisi olarak çalıştığı anlaşıldığından davalıların asıl ve alt işveren sıfatıyla davacının taleplerinden kanun gereğince birlikte sorumlu oldukları gerekçesiyle bilirkişi raporu doğrultusunda hesaplanan vardiya zammı alacağının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline dair davanın kabulüne karar verilmiştir.

D. İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri ayrı ayrı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

1. Davalı Büyükşehir Belediye Başkanlığı vekili istinaf dilekçesinde; belirsiz alacak davası açılmayacağını, dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının iş sözleşmesinin diğer davalı şirkete devredildiğini, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yanlış yorumlandığını, bilirkişi raporunun hukuka aykırı olduğunu, husumetli tanık beyanlarına itibar edilemeyeceğini beyanla Mahkeme kararının usul ve kanuna aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

2. Davalı Şirket vekili istinaf dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulduklarını, davanın belirsiz alacak davası açamayacağını, davacının iş sözleşmesi ile bütün hak ve alacaklarının yeni şirkete devredildiğini, vardiya zammının her ay davacıya ödendiğini, husumetli tanık beyanları bulunduğunu beyanla İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve kanuna aykırı olduğunu belirterek, kararın kaldırılmasına ve davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

E. Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı Büyükşehir Belediyesine ait işyerinde alt işveren Şirketlerin işçisi olarak şoför unvanıyla çalıştığı, sendika

üyelik aidatı ödediği, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu, asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte (müteselsil) sorumlu olduğu, dava konusu dönemde geçerli toplu iş sözleşmesinin 19 uncu maddesinde "vardiyalı çalışan işçilere aldıkları ücretin %25 fazlası ödenir" şeklinde düzenlemenin yer aldığı, ücret bordrolar ve banka kayıtları incelendiğinde davalıların ödeme iddiasının ispatlanamadığı, dosyada puantaj kaydı bulunmadığı gibi davacının vardiyalı çalıştığına ilişkin tanık beyanlarının yanında yine Daire incelemesinden geçmiş olan davalının taraf olduğu emsal dosyalarda şoförlerin vardiyalı olarak çalıştığına sabit olduğu, hüküm altına alınan alacakların zamanaşımına uğramadığının anlaşıldığı gerekçesiyle davalılar vekillerinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353 üncü maddesinin birinci fıkrasının (1) inci bendinin (b) alt bendi gereğince ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

F. Temyiz

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

1. Davalı Büyükşehir Belediye Başkanlığı vekili temyiz dilekçesinde; istinaf dilekçesinde ileri sürülen nedenleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının hatalı olduğunu beyanla bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davalı Şirket vekilinin temyiz dilekçesinde; istinaf dilekçesinde ileri sürülen nedenler tekrar edilerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını talep edilmiştir.

G. Gerekçe

Somut uyuşmazlıkta, davacı, davalı Belediye bünyesinde, alt işveren Şirketin işçisi olarak çalışmıştır. Dosya içerisinde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarının incelenmesinden davacının 07.07.2008 tarihinde davalı Şirket nezdinde çalış-

maya başladığı, 31.12.2015 tarihinde bu işyerinden çıkış kaydının bulunduğu, 01.01.2016 tarihinde ise dava dışı Şirkette işe giriş kaydının bulunduğu görülmektedir. Mahkemece davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu kabul edilerek alacaklardan müştereken müteselsilen sorumlu oldukları yönünde hüküm kurulmuştur. Davalı Belediyenin asıl işveren sıfatıyla hüküm altına alınan alaktan sorumlu tutulmasında herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Diğer taraftan dosya içeriğinde yer alan 31.12.2015 tarihli "Devir İş Sözleşmesi" başlıklı belge içeriğinden, davalı Şirket ile dava dışı Şirket arasında davacı işçinin de imzasını içeren sözleşme yapıldığı, bu sözleşmede davacının 01.01.2016 tarihi itibarıyla devralan işveren dava dışı Şirket nezdinde çalışmaya başlayacağını belirttiği anlaşılmaktadır. Mahkemece alt işveren olarak kabul edilen davalı Şirket ile dava dışı Şirket arasında işyeri devri bulunduğu kabul edilerek hüküm altına alınan alacaklardan devreden davalı Şirketin de davalı Belediye ile birlikte sorumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak söz konusu Şirketler arasında bir işyeri devri mi yoksa iş sözleşmesi devri mi olduğu hususu açıklığa kavuşturulmadan hüküm kurulması isabetli değildir.

Belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinin devri ile işyerinin tamamen veya kısmen devrine ilişkin koşullar birbirinden farklı olduğu gibi bu hukuki kurumlara bağlanan hukuki sonuçlar da aynı değildir. Hem işyeri devrinde hem de iş sözleşmesinin devrinde, sözleşmenin işveren tarafının değiştiği noktasında bir tereddüt yoktur (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.02.2021 tarihli ve 2016/9(22)-2289 Esas, 2021/90 Karar sayılı kararı). Ancak bu hâllerden birinde iş sözleşmesinin devamı işçinin rızası olmaksızın mümkün değil iken diğerinde işlemin geçerliliği için işçinin iradesine ihtiyaç vardır. Çünkü genel anlamda bir sözleşme ilişkisinin devrinde dahi sözleşme ilişkisinde kalan tarafın sözleşmeye dâhil olan tarafa rıza göstermesi beklenir (İştar Urhanoğlu Cengiz, İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara, 2014, s.167). Oysa işyerinin devrinde kural olarak işçinin devre itiraz hakkı bulunmamaktadır. Aynı şekilde işyeri devri, taraflarca iş sözleşmesinin

feshi için haklı bir sebep teşkil etmez.

Görüldüğü gibi iki işveren arasında gerçekleşen işyeri devrine işçinin müdahale etmesi, devre itiraz etmesi yahut onay vermesi gibi bir durum söz konusu olmadığından işçinin bu hukuki işlemin sonuçlarından olumsuz yönde etkilenmemesi gerekir. 4857 sayılı Kanun'un 6 ncı maddesinde işyeri devrinin, devir tarihinde devam eden iş sözleşmelerine etkisi detaylı bir biçimde düzenlenmiş olup işçinin devir tarihinden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken alacaklarından devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu olması esası benimsenmiştir. 6098 sayılı Kanun'a tâbi işçiler bakımından da Kanun'un 428 inci maddesinde paralel bir düzenlemeye yer verilmiş olup her iki Kanun hükmünde devreden devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile devralanla birlikte sorumlu olması emredilmektedir. Buna karşılık işçinin rızası ile gerçekleşen iş sözleşmesinin devrinde tüm tarafların iradesi sözleşmenin devri yönünde birleşmekte; devreden taraf sözleşmenin tarafı olmaktan çıkmakta, devralan ise sözleşmenin tarafı hâline gelmektedir. Böylece devralan işveren, devraldığı işçinin sadece kıdeme bağlı hakları açısından değil tüm hakları açısından devreden işveren yanında geçen hizmet süresinden sorumlu olmakta iken devreden taraf gerek devir öncesi dönem gerekse devir sonrası dönem yönünden sorumluluktan kurtulmaktadır (Urhanoglu Cengiz, s.118). Bu sebeple işçinin rızası ile gerçekleşen iş sözleşmesinin devrinde, devreden işverenin devir tarihinden önce veya devir sırasından doğmuş borçlardan dolayı devralan ile birlikte sorumluluğu söz konusu değildir.

6098 sayılı Kanun'un 429 uncu maddesindeki düzenlemeden de tam anlamıyla aynı sonuca ulaşılmaktadır. Kanun koyucu işyeri devrine ilişkin 428 inci maddesinin son fıkrasında "Yukarıdaki hükümlere göre devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır." hükmüne yer vermişken "Sözleşmenin devri" kenar başlıklı 429 uncu maddede bu tür bir süre öngörmemiştir. İşyeri devrine

ilişkin 428 inci maddede devreden ve devralanın birlikte sorumluluğuna ilişkin kurallara yer verdikten sonra takip eden 429 uncu maddede devreden sorumluluğuna yönelik herhangi bir hükme yer vermemesi tamamen bilinçli bir tercihtir.

6098 sayılı Kanun, 4857 sayılı Kanun karşısında genel kanun niteliğindedir. Bu Kanun'da düzenlenemeyen hususlarda niteliğine uygun düştüğü ölçüde genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Kanun'un uygulanması gerektiğinde tereddüt bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanun'da iş sözleşmesinin devrine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden bu Kanun'a tâbi işçilerin iş sözleşmelerinin devrinde, genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Kanun'un 429 uncu maddesinin uygulanması gerektiği açıktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinin devri bakımından 6098 sayılı Kanun'da açık bir kural vazedilmiş olup kuralın uygulanması iş hukukunun özel karakterine aykırı düşmez. Bu sebeple 4857 sayılı Kanun'a tâbi işçiler bakımından örtülü bir düzenleme boşluğundan da söz edilemez. Sonuç olarak 4857 sayılı Kanun'a tâbi işçiler yönünden iş sözleşmesinin devrinde 6098 sayılı Kanun'un 429 uncu maddesi uygulanmalıdır. Bu maddede ise devreden birlikte sorumluluğu esası benimsenmediğinden, taraflarca aksi kararlaştırılmadığı sürece, devreden devir tarihinde doğmuş veya devir tarihinden sonra doğacak borçlar bakımından devralan ile birlikte sorumluluğu söz konusu değildir.

Somut uyuşmazlıkta bu ilke ve esaslara göre bir değerlendirme yapılmadığı anlaşılmaktadır. Dosya kapsamına göre davalı Belediyeye ait işyerinde şoför olarak çalışan davacının işvereni olarak görünen davalı Şirket ile davalı Belediye arasında hizmet alım sözleşmesi bulunmaktadır. Gerek hizmet alım sözleşmeleri gerekse davalı Şirket ile dava dışı Şirket arasında düzenlenen 31.12.2015 tarihli "Devir İş Sözleşmesi" başlıklı belge dikkate alınarak somut olay bakımından işyeri devri mi yoksa iş sözleşmesi devri mi olduğu hususunun tam olarak açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Şu hâlde Mahkemece yapılması gereken iş, davalı Belediye ile aralarında hizmet alımı ilişkisi bu-

lunduğu anlaşılan davalı Şirket ve dava dışı Şirket arasında işyeri devri veya iş sözleşmesi devri bulunup bulunmadığının yönteminde araştırılarak bu araştırmanın sonucuna göre davacının işçilik alacaklarından davalı Şirketin sorumlu olup olmadığının belirlenmesidir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar çerçevesinde yapılacak araştırmaların sonucunda bütün deliller birlikte değerlendirilerek işyeri devri olgusunun sübut bulması hâlinde devreden sorumluluğu bakımından iki yıllık hak düşürücü sürenin dava tarihi itibarıyla geçmemiş olması yeterli kabul edilmeli; islah tarihinde iki yıllık sürenin dolmuş olmasının islah edilen alacakların hüküm altına alınmasına engel teşkil etmediği kabul edilerek şimdiki gibi karar verilmelidir (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 25.06.2019 tarihli ve 2016/22051 Esas, 2019/14051 Karar; 08.05.2019 tarihli ve 2016/7747 Esas, 2019/10053 Karar sayılı kararları). Diğer taraftan yapılacak araştırma sonucunda davalı Şirket ile dava dışı Şirket arasında iş sözleşmesinin devrine dair hukuki ilişki olduğunun anlaşılması hâlinde ise davalı Şirketin 6098 sayılı Kanun'un 429 uncu maddesi gereğince devreden işveren konumunda olduğu ve devreden işverenin devir tarihinde önce veya devir tarihinde doğmuş alacaklar bakımından birlikte sorumluluğunun söz konusu olmadığı gözetilerek bu Şirket bakımından talebin reddine karar verilmelidir.

Mahkemece belirtilen maddi ve hukuki olgular gözetilmeden, eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesis edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç

Açıklanan sebeplerle temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 08.11.2022

tarihinde oy çokluğuyla karar verilmiştir.

Karşı Oy

Somut olayda davalı Şirket ile dava dışı Şirket arasında işyeri devrinin ya da iş sözleşmesi devrinin bulunup bulunmadığı yönünden araştırma ve inceleme yapılması bakımından oluşturulan bozma gerekçesine katılmakla birlikte, işyeri devrinin bulunması hâlinde islah tarihinde iki yıllık sürenin geçmiş olmasının islah edilen alacakların hüküm altına alınmasına engel teşkil etmeyeceğine ilişkin Sayın Çoğunluğun vardığı sonuca katılmak mümkün değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6'ncı ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 428'inci maddesinde işyeri devredilmesi hâlinde devreden sorumluluğu bakımından öngörülen iki yıllık süre hak düşürücü süre niteliğindedir. Hak düşürücü süreyi durduran veya kesen sebepler kanunda düzenlenmiş değildir. Başka bir anlatımla hak düşürücü sürenin durması veya kesilmesi söz konusu olmaz. Bu sebeple dava dilekçesi ile istenmeyen miktar bakımından hak düşürücü süre işlemeye devam eder. Dava dilekçesi ile talep edilmeyen miktar bakımından zamanaşımı süresi dâhi kesilmezken, hak düşürücü sürenin kesildiğinin kabul edilmesi önemli bir çelişki oluşturur. Somut olayda islah devir tarihinden itibaren iki yıllık süre geçtikten sonra yapılmış olduğundan, islah ile talep edilen miktar bakımından hak düşürücü sürenin geçtiği kabul edilmelidir. Bu nedenle Sayın çoğunluğun aksi yöndeki değerlendirmesine katılmamıştır.

I. Uyuşmazlığa Konu Olay ve Karar

Karara konu olan somut olayda; davacı şoför olarak vardiya usulü ile çalışmakta olan işçi, çalıştığı davalı kurumun hizmet gördüğü işkolunda örgütlü Hizmet İş Sendikası ile akdetmiş olduğu toplu iş sözleşmesi uyarınca ödenmesi gereken vardiya çalışma alacağının kendisine ödenmesi üzerine, bu alacağın ödenmesi talebinde bulunmuştur. Davalı Büyükşehir Belediyesi ise

davanın kısmi dava olarak açılmayacağını ve davacının Kurumun işçisi olmadığından husumet yöneltilemeyeceğini ifade ederek davanın reddini talep etmiştir. İkinci davalı olan Şirket ise davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığını ve alacakların zamanaşımına uğradığını ve ileri sürülen hususların mesnetsiz olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi, davacının şoför olarak fiilen vardiya usulü çalıştığının anlaşıldığı, sendika üyesi olduğu için toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince vardiya zammına hak kazandığı ancak davalı işverenlerce hak kazandığı vardiya zammı alacaklarının ödenmediğini, Büyükşehir Belediye Başkanlığı'nın ulaşım hizmetlerini işletme/işlettirme haklarını davalı Şirkete verildiğı ancak 01.01.2016 tarihinde sözleşme süresinin sona ermesinden sonra bu hakların yine bir başka Belediye şirketi olan dava dışı Şirkete devredildiğini tespit etmiştir. Taraflar arasındaki hukuki ilişkiler ise; davalı Şirket ile dava dışı Şirket arasında bir hizmet devir sözleşmesi, belediye ile şirketler arasında ise asıl-alt işveren ilişkisi olarak nitelendirilmiştir.

Davalıların temyiz talebi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacının davalı Belediye bünyesinde alt işveren Şirket işçisi olarak çalıştığını, 31.12.2015 tarihinde bu işyerinden çıkış kaydının bulunduğu, 01.01.2016 tarihinde ise dava dışı Şirkette işe giriş kaydının bulunduğu, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu ve alacaklardan müştereken müteselsilen sorumlu oldukları, davalı belediyenin asıl işveren sıfatıyla hüküm altına alınan alaktan sorumlu tutulmasında herhangi bir isabetsizlik bulunmadığını ifade etmiştir. Diğer taraftan İlk Derece Mahkemesi kararında; mahkemece alt işveren olarak kabul edilen davalı Şirket ile dava dışı Şirket arasında işyeri devri bulunduğu kabul edilerek hüküm altına alınan alacaklardan devreden Şirketin de davalı Belediye ile birlikte sorumlu olduğu sonucuna varılmış olmakla birlikte, söz konusu Şirketler arasında bir işyeri devri mi yoksa iş sözleşmesi devri mi olduğu hususu açıklığa kavuşturulmadan hüküm ku-

rulması isabetli bulunmayarak yerel mahkeme kararı bozulmuştur.

II. Hukuki Sorun

Somut olay ve karar bakımından değerlendirilmesi gereken hukuki sorun, iş sözleşmesinin devri halinde devreden işverenin devralan işverenle birlikte sorumluluğı olup olmadığı noktasındadır. İş sözleşmesinin devrini düzenleyen TBK m. 429 uyarınca "Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. 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." Düzenlemede devreden işverenin sözleşmenin devrinden sonra sorumluluğunun devam edeceği veya işverenlerin birlikte sorumluluğunun bulunduğu yönünde bir ifade bulunmamaktadır. Bu nedenle konuya ilişkin olarak aşağıda ele alınacağı üzere, bir kanun boşluğu bulunup bulunmadığı, kanun koyucunun bilinçli bir susması olup olmadığı yönünde öğretide çeşitli görüşler ortaya çıkmıştır. Öğretide baskın olan görüş burada bir kanun boşluğu bulunduğu ve İş Kanunu m. 6'nın (ve kıdem tazminatına ilişkin olarak 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/3. maddesinin) kıyasen uygulanması suretiyle işçinin korunması gerektiği yönündedir. Zira işyerinin devrini düzenleyen İşK. m. 6 devreden ve devralan işverenlerin devirden itibaren iki yıl boyunca birlikte sorumluluğunun mevcudiyetini de açıkça öngörmüştür. İşK. m. 6 uyarınca "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devre-

den ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır." Devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu bakımından da 1475 sayılı İş Kanunu m. 14'ün işyeri devrine ilişkin hükmünün kıyasen iş sözleşmesinin devrinde de uygulanıp uygulanmayacağına değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yargıtay'ın yerleşik uygulaması ilgili hükümlerin kıyasen uygulanması şeklinde devam etmiş olsa da inceleme konusu karardan da anlaşıldığı üzere ve bizim de daha isabetli bulduğumuz şekilde bir içtihat değişikliğine gidilmiştir. Bu kapsamda değerlendirmemizde, iş sözleşmesinin devri kavramı ve sonuçları ele alındıktan sonra, öğretide ve yargı kararlarıyla birlikte devreden işverenin birlikte sorumluluğunun bulunmayışı yönündeki görüşümüzün hukuki dayanakları üzerinde durulacaktır.

III. Hukuki Değerlendirme

1. Giriş

İş sözleşmesinin devri, mevzuatımızda ilk kez 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesi ile düzenlenmiş bir kavramdır. 1475 sayılı eski İş Kanunu veya 4857 sayılı yürürlükteki İş Kanunu'nda kavrama dair bir düzenleme yer almakla birlikte uygulamada yer almış, öğretide ve yargı kararlarında tartışılmıştır¹. İş sözleşmesinin

devri uygulamada "iş ilişkisinin devri, iş ilişkisinin bireysel devri" ya da "işçi nakli" olarak da nitelendirilmiştir².

TBK m. 429 ile iş sözleşmesinin devri özel olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, sözleşmelerin devrine ilişkin genel düzenleme TBK m. 205 hükmü ile getirilmiş bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme, sözleşmenin niteliğine göre özel bir düzenleme bulunmadığı takdirde uygulama alanı bulacaktır. Bu durumda, her ne kadar iş sözleşmeleri açısından özel bir hüküm getirilmiş olsa da düzenleme bulunmayan hususlarda TBK m. 205 hükmü uygulanacaktır.

İş sözleşmesinin devri ile üçlü bir hukuki ilişki kurulmaktadır. Bu hukuki ilişki, iş sözleşmesini devreden ve sözleşmeyi devralan işverenler ile sözleşmede kalan işçiden oluşmaktadır. İş hukuku bakımından bu üçlü yapı, İş Kanunu m. 6'da düzenlenen "işyerinin devri" kurumuyla da benzerlik gösterir niteliktedir. İşyerinin devredilmesi halinde, işyerinde mevcut bütün iş sözleşmeleri de tüm hak ve borçlarıyla yeni işverene geçmektedir. Bu, kanun koyucunun öngördüğü bir sonuç olup bu sebeple bir kanuni devir niteliğindedir. Sözleşmenin devredilmesi halinde ise bu durumun aksine devir söz konusudur. Özellikle iş sözleşmesinin devrinde işçinin rızasının aranıyor oluşu bu iki kavram arasındaki temel farkı oluşturmaktadır. Çalışmamızda sözleşmenin devri ele alınmakta olup kanaatimizce gerçek anlamda bir sözleşme devrinden söz edebilmek de ancak devir yoluyla mümkün olmaktadır.

Sözleşmenin devri, sözleşmede işveren tarafının değişmesine sebep olmakla birlikte sözleşmenin sürekliliğini sağlayan ve feshe kıyasla işçinin lehine olan bir hukuki işlemidir. Önemli olan devir sonucunda işçinin haklarının korunması olup bunun için devreden ve devralan işverenlerin sorumluluklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Zira iş hukukunda bir işçinin haklarından birden çok işverenin sorumlu tutulabilmesi ancak belirli hallerde söz konusu olabilmektedir. Bunlar; asıl işveren-alt işveren

1 Bkz. Güzel, Ali: İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1987; Alp, Mustafa: "İş Sözleşmesinin Devri", İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu Kadir Haş Üniversitesi İstanbul, 2009, s. 302-329; Alp, Mustafa: "İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, 2007, s. 189-209; Arslanoğlu, M. Anıl, "İş Sözleşmesinin İradî Devri ile İşverenin Değişmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2006, S. 10, s. 533-545; Çankaya, Osman Güven/Çil, Sahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2011; Ekonomi, Münir/Eyrenci, Öner: Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, İstanbul, 2001, s. 1199-1223; Özkaraca, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008.

2 Alp, 2007, s. 189.

ilişkisi, geçici iş ilişkisi, işyeri devri veya iş sözleşmesinin devri gibi cl iş ilişkileri şeklinde olabilmektedir. Somut olayda da bu cl ilişkilerden hangisinin mevcut olduğu, işçilik alacaklarından hangi işveren sorumlulu olacağı ve sorumluluğun kapsamının tespiti gibi birçok konuda önem tařımaktadır³. Dolayısıyla, birden fazla işverenle çalışmayı muhteva eden bir çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda, isabetli sonuçlara varılabilmesi için taraflar arasındaki ilişkilerin titizlikle incelenmesi gerekir⁴.

İş sözleşmesinin devri, sözleşmenin tarafların iradeleriyle bir bütün halinde bir başka işverence üstlenilmesi olarak tanımlanabilir⁵. Devir, devralan işverenin devredenine yerine tam olarak geçmesiyle gerçekleşmekte ve hizmet süresine bağlı olan veya olmayan bütün haklardan herhangi bir değişikliğe uğramaksızın yeni işveren sorumlu olmaktadır. Kanaatimizce bu durumun kabul, iş sözleşmesinin devri bakımından en önemli problemi zme kavuşturmaktadır. Yargıtay'ın da değişen içtihadının bu görüşe yönelmesiyle, devreden ve devralan işverenlerin sorumluluğunun tekrar ele alınması gereği duyulmuştur.

3 Urhanoğlu Cengiz, İştar: İş Sözleşmesinin Devri Halinde Kidem Tazminatından Sorumluluk, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, s. 811.

4 zkaraca, Ercüment: "İş Sözleşmesinin Devri", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, İstanbul, 2014, s. 115; zkaraca, 2008, s. 80-81. Nitekim Yargıtay da aynı yönde hüküm kurmaktadır. Bkz. "Somut olayda davacı işçinin 1.11.1998-31.7.2003 tarihleri arasındaki çalıştığı süreye ilişkin olarak işçi alacaklarından davalılara F1 Kargo A.ř. ile F2 Dağıtım Tic.Ltd.şti. müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuştur. Davalı şirketler arasında işyeri devri, işçi nakli veya asıl işveren alt işveren ilişkisinin olup olmadığı mahkemece araştırılmış değildir. Bu yönde araştırmaya gidilmeli ve gerekirse ilgili şirketlerin ticaret sicil kayıtları getirtilmelidir. Yine Sosyal Sigortalar Kurumu kayıtları getirtilerek sicil kaydında görünen işverenler yönünden gerekli araştırmaya gidilmelidir. Davacı işçinin davalı F2 Dağıtım Tic. Ltd. şti. de çalıştığı süre ve ne şekilde çalıştığı tespit edilmeli, davalı şirketler arasında organik bağ olup olmadığı üzerinde durulmalıdır. Bu konuda eksik incelemeyle sonuca gidilmesi hatalı olmuştur." Yarg. 9. HD., E. 2008/3633, K. 2009/16581, T. 11.06.2009.

5 Urhanoğlu Cengiz, İştar: İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2015, S. 34, s. 47-70; Urhanoğlu Cengiz, İştar: İş Sözleşmesinin İradi Devri, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

2. Genel Olarak Sözleşmenin Devri Kavramı

Genel olarak sözleşmelerin devri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 205. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre sözleşmenin devri, sözleşme taraflarından birinin sözleşmeden ayrılması ile nc kişinin ayrılan kişinin yerine geçerek onun sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlarını kazanması olarak tanımlanmaktadır⁶. Sözleşmeden doğan borç ilişkisi, taraflar arasında bir hukuki durum yaratan yapısı gereği, kimler arasında meydana gelmişse, onlar arasında varlığını sürdürür. Bunun sonucunda bir borç ilişkisi, kural olarak karşı tarafın rızası olmaksızın devredilemez⁷. Ancak bu kural mutlak nitelikte de değildir. Zira TBK m. 205'te de sözleşmenin devrinin sözleşmede kalan tarafın rızasıyla mümkün olduğu ngrlmřtr⁸.

Sözleşmenin devri, kanuni devir ve devir olarak ikiye ayrılmaktadır ve bu ayrımın temelinde devrin nasıl ve ne şekilde gerçekleştiği yer almaktadır⁹. Kanuni devirde, sözleşme ilişkisinde taraf değişikliği kendiliğinden ve başka hiçbir işleme gerek kalmadan, kanun gereği (ipso iure) gerekleřmekteyken¹⁰; devrin taraf iradelerinden kaynaklanıyor olması halinde ise devir söz konusudur¹¹. Sözleşmenin kanuni devrinde kanun, belirli

6 Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 20. Baskı, Ankara, 2016, s. 1280; Ayrancı, Hasan: Sözleşmelerin Yüklenilmesi (Devri), Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 33; Süzek, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku), 23. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul, 2023, s. 343; Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 10.

7 Eren, s. 1280; Oğuzman, M. Kemal / z, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, Vedat Kitapçılık, 17. Baskı, İstanbul, 2022, s. 650.

8 Sözleşme ilişkisinin tamamını devretmeden bir tek alacağın, yani dar anlamda borcun ise karşı tarafın rızası alınmadan bir başkasına devredilmesi mümkündür. Zira TBK m. 183/1 uyarınca, "Kanun, sözleşme veya işin niteliği engel olmadıkça alacaklı, borunun rızasını aramaksızın alacağını nc bir kişiye devredebilir."; Ayrıca bkz. Eren, s. 1248 vd.; Oğuzman/z, s. 575 vd.

9 zkaraca, 2014, s. 115; Arslanoğlu, s. 536; Urhanoğlu Cengiz, 2015, s. 48.

10 zkaraca, 2014, s. 115; Bahadır, Zeynep: "Sözleşmenin Devri ve Sözleşmeye Katılma", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Temmuz 2013, C. 17, S. 3, s. 4.

11 Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 6; Ayrancı, s. 71 vd. zkaraca,

olaylara sözleşmenin devri sonucunu bağlamıştır ve sözleşmeyi devralan ve devreden tarafların iradeleri vardır ancak sözleşmede kalan tarafın rızasına gerek yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenen işyeri devrinde durum böyledir; hüküm, işyerinin veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak bir başkasına devredilmesi halinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin, bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçeceğini öngörerek, sözleşmenin kanuni devrini düzenlemektedir¹². 6098 sayılı TBK m. 205'te ise esas olarak düzenlenen iş sözleşmesinin devridir.

Bu durumda, sözleşmenin devri esasında bir Borçlar Hukuku kavramıdır. Kavramı düzenleyen "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. (f.1) Sözleşmeyi devralan ile devreden arasında yapılan ve sözleşmede kalan diğer tarafça önceden verilen izne dayanan veya sonradan onaylanan anlaşma da, sözleşmenin devri hükümlerine tabidir. (f.2) Sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır. (f.3) Kanundan doğan halefiyet hâlleri ile diğer özel hükümler saklıdır. (f. 4)"

Sözleşmenin devriyle sözleşme ilişkisinin tarafları değişmekte, sözleşmenin bir tarafı ilişkiden ayrılmakta, üçüncü bir kişi ise onun yerini almaktadır. Böylece devredilen sözleşme sona ermeden varlığını devam ettirmekte ve taraf değişikliği ile hak üzerindeki sahipliğin değişmesi sağlanmış olmaktadır¹³. Sözleşmenin devri ile devir konusu sözleşmeden doğan bütün hak-

lar ve borçlar bir üçüncü kişiye, yani sözleşmeyi devralana geçmektedir.

Maddenin üçüncü fıkrasına göre, sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır. Buna göre sözleşmenin devri, sözleşmenin tarafı olma hukuki konumunu bir bütün olarak devretme amacına yöneldiği için, devir konusu sözleşmeyle aynı geçerlilik şekline tabi tutulmuştur¹⁴.

Devir sözleşmesi kural olarak, sözleşme ilişkisinde kalan, yani değişmeyen taraf ile sözleşmeden ayrılan (sözleşmeyi devreden) ve sözleşmeye yeni giren (sözleşmeyi devralan) taraf arasında yapılan ve hukuki niteliği itibarıyla üç taraflı sui generis bir sözleşmedir¹⁵. Sözleşmeyi devralan kişi, yerine geçtiği tarafın hukuki durumunu da kazanır¹⁶.

Borçlar Hukukunda sözleşme devri, bir halefiyet ilişkisi olarak değerlendirilir¹⁷. Sözleşmenin devri halefiyet ilişkisi doğurduğu için de sözleşmeyi devralan taraf, devreden halefi olarak sözleşmeye taraf olmakta, böylece gelecekte doğacak olan hak ve borçların yanı sıra, var olan hakların da sahibi ve borçların da sorumlusu haline gelmektedir¹⁸. Sözleşmeyi devreden taraf ise bu sıfatı kaybetmekte ve sözleşmeden doğan sorumluluğu devralana geçerek son bulmaktadır. Sözleşmeye dahil olan üçüncü kişi devreden tarafın hukuki durumunu uhdesine alarak onun yerine geçmektedir¹⁹.

14 Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 8.

15 Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 49; Ayrancı, s. 53; Tosun, Yalçın: "Sözleşmenin Devri", Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul, 2012, s. 171; Yiğit, Yusuf: İş Sözleşmesinin Devri, Ekin Yayınevi, Bursa, 2016, s. 54-55; Süzek, s. 343; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul, Kasım 2023, s. 298.

16 Günay, Cevdet İlhan: "Hizmet Sözleşmesinin Devri, (TBK m. 429)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, s. 308; Başbuğ, Aydın: "İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, C. 18, Mayıs-Ağustos 2003, S. 2-3, s. 11.

17 Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 14 vd.

18 Ayrancı, s. 117; Albayrak Zincirlioğlu, s. 32.

19 Özkaraca, 2014, s. 126; Ayrancı, s. 33; Kocagil, s. 46; Eren, s. 1280; Öztürk, Berna: Sözleşmenin Devri, İstanbul Barolar Birliği Dergisi, Ankara 2016, s. 264.

2014, s. 115; Sönmez Tatar, Gülsüm: İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, TÜHİS Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sendikası Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 2011, s. 57; Kocagil, İpek: "Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2011, S. 22, s. 46 – 61, s. 46; Albayrak Zincirlioğlu, İş Sözleşmesinin Devri, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2015, s. 31.

12 Özkaraca, 2014, s. 115; Ayrancı, s. 36.

13 Ayrancı, s. 115; Eren, s. 1280; Güzel, s. 268.

Sözleşmenin devri aynı zamanda bir tasarruf işlemleri niteliğindedir²⁰. Keza sözleşmede taraf sıfatının devri anlamına gelen devir, sözleşmeyi devreden tarafla sözleşmede kalan taraf açısından taraf değişikliği sonucuna yönelmiş bir tasarruf işlemi ile gerçekleşmektedir²¹.

3. İş Sözleşmesinin Devri Kavramı

İş sözleşmesinin devri, iş sözleşmesinin taraf iradeleriyle bir bütün halinde başka bir işveren tarafından üstlenilmesidir²². İş sözleşmesinin devrini özel olarak düzenleyen TBK m. 429 hükmüne göre, "Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir (f. 1). 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. 2)." İş sözleşmesinin devri İş Kanunu'nda ise ayrıca düzenlenmiş değildir.

İş sözleşmesinin devri hükümden de anlaşılacağı üzere, hukuki niteliği itibarıyla üç taraflı sui generis bir sözleşme olup devir için işçinin rızasının da bulunması gerekir²³. Ayrıca madde metninde, işçinin devre vereceği rızanın yazılı olması gerektiği de belirtilmektedir²⁴. Bununla birlikte, işçinin rızası tek başına yeterli değildir, ayrıca tarafların devir konusunda anlaşmış olmaları, hukuken geçerli bir devir sözleşmesinin bulunması ve iş sözleşmesinin devrinin de hukuken mümkün olması gerekmektedir²⁵.

Sözleşmenin devri sonucunda devreden işveren ile işçi arasındaki hukuki ilişkinin sona ermesi, iş sözleşmesinin de sona erdiği anlamına gelmemektedir. Bu nedenle işçi, yalnızca devir işlemine dayanarak ihbar ve kıdem tazminatını talep edemeyeceği gibi, iş ilişkisi devam ettiği için yıllık izin sürelerine ilişkin ücretleri de isteyemeyecektir²⁶.

İş sözleşmesinin devri ile işyeri devri kavramları bu açıdan benzerlik göstermektedir. İşyerinin devredilmesi halinde de iş sözleşmesi sona ermemekte ve devralan işverenin taraf olmasıyla varlığını sürdürmektedir. Bunun sonucunda işyeri devri halinde de işçi, sözleşmenin devredilmesi nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatını talep edememektedir²⁷.

4. İş Sözleşmesinin Devrinin Sonuçları

Öncelikle, iş sözleşmesinin devri ile birlikte işçinin iş ilişkisinde muhatapı olan işveren değişmekte olup üç taraflı bir hukuki işlem niteliğindeki devir işleminin ardından işlemin özünü oluşturan iş sözleşmesi iki taraflı olarak varlığını sürdürmektedir²⁸.

İş sözleşmesinin devriyle birlikte sözleşmeyi devreden işveren ile işçi arasındaki sözleşme ilişkisi ortadan kalkmakta, yani iş sözleşmesi sona ermektedir. Ancak burada fesih dışında bir sona erme hali mevcuttur, zira iş sözleşmesi tarafla-

20 Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 16; Ayrancı, s. 66; Öztürk, s. 269; Oğuzman/Öz, s. 650.

21 Ayrancı, s. 64; Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 16.

22 Özkara, 2008, s. 114; Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 37; Süzek, s. 343; Arslanoğlu, s. 539; Alpogut, Gülsevil: "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2011, S. 31, s. 920.

23 Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 49; Akyiğit, 2001, s. 44; Başbuğ, s. 11; Ayrancı, s. 53; Kocağil, s. 47; Ekonomi/Eyrenci, s. 1218.

24 Şekil şartı hakkında bkz. Subaşı, İbrahim/Yiğit, Yusuf: "İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı", İş ve Hayat, C. 4, S. 7, 2018.

25 Bkz. Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 43 vd.

26 4857 sayılı İş Kanunu'nun yasalaşma sürecinde "İş sözleşmesinin devri" başlıklı 7. madde, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İlişkiler Komisyonu'nda görüşmeler sırasında metinden çıkarılmıştır. Devrin fesih sonucu doğurmayacağı bu maddenin gerekçesinde şu şekilde açık biçimde ifade edilmekteydi. Bkz. TBMM, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 12.03.2013, Esas No: 1/534, Karar No: 25, www.tbmm.gov.tr; ayrıca bkz. MESS, Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi. 2. Baskı, İstanbul, 2002, s. 73.

27 Özkara, 2008, s. 129; Alp, 2007, s. 189; Ekonomi/Eyrenci, s. 1199; Çankaya/Çil, s. 244; Güzel, s. 266; Arslanoğlu, s. 543; Akyiğit, Ercan: "İş İlişkisinin (Bireysel) Devri, Karar İncelemesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, C. 17, S. 2, Kasım 2001, s. 40.

28 Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 29; Alp, 2007, s. 190; Sönmez Tatar, s. 58.

rın değişmesi suretiyle varlığını sürdürmektedir. Taraflardan biri sözleşme ilişkisinden ayrılmakta ve üçüncü bir kişi onun yerine geçmektedir²⁹. Bu nedenle de feshe bağlı sonuçlar ortaya çıkmayacaktır³⁰.

Kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı gibi alacaklara hak kazanılması için sözleşmenin belirli şekilde sona ermesi gerektiğinden sözleşmenin devri başlı başına bu sonuçların meydana gelmesine yol açmaz.

Devreden taraf, devir işlemi sonucunda taraf sıfatını yitirmekte ve sözleşmeye ilişkin sorumluluğu da devirle birlikte sona ermektedir. Sözleşmede kalan taraf devredene karşı, devreden taraf da sözleşmede kalana karşı herhangi bir borç ve alaktan sorumlu olmaz ve birbirlerine herhangi bir hak iddiasında bulunamazlar³¹. İş sözleşmesinin devrinin hukuki niteliği itibarıyla bir fesih işlemi olmaması nedeniyle feshe bağlı alacaklar ortaya çıkmayacaktır. Bu nedenle kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti bakımından devreden işverenin sorumluluğunun bulunmadığı kabul edilmelidir.

Kaynağını iş sözleşmesinden alan ve henüz kazanılmamış ancak ileride kazanılma ihtimali olan haklar bulunmaktadır. Bu haklar bakımından "beklenen haklar"³² tabirinin kullanılabilmesi kanaatindeyiz. Hizmet süresine bağlı olan haklar bu niteliktedir. Bu haklar henüz ortaya çıkmamış ancak meydana geldiklerinde önceki işveren yanındaki hizmet süresinden de etkilenen haklardır. Örneğin, kıdem tazminatı sözleşmenin devri sırasında henüz gerçekleşmemiştir ancak sözleşmenin ileride ne şekilde sona ereceğine bağlı olarak ortaya çıkması muhtemel olan bir haktır. Devralan taraf, sadece var olan hakların sahibi ve borçların sorumlusu değil, aynı zamanda gelecekte doğacak olan hak ve borçların da sahibidir.

Bildirim süresinin, kıdem tazminatının, yıllık ücretli izin hakkının ve iş güvencesine esas sürenin hesabında, işçinin devreden ve devralan işverenler yanında geçirdiği toplam süre dikkate alınacak ve devralan işveren toplam hizmet süresi ve işçinin son ücreti üzerinden hesaplanacak kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretinin tamamından sorumlu olacaktır³³. Yıllık ücretli izin süresinin hesabında da devralan işveren, işçinin önceki hizmet süresini de dikkate alarak işlem yapmakla yükümlüdür. Bu durumda işçinin kıdeme bağlı devam eden ve gelecekte doğacak haklarından, işveren sıfatını kazanan devralan sorumlu olmaktadır³⁴.

6098 sayılı TBK'nın kabulünden önce, öğretide işyerinin devrinde işverenlerin birlikte sorumlu tutulmasının gerekçesinin aynen iş sözleşmesinin devri için de geçerli olduğu ve devirle birlikte tüm hak ve borçların devralana geçmesiyle devirden önce doğmuş hakların sadece devralandan talep edilebilmesinin, devralanın ödeme gücünün yeterli olmaması gibi nedenlerle işçi açısından güvencesiz bir durum yaratabileceği için, İşK. m. 6/III hükmünün kıyasen uygulanması ve devreden işverenin iki yıl süreyle müteselsil sorumluluğunun kabul edilmesi gerektiği ifade edilmekteydi. Aynı görüş 6098 sayılı TBK döneminde de dile getirilmektedir.

Bu kapsamda işçilik alacaklarından sorumluluk noktasında, aşağıda alacak kalemleri bakımından ayrı ayrı incelenecek olmakla birlikte, öğretinin ikiye bölündüğü söylenebilir. Özetlemek gerekirse, bir görüşe göre İşK. m. 6 ve kıdem tazminatına ilişkin olarak 1475 sayılı İşK. m. 14 kıyasen uygulama alanı bulmalıdır³⁵. Diğer gö-

29 Ayrancı, s. 115; Çankaya/Çil, s. 636.

30 Urhanoğlu Cengiz, 2015, s. 49.

31 Ayrancı, s. 116.

32 Beklenen haklar ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. Nomer, Haluk N.: Beklenen Haklar Üzerindeki Tasarrufların Hukuki Sonuçları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002.

33 Ekonomi/Eyrenci, s. 1223; Çankaya/Çil, s. 648 vd.; Ayrancı, s. 543.

34 Ekonomi/Eyrenci, s. 1223; Çankaya/Çil, s. 648 vd.; Ayrancı, s. 543.

35 Caniklioğlu, Nurşen: "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi," Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul, 2011, s. 79; Alp, 2009, s. 325; Alpagut, s. 927; Özkaraca, 2014, s. 15 vd.; Güler, Şeref: "İş Sözleşmesinin Devrinde Müteselsil Sorumluluk," İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6,

rüşe göre ise, burada kanun koyucunun bilinçli şekilde susması söz konusudur, müteselsil sorumluluk iş sözleşmesinin devri hali için düzenlenmemiştir ve söz konusu hükümler kıyasen uygulanamayacaktır³⁶.

İş sözleşmesinin devri bunlar dışında çeşitli sonuçlar meydana getirmektedir. Örneğin, işçi iş güvencesi kapsamında çıkabilmekte, toplu iş sözleşmesinden artık yararlanamaz hale gelebilmekte, devralanın maddi gücünün yetersizliği sonucu devreden alacaklarının ödenememesi tehlikesiyle karşılaşabilmektedir. Bu nedenle devrin sonuçlarının ayrı ayrı incelenmesi sorumluluğun tespiti bakımından önemlidir.

a. Kıdeme Bağlı Haklar Bakımından Sorumluluk

aa. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin Kanunda yer alan hallerden biri ile son bulması durumunda işçinin hizmet süresi ile orantılı olarak ve almakta olduğu son ücreti üzerinden hesaplanarak işçiye ödenecek olan bir tazminattır³⁷. 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 gereği, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aynı işveren nezdinde en az bir yıl süre ile çalışmış olması gerekir. Aynı hükme göre, işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken esas alınacak olan bu kıdem süresi kural olarak iş sözleşmesinin devam ettiği veya fasilalarla aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süreler göz önünde bulundurulur ve belirlenir (1475 sayılı İşK. m. 14/2).

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi

S. 11, 2021, s. 217.

36 Urhanoğlu Cengiz, 2015, s. 54-56; Urhanoğlu Cengiz, 2019, s. 826; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, 4. Bası, İstanbul 2022 s. 254; Karaçöp, Eda/Yamakoğlu, Efe: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 10, S. 38, 2013, s. 125.

37 Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Lykedion Yayınları, 2022, s. 1165; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 705; Süzek, s. 754; Senyen Kaplan, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayınları, 13. Baskı, Ankara, s. 511; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Uluçan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, Kasım 2020, s. 251.

için en az bir yıl çalışması ve bu çalışmanın aynı işverene bağlı olarak gerçekleşmesi gerekir. Diğer bir deyişle, işçinin çalışması asgari bir yıl koşulunu sağlıyor olsa dahi, eğer bu çalışma farklı işverenler yanında gerçekleştirilmişse işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

Kıdem tazminatına esas alınacak sürenin başlangıcı iş sözleşmesinin yapıldığı değil, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir³⁸. Ancak "işe başlama" ifadesinden mutlaka işçinin fiilen işe başladığı tarih anlaşılmalıdır. İşçinin, işinde ve işverenin emri altında çalışmaya hazır bir halde beklemekle beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır³⁹.

Kıdem sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir⁴⁰. Süreli fesih halinde bildirim süresinin sona erdiği tarih esas alınacaktır. Bildirim süresine ilişkin peşin ödeme yapılmaması halinde peşin ödemenin yapıldığı tarih, süreye uyulmadığı takdirde de bildirim süresinin bitimi kıdeme esas sürenin sonu olarak kabul edilecektir. Sözleşmenin haklı nedenle feshinde ise fesih beyanında bulunulan tarih esas alınacaktır. İşçinin ölümü halinde ise işçinin ölüm tarihi kıdem sonunu teşkil edecektir⁴¹.

İş sözleşmesinin devrini düzenleyen TBK m. 429'a göre işçinin hizmet süresi devreden işveren yanında işe başladığı tarihten itibaren hesaplanacak olup bu durum kıdem tazminatı bakımından da geçerlidir. Ancak söz konusu hükümde sözleşmeyi devreden işverenin kendi dönemine ilişkin kıdem tazminatından sorumlu olup olmayacağı belirtilmemiştir. Bu hususa ilişkin temel tartışma ise 1475 sayılı İşK. m. 14/3'ün iş sözleşmesinin

38 Bu husus 1475 sayılı Kanun m. 14'te "...işçinin işe başladığı tarihten itibaren..." ifadesiyle vurgulanmaktadır.

39 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2022, s. 1209; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 724; Süzek, s. 772; Senyen Kaplan, s. 521.

40 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2022, s. 1209; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 724; Süzek, s. 772; Senyen Kaplan, s. 521.

41 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2022, s. 1210; Senyen Kaplan, s. 521; ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 2010/3537 E., 2010/1989 K., 02.02.2010 T.

devrine kıyasen uygulanıp uygulanmayacağına ilişkindir.

Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde de iş sözleşmesinin devrine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Kanun maddesinin işyeri devri halinde işverenlerin sorumluluklarını düzenlediği görülmektedir. Buna göre, "İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 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. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur."⁴² İşveren değişikliğinin özel veya kamu hukukundan kaynaklanması bakımından bir fark yoktur⁴³.

İşyeri devrine ilişkin İşK. m. 6'ya göre ise, "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. (f.1) Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. (f. 2) Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödemesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. (f. 3) Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır. (f. 4)" Kıdem tazminatından sorumluluk için ise

iki yıllık sınır söz konusu değildir.

1475 sayılı İş Kanunu m. 14'e göre, 12.07.1975 tarihinden itibaren gerçekleşen işyeri devri veya işyerinin herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatından her iki işveren de sorumludur⁴⁴. Ancak burada devreden işverenin sorumluluğu işçiyi çalıştırdığı süre ve devir esnasındaki ücretle sınırlıdır. Yargıtay da eski işvereni yeni işverenle birlikte kıdem tazminatının tamamından müteselsilen sorumlu tutan mahkeme kararını isabetsiz bularak bozmuştur⁴⁵. Bununla birlikte, işçi kıdem tazminatının tamamı için devralan işverene dava açabilir; devralan işveren ise devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı süre ve devir esnasında ödemekte olduğu ücret esas alınmak suretiyle sorumlu tutulduğu kısma ilişkin rücu hakkına sahiptir⁴⁶. Bununla birlikte, işçi dilediği takdirde devreden işverene de sorumlu olduğu miktarla sınırlı olmak üzere doğrudan dava açabilir⁴⁷. Ancak devir tarihine kadarki kıdem tazminatından devreden işverenin sorumlu olacağı yönündeki hükme dayanarak devralan işverenin devreden dönemdeki çalışma sürelerinin kendi dönemindeki çalışma süreleriyle birleştirilemeyeceğini ileri sürmesi kabul edilemeyecektir⁴⁸. İş sözleşmesinin devamlılığı ilkesi gereği işveren değişikliği halinde devreden ve devralan işverenlerin yanında geçirilen çalışma sürelerinin toplanması esastır; işyerinin devri, intikali veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde iş sözleşmelerinin devamı esas olduğundan sözleşmenin 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

42 Yargıtay'a göre de, bu tabirler teknik anlamda kullanılmamıştır. Bu konu ile ilgili olarak bkz. Yarg. 9. HD., 1984/10452 E., 1984/12182 K., 28.12.1984 T.

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

44 İşyeri 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. 14/2).

45 Yarg. 9. HD., 1990/1102 E., 1990/4424 K., 04.04.1990 T.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s. 1161 vd.

46 Yarg. 9. HD., 1988/11105 E., 1989/1073 K., 13.02.1989 T.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s. 1161.

47 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s. 1161; Özkaraca, 2008, s. 361.

48 Urhanoglu Cengiz, 2015, s. 53.

için haklı neden oluřturmaz⁴⁹.

İş sözleşmesinin devri söz konusu olduğu takdirde ise, devir ile devreden işveren ve işçi arasındaki iş ilişkisi sona ermekte ve devreden işveren, devir tarihinden sonraki alacak ve borçlardan sorumlu olmamaktadır; bu tarihten sonraki hak ve borçlardan sorumluluk devralan işverene aittir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 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 çıkmaktaydı⁵⁰.

Yargıtay, Kanununun kabulünden önceki dönemde de devreden işveren yanında geçirilen sürenin de kıdem süresinin hesabında dikkate alınacağı ve bu kıdem tazminatının tümünden devralan işverenin sorumlu olacağı yönünde hüküm kurmaktaydı⁵¹. Bu görüş kanaatimizce 6098 sayılı

TBK'nın kabulünden sonra da geçerliliğini korumaktadır.

6098 sayılı TBK'nın kabulünden önceki bu dönemde Yargıtay konuya ilişkin kararlarında, 1475 sayılı İşK. m. 14'te işverenlerin birlikte sorumluluğunu öngören düzenlemenin işyeri devrine özgü olduğu ve iş sözleşmesinin devrini kapsamadığı, bu nedenle devreden işverenin kendi dönemine ilişkin birlikte sorumluluğu bulunduğu yönündeki taleplerinin reddedilmesi gerektiğini ifade etmiştir⁵². Fakat bu dönemde Yargıtay'ın aksi yönde kararlarına da rastlanmaktadır⁵³. Öğretide ise, 6098 sayılı TBK'dan önce İşK. m. 14'te işyeri devrine ilişkin olarak öngörülen birlikte sorumluluk düzenlemesinin kıyasen iş sözleşmesinin devrinde de uygulanması gerektiği önerilmekteydi⁵⁴. şu anda da savunulan bu görüşe göre, 1475 sayılı İşK. m. 14/3 hükmünün iş sözleşmesinin devrine de uygulanması gerekmekte, işyeri devri ve iş sözleşmesi düzenlemeleri paralel düzenlemeler öngörmekte ve bu nedenle kıyas yapılabilecektir, her ikisinde de ortak bir hukuki menfaat korunmakta, işyeri devrinde olduğu gibi iş sözleşmesinin devrinde de devralanın ekonomik gücünün yetersiz kalması gibi nedenlerle işçinin zarar görme tehlikesi bulunmakta ve işçinin bu devre ilişkin verdiği rıza da zorlama yoluyla elde edilmiş olabilecek iken, devreden işverenin sorumluluktan kurtulması iş hukukunun temel düşüncesine aykırı olacaktır⁵⁵.

Ancak mevcut düzenleme karşısında kanaatimizce bu görüşe katılmak artık mümkün değildir.

49 Yarg. 9. HD., 1989/142 E., 1989/2927 K., 31.03.1989 T.; Yarg. 9. HD., 1989/11587 E., 1990/943 K., 02.02.1990 T.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s. 1162.

50 Alp, 2007, s. 191; Çankaya/Çil, s. 244, 249-250, 253, 259; Ekonomi/Eyrenci, s. 1222; Yarg. 9. HD., 2005/309 E., 2005/31664 K., 29.09.2005 T.; Yarg. 9. HD., 2005/361 E., 2005/35713 K., 10.11.2005 T.; Ekonomi, Münir: "Asil İşveren- Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991, s. 94; Süzek, Sarper: "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2001, s. 9; Alpagut, Gülsevil: Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2003, s. 132; Engin, Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, Ankara, 1996, s. 212; Günay, Cevdet İlhan: "Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri" İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007, s. 48; Danar, Cüneyt: "Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, 2007, s. 51; Alp, 2007, s. 191; Çankaya/Çil, s. 244, 253, 259; Yarg. 9. HD., 2005/309 E., 2005/31664 K., 29.09.2005 T.; Yarg. 9. HD., 2005/361 E., 2005/35713 K., 10.11.2005 T.; Yarg. 9. HD., 2005/361 E., 2005/35713 K., 10.11.2005 T.; İş sözleşmesini devreden işverenin ihbar ve kıdem tazminatlarından sorumluluğu olmadığı yönündeki karar için bkz. Yarg. 9. HD., 2005/309 E., 2005/31664 K., 29.09.2005 T.; ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 2007/23503 E., 2009/1639 K., 05.02.2009 T.; Yarg. 9. HD., 2010/5217 E., 2012/19817 K., 06.06.2012 T.

52 Yarg. 9. HD., 2009/33210 E., 2010/1177 K., 25.01.2010 T.

53 Bkz. "... 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 eden 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 ..." Yarg. 9. HD., 2010/5217 E., 2012/19817 K., 06.06.2012 T.

54 Alp, 2007, s. 191; Ekonomi/Eyrenci, s. 1222; Alpagut, 2001, s. 132; Akyiğit, 2001, s. 45; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD., 2012/11360 E., 2013/1283 K., 29.01.2013 T.

55 Alp, 2007, 194; Albayrak Zincirlioğlu, s. 206.

Devir sözleşmesiyle iş sözleşmesinin tüm hak ve borçlarının devralan işverene geçeceği yönündeki kanuni düzenleme ile bu konu tartışma dışı kalmıştır.

6098 sayılı TBK'da ise işyeri devri ve iş sözleşmesinin devrine ilişkin özel düzenlemeler getirilmiştir. İşyeri devrini düzenleyen TBK m. 428, İŞK. m. 6 ile paralel bir düzenleme öngörmektedir. Buna göre, devreden işveren de devir anında muaccel olan kendi dönemine ilişkin alacaklar nedeniyle devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sorumlu olacaktır. Buna karşılık Kanunda iş sözleşmesinin devrinde birlikte sorumluluğa ilişkin herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Buradan da kanun koyucunun iş sözleşmesinin olarak devredilmesi halinde devreden işverenin birlikte sorumluluğunu istemediği sonucuna ulaşılabilecektir⁵⁶.

Kanaatimizce iş sözleşmesinin devrinde haliyle ilgili esasların uygulanması gerekir. Sözleşme devri sadece taraf değişikliği meydana getiren bir hukuki işlemidir. Bu işlem sonucunda borç ilişkisinin içeriği, kapsamı ve hukuki niteliğinde bir değişiklik meydana gelmez. Sözleşmeyi devralan işveren, sözleşme ilişkisi hangi durumda ise o şekilde sözleşmeyi devralır. Bu nedenle de hizmet süresine bağlı olan haklarda, devreden işveren yanında geçirilen süre de esas alınır⁵⁷. Ancak öğretide işçinin korunması ilkesine daha uygun düşeceği belirtilerek devreden işverenin de kendi döneminde geçen süre ve devir anındaki ücret üzerinden birlikte sorumluluğunun kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır⁵⁸.

Burada iş sözleşmesini devralan işveren, sözleşmeyi tüm hak ve borçları ile devraldığından, devirden önce var olan hakların sahibi ve borçların da sorumlusu olacaktır. Bu nedenle burada işçinin, önceki işverene bağlı olarak geçirdiği süreyle kıdemine bağlı olarak elde ettiği haklar

yönünden bir hak kaybı olmayacaktır. Zira yeni işveren, işçinin kıdemine bağlı tüm haklardan da sorumlu olacaktır. Dolayısıyla kanaatimizce burada bir madde boşluğu söz konusu değildir ve kanun koyucu müteselsil sorumluluk öngörmüştür. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun açık düzenlemesi karşısında, iş sözleşmesinin devri halinde yeni işverenin sorumluluğu tüm çalışma süresi bakımından kıdem tazminatının tamamından olacakken, eski işverenin ise sözleşme devrinden önceki hizmet süresi ile ilgili olarak sorumluluğu kalmayacaktır.

bb. İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi halinde söz konusu olabilen ve işçinin hizmet süresine göre belirlenen ihbar süresine ilişkin olarak ödenen bir tazminattır⁵⁹. Belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilmek istendiğinde işçiye hizmet süresiyle doğru orantılı olarak artan şekilde Kanunun öngördüğü sınırlara göre bir ihbar süresi verilmesi gerekir. Süreye uyulmaması halinde ise ihbar tazminatı ödenmesi söz konusu olacaktır. Söz konusu ihbar süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin başından itibaren geçirilen süre dikkate alınacaktır. Diğer bir deyişle, sözleşmenin devri halinde işçinin ihbar süresi belirlenirken, devreden işveren yanındaki hizmet süresi de hesaba dahil edilecektir⁶⁰. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde ihbar tazminatı konusunda Yargıtay kararları ile öğretide fikir birliği bulunmakta ve devralanın ihbar tazminatından sorumlu olacağına karar verilmekteydi⁶¹. Bildirim süresi ve ihbar tazminatının hesabında da işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihin esas alınacağı ifade edilmekteydi⁶². Şu anda da bu konuda bir fikir birliği mevcut gözükmemektedir.

Kanaatimize göre de, işçinin iş sözleşmesinin

56 Özkaraca, 2014, s. 134.

57 Alp, 2007, s. 193-194; Ekonomi/Eyrenci, s. 1221 vd.; Molamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014, s. 1163.

58 Yiğit, s. 227 vd.

59 Senyen Kaplan, s. 393.

60 Urhanoğlu Cengiz, s. 145; Alpagut, s. 926; Albayrak Zircirlioğlu, s. 218; Kocagil, s. 56.

61 Bkz. Yarg. 9. HD., 2007/16181 E., 2008/17596 K., 24.06.2008 T.

62 Yarg. 9. HD., 2005/309 E., 2005/31664 K., 29.09.2005 T.; Alp, 2007, s. 191; Ekonomi/Eyrenci, s. 1222.

devri sırasında söz konusu olmayacak olan ihbar tazminatı hususu, devralan işverenin işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek istemesi halinde söz konusu olabilecektir. Zira devir işlemiyle sözleşme feshedilmemekte ve varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle hizmet süresi sözleşmenin başlangıcından itibaren bir bütün arz etmektedir. 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. Yeni işverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde sorumlu olacağı kıdem tazminatı miktarı da işçinin hizmet süresini devirden önce ve devirden sonra şeklinde ayırmadan, en son aldığı ücreti üzerinden hesaplanacaktır⁶³.

Bildirimli fesihle, iş sözleşmesinin bildirim süresi içerisinde devredilmesi hali de önem arz eder. 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 sözleşmesini devreden işverenin bir sorumluluğu yoktur. Ancak iş sözleşmesini devreden işverenin de iş arama izinlerini kullandığı bir dönem varsa bu ücretlerin ödenmesinden sorumlu olacaktır⁶⁴. İş sözleşmesini devralan işveren, işçinin ileride hak kazanabileceği ve tüm süreye göre hesaplanacak olan ihbar tazminatının tamamından sorumludur⁶⁵.

6098 sayılı TBK'nın açık düzenlemesi karşısında kanaatimizce konuya ilişkin bir tartışma bulunmamaktadır. İş sözleşmesinin devri ile birlikte devralan işverenin ihbar tazminatı ile ilgili sorumluluğu 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 alınacaktır⁶⁶.

63 Alp, 2007, s. 193; Urhanoğlu Cengiz, 2014, s. 120.

64 Çankaya/Çil, s. 649.

65 Yarg. 9. HD., 2007/3112 E., 2007/12648 K., 24.04.2007 T.

66 Yarg. 9. HD., 2005/309 E., 2005/31664 K., 29.09.2005 T.;

cc. Yıllık Ücretli İzin

İşçinin dinlenme hakkına ilişkin olan yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu'nun 53. maddesinde düzenlenmektedir. Hükme göre işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için en az bir yıl hizmet süresini doldurmuş olması gerekmektedir. İşçinin hizmet süresinin tespitinde deneme süresi ve işçinin çalışmış sayıldığı haller de dikkate alınır.

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı, çalışma süresiyle doğru orantılı olarak Kanunun öngördüğü sınırlara göre belirlenmektedir. İş sözleşmesinin devri halinde de Kanun hükmünde belirtildiği gibi, hizmet süresine bağlı olan bu hak için gereken sürenin hesabı işçinin işe başladığı tarihten itibaren hesaplanacaktır. İşçi bu hakkını kullanma talebini ise yeni işverene yöneltecektir. Sözleşmeyi devralan işveren ise işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarih esas alınarak hesaplanacak olan izin süresini işçiye kullandırmakla yükümlüdür⁶⁷.

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin dinlenmesini sağlama amacına yöneliktir. Bu nedenle sözleşme ilişkisi devam ederken bu süreye ilişkin ücretin ödenerek hakkın kullanılmaması kabul edilebilir nitelikte değildir. Kullanılmamış yıllık ücretli izin hakkı süresine denk düşen ücret, İşK. m. 59/1 gereği, sözleşme sona erdiği takdirde muaccel hale gelecektir. Sözleşmenin devri ise sözleşmenin feshi anlamına gelmemekte, salt devir olgusu yıllık ücretli izin hakkının ücretli izne çevrilmesi sonucunu doğurmamaktadır. Bu kapsamda devreden işveren nezdinde geçen hizmet süresine ilişkin kullanılmamış izin hakkının bulunması halinde işverenlerin bu haktan ne şekilde sorumlu olacaklarının ele alınması gerekmektedir.

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde öğretide yıllık izin ücreti açısından fikir birliği bulunmamaktaydı. Eski ve yeni işverenlerin kendi dönemlerindeki kullanılmamış olan yıllık izinlerin ücretlerinden ayrı ayrı sorumlu olmaları gerektiği yönündeki görüşler⁶⁸ uyarınca; 4857 sayılı İş

Alp, 2007, s. 191; Ekonomi/Eyrenci, s. 1222.

67 Arslanoğlu, s. 543.

68 Ekonomi/Eyrenci, s. 1222; Yarg. 9. HD., 08.06.2004 T.;

Kanunu'na göre, işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün değildir ve kesinlikle kullanılması gerekmektedir. Dolayısıyla, yıllık izini kullandırmayan işveren hangisi ise, sözleşmenin feshi halinde kullanılan 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.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 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 devri ile işçinin önceki işveren nezdindeki hizmet süreleri devralan işverence gözetileceğinden ve iş sözleşmesinin devri bir fesih olmadığından, yıllık ücretli izin hakkı bakımından iş sözleşmesini devralan işverene geçecektir⁶⁹. Yıllık ücretli izin alacağının 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 olacaktır⁷⁰.

b. Çalışma Koşulları Bakımından Sorumluluk

aa. Ücret Alacağı

Ücret, iş sözleşmesinde işverenin asıl borcunu ve işçilik alacaklarından en önemlisini teşkil etmektedir. Ücret, işçinin emeğinin karşılığını ifade eder. Ücret dışında ise iş sözleşmesinden

kaynaklanan; fazla ve fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma ücreti, yıllık ücretli izin alacağı, kıdem ve ihbar tazminatı gibi birçok alacak kalemi bulunmaktadır.

İşçinin hizmet süresine bağlı olmayan alacakları bakımından önemli olan ilk husus alacağın doğduğu andır⁷¹. İşçinin ücret ve diğer alacakları sözleşmenin devrinden sonra meydana gelmişse burada devralan işverenin sorumlu olacağı açıktır. Zira sözleşme, bir bütün halinde devredilmekte ve işçinin bu andan sonraki muhatabı sözleşmeyi devralan haline gelmektedir⁷². Bu nedenle tartışma arz eden ve incelenmesi gereken husus, devreden işverenin kendi döneminde doğmuş olan alacaklardan sorumluluğuna ilişkindir.

TBK m. 429 hükmünde, devralan işverenin sözleşmeyi tüm hak ve borçlarıyla devraldığı belirtilmekte, devreden işverenin devirden önce, kendi döneminde doğmuş alacaklara ilişkin sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Değindiği üzere işyeri devrini düzenleyen İşK. m. 6'da ise işçinin, devirden önce doğmuş alacaklarından, kıdem tazminatı hariç olmak üzere, iki yıl süreyle devreden ve devralan işverenin sorumluluğu öngörülmüştür⁷³.

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde de devreden işveren döneminde doğmuş fakat ödenmemiş işçilik alacakları bakımından durum tartışmalıydı. Bu dönemde 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 devralmayacaktır⁷⁴.

2004/3862 E., 2004/14291 K.
69 Çankaya/Çil, s. 529-530; Ekonomi/Eyrenci, s. 1223; Yiğit, s. 231 vd.
70 "... İş sözleşmesi devredildiğinden ve devir tarihinde ortada fesih bulunmadığından devreden davalı X'in doğmuş 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. ..." Yargıtay 9. HD, 2012/25318 - ... - 25331 E., 2012/31397 - ... - 31410 K., 24.09.2012 T.; Yarg. 9. HD., 2012/25319 E., 2012/31398 K., 24.09.2012 T.

71 Kutbay, Nurgül: İş Sözleşmesinin Devri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 140.
72 Alp, 2007, s. 191; Albayrak Zincirlioğlu, s. 228; Kutbay, s. 140.
73 Alp, 2007, s. 194; Özkaraca, 2008, s. 332; Alpagut, s. 927.
74 Bu görüşler ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, 2007, s.

Bu dönemde öğretide savunulan diğer görüş ise; iř sözleşmesinin devrinde benzer bir üçlü ilişkiyi düzenleyen İř Kanunu m. 6'nın kıyasen uygulanması yönündedir. Böylece devir anında doğmuş bulunan tüm işçilik hakları devralan işverene geçecek, devralan işveren devreden işveren dönemde doğmuş alacaklardan da sorumlu olacaktır. Devreden işverenin sorumluluğu açısından da birlikte sorumluluk esasý uygulanacak, devreden işverenin sorumluluğunun İř Kanunu m. 6'da olduğu gibi devirden itibaren iki yıllık süre ile sınırlandırılması veya hiçbir süre sınırlaması getirilmemesi düşünölebilecektir⁷⁵.

Bu kapsamda, 6098 sayılı TBK yürürlüğünde de bu tartişmaların varlığını sürdürdüğu görölmektedir. Eski Kanun döneminde olduğu gibi tartişmaların, İşK. m. 6/3'ün kıyasen uygulanıp uygulanamayacağı yönünde olduğu söylenebilecektir. Öğretideki ilk görüşe göre, bu yönde bir kanun maddesi olmasa da işverenlerin sorumluluğunun tespitinde işyeri devrine ilişkin olan söz konusu hüküm kıyasen uygulanabilecektir⁷⁶. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinin devriyle devralan işveren iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçları devralmakta, devralan işverenin bu alacaklardan tek başına sorumlu tutulması halinde işverenin ekonomik durumuna bağlı olarak işçi dezavantajlı bir duruma düşebilecek olmakta, iki kurum arasındaki benzerliklerle birlikte işyeri devrine ilişkin hükmün kıyasen uygulanmasında hukuken bir sorun bulunmamakta ve her iki hukuki ilişkide de korunan hukuki menfaatin işçiye ait olması nedeniyle iş sözleşmesinin devrine ilişkin hükmün kıyasen uygulanması gerekmektedir ve bu durum işçinin menfaatindedir⁷⁷. İkinci görüşe

göre ise, müteselsil sorumluluğu düzenleyen TBK m. 162 hükmü belirleyici olup bu hüküm kapsamında müteselsil sorumluluğun ancak Kanunda öngörölererek ya da tarafların anlaşması suretiyle mümkün olabilecek ve bu iki halin de bulunmaması durumunda ise istisnai bir niteliği olan müteselsil sorumluluğun bir başka kanun maddesinin kıyasen uygulanması yoluyla kabul edilmesi TBK m. 162'ye aykırı olacaktır⁷⁸. Kanun koyucu iş sözleşmesinin devrine ilişkin hükümde müteselsil sorumluluk halini kasıtlı olarak düzenlememiş olup kanun içi boşluk yoktur ve istisnai olan bu müteselsil sorumluluk kurumu kıyasen getirilemez ve bu nedenle işyeri devri hükümleri uygulanamaz⁷⁹. Sözleşmenin devrinden sonra devreden işverenin sorumluluğu sona erer⁸⁰. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun önceki yıllardaki kararlarında ise işyeri devrine ilişkin kanun hükmünün iş sözleşmesinin devrine kıyasen uygulanması gerektiği ifade olunmuřtur⁸¹.

Kanaatimizce 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun kabulüyle birlikte tüm tartişmalar 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 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 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

192; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s. 1222; Ayrancı, s. 544.

75 Bu görüşler ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, 2007, s.192; Çankaya/Çil, s. 250-251.

76 Güzel, Ali: "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara, 2007, s. 37; Ayrancı, s. 120; Özkaraca, 2014, s. 136-137; Arslanoğlu, s. 544; Alpagut, s. 927; Albayrak Zincirlioğlu, s. 198-199; Yiğit, s. 294-295.

77 Bkz. Süzek, s. 345; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 300; Özkaraca, 2014, s. 136-137; Alp, s. 194; Albayrak Zincirlioğlu, s. 199; Yiğit, s. 294-295.

78 Kocagil, s. 56.

79 Karaçöp/Yamakoğlu, s. 125.

80 Kocagil, s. 56; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 125.

81 Bkz. YGHK, 2005/9-203 E., 2005/252 K., 13.4.2005 T.; YGHK, 2017/3176 E., 2018/1470 K., 18.10.2018 T.

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.

bb. Diğer Çalışma Koşulları

İş sözleşmesinin devredilmesinden sonra sözleşmeyi devralan işverenin iş sözleşmesinde yer alan çalışma koşullarından işçiye karşı sorumluluğunun tespiti, işçi için önem arz eden diğer bir sonuçtur. 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 düzenlemesi 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 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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 devri yönünden aranmadığı için, iş sözleşmesi devredilen işçinin devreden işverene ait işyerinde çalıştığı işlerden çok farklı bir alanda çalışması mümkündür⁸².

İş sözleşmesinin devrinden sonra, çalışma koşullarının işçinin rızası olmaksızın esaslı surette ağırlaştırılması durumunda, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi söz konusu ola-

bilecektir. Bu hususta Yargıtay da aynı görüşte olup⁸³ bir işçinin iş sözleşmesini devralan ve çalışma koşullarına esaslı değişiklik yapmayı düşünen işverenin, İş Kanunu m. 22 hükmünde öngörülen prosedürü izlemesi gerekecektir⁸⁴.

İşçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik ancak İşK. m. 22'de düzenlenmiş usule uygun olarak yapılabilir. İş sözleşmesinin devri ise çalışma koşullarında değişiklik olarak kabul edilebilir nitelikte değildir⁸⁵. Zira değindiğimiz üzere iş sözleşmesinin devri halinde devreden işveren ile işçi arasındaki ilişki son bulmaktadır. İş sözleşmesini bir bütün olarak devralan işveren ise işçinin rızası olmadan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapamayacaktır.

Çalışma koşullarına ilişkin önem arz eden bir diğer husus da devralan işverenin işçileri ile devre konu olan iş sözleşmesinin tarafı olan işçi arasındaki eşitliğin gözetilmesidir. İş sözleşmesini devralan işverenin, devre konu iş sözleşmesinin tarafı olan işçiye diğer işçileri ile eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır⁸⁶. Bu durumda işçinin ücreti, sözleşmeyi devralan işverenin aynı konumdaki işçilerine kıyasla daha düşükse işçinin ücretinin artırılması gerekmektedir⁸⁷.

c. İş Güvencesi Bakımından Sorumluluk

İş güvencesi hükümleri tüm işyerlerinde uygulanmamaktadır. İş güvencesi, işçiye iş sözleşmesiyle sağlanmış bir hak değildir. Bir işçinin iş güvencesi hükümlerinde yararlanabilmesi için,

83 Özkaraca, 2008, s.130; Yarg. 9. HD., 2007/17534 E., 2007/34760 K., 21.11.2007 T.

84 Arslanoğlu, s. 544; bu durum Bilim Kurulu Taslağı'nda yer alan ancak yasallaşmayan m. 7 gerekçesinde de şu şekilde ifade edilmiştir: "... 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 madde hükümleri uygulayabilir." Bkz. MESS, Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, 2. Baskı, İstanbul, 2002, s. 73.

85 Urhanoğlu Cengiz, s. 54; Özkaraca, 2008, s. 130; Danar, s. 66; Kutbay, s. 141.

86 Kutbay, s. 142; Yiğit, s. 295; Sönmez Tatar, s. 74.

87 Kutbay, s. 143.

82 Çankaya/Çil, 2011, s. 648 vd.

öncelikle çalıştığı işyerinin iş güvencesi kapsamında olması gerekmektedir. Bunun için de öncelikle işveren işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde belirli sayıda işçi bulunması gerekmektedir. İşK. m. 18/1'e göre, otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerleri iş güvencesi kapsamında sayılmaktadır⁸⁸.

İşK. 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 gerekmektedir⁸⁹. İş Kanunu'nun 18. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, işçinin altı aylık kıdemi ise aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesaplanacaktır⁹⁰.

Öncelikle, iş sözleşmesinin devrinde iş güvencesine ilişkin olarak ortaya çıkabilecek ilk sorun işçinin sözleşme devredilmeden önce iş güvencesi kapsamındayken devirden sonra bu kapsamda olmama ihtimalidir. İş sözleşmesinin 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 devri, işçinin iş güvencesinin kapsamına girmesi açasından, 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 gerçeleşebilecektir. Zira sözleşmeyi devralan işverenin gerekli işçi sayısını sağlayamıyor olması ihtimal dahilindedir. Bu nedenle işçinin rıza vermeden önce devralan işverenin durumunu bilmesi önem arz etmektedir. Keza söz konusu devrin işçiyi iş güvencesinden mahrum bırakmak için yapıp yapılmadığı da değerlendirilmelidir. Sonuç olarak iş sözleşmesi devrolunan işçi, devralan işveren nezdinde iş güvencesine dahil olabileceği gibi, bu konumunu yitirmesi de söz konusu olabilir. İşçinin önceden iş güvencesine tabi iken sonradan olmayışı devri geçersiz kılmaz.

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. 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 olabilmektedir⁹¹.

Burada karşılaşabileceğimiz 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.

88 Manav, Atike Eda: "İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları", Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 31 vd.; Aktay, Nizamettin: "İş Güvencesinde Otuz (30) Sayısının Tespiti ve şirketler Grubu Kavramı "Bordro İşvereni" Tabiri Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Tabiri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 11, 2008, s. 59 vd.

89 Ekonomi, Münir: "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi", Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C. 17, S. 2, 2003, s. 5; Soyer, M. Polat: "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, Seracettin: "İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi", Ankara Barosu Dergisi, Y. 66, S. 1, Ankara, 2008, s. 26.

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

91 Özkaraca, 2008, s. 128, 272-275; İşyeri devrinin iş güvencesinin kapsamına girme açasından etkisi ile ilgili olarak ayrıca bkz. Özkaraca, 2008, s. 272-275; Danar, 2007, s. 72.

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 olmaktadır⁹².

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 değiştirmeyecektir⁹³.

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. Zira 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, hizmet süresine bağlı haklar bakımından, devredilen işçinin kıdemini, devreden işveren yanında işe başladığı tarih göz önünde bulundurularak hesaplanması gerektiğini hükme bağlamaktadır. Bu nedenle, devreden işveren yanında geçirdiği hizmet süresi de devralan işveren bünyesinde iş güvencesinden yararlanmanın bir koşulu olarak göz önünde bulundurulacaktır⁹⁴.

IV. İş Sözleşmesinin İradi Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluklarına Yönelik Değerlendirmemiz ve Sonuç

Somut olayda işçi, alacakları için asıl işveren konumundaki Büyükşehir Belediyesi ve taşıma işlerinin devredildiği şirkete dava açmış ancak işçinin iş sözleşmesinin bir başka belediye şirketine devredildiğinin anlaşılması üzerine işçinin alacaklarından kimin sorumlu olacağı hususu değerlendirilmiştir. Yargılama sonucunda iş sözleşmesinin devri halinde devralan işverenin sözleşmeyi bütünüyle devraldığı ve devir tarihinde devreden işverenin sorumluluğunun sona erdiği, işyeri devrinin müteselsil sorumluluğa ilişkin hükmünün burada kıyasen uygulama alanı bulmayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Karara ilişkin karşı oyda da kararın bu kısmına karşı çıkılmamıştır. Kanaatimizce Yargıtay'ın kararı isabetlidir.

6098 sayılı TBK kabul edilene kadarki süreçte iş sözleşmesinin devrinin koşullarının ve sonuçlarının düzenlenmemiş olması bir noksanlık olarak kendini göstermekteydi. Zira Kanunda düzenlenmemiş olmakla birlikte bu dönemde de uygulamada sıklıkla karşılaşılan konunun çözümü öğreti ve Yargıtay kararlarına bırakılmaktaydı. Yeni Borçlar Kanunu ise işyeri devri

92 Özkaraca, 2008, s. 128-129; ayrıntılı bilgi için bkz. Urhanoglu Cengiz, 2014, s. 63 vd.

93 Özkaraca, 2008, s. 129.

94 İşçinin 6 aylık kıdemini doldurmasına çok az bir süre kala işverence iş sözleşmesinin devredilmesinin TMK m. 2 kapsamında dürüstlük kurallarına aykırılık nedeniyle geçersizliğine ilişkin olarak bkz. Güzel, Ali: "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, 2004, s. 34; Çelik, Nuri: İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2003, s. 22; Başterzi, Süleyman: "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", A. Can Tuncay'a Armağan,

İstanbul, 2005, s. 639; Akyiğit, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe lade), Seçkin Yayınları, Ankara, 2007, s. 235; Kanaatimizce, işverenin altı aylık kıdem koşulunun gerçekleşmesine çok kısa bir süre kala yaptığı devir işlemi, sadece bu sebeple devrin kötüniyetli olduğunu göstermeyecektir. Zira devir işlemi üçlü bir hukuki ilişkidir ve irade beyanları olmaksızın gerçekleşmesi mümkün değildir. İşçinin devir işleminden önceki bir tarihte rızasını açıklaması durumunda ise işçi belirsiz bir duruma rıza göstermiş olduğu için, bunun sonuçlarına katlanması gerekecektir. Ancak somut olayda, işverenin kötü niyetli hareket ettiğini gösteren somut birtakım olgular varsa, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uyarınca altı aylık kıdem koşulunun gerçekleştiği ve işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğinin kabul edilmesi mümkündür.

ve iş sözleşmesinin devrine ilişkin özel düzenlemeler getirilmiştir.

İşyeri devrini düzenleyen 428. madde, İş Kanunu m. 6/3'e paralel şekilde devreden işverenin kendi döneminde muaccel olan alacaklar bakımından devir tarihinden itibaren iki yıllık süre boyunca devralan işverenle birlikte sorumlu olacağını öngörmüştür. Buna karşılık iş sözleşmesinin devrine ilişkin 429. maddede bu konuda sessiz kalınmıştır. Bu bağlamda, kanun koyucunun iş sözleşmesinin devri hususunda devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğunu istemediği sonucuna ulaşılabilecektir. Nitekim iş sözleşmesi devredilen işçi ile işyeri devredilen işçi aynı konumda değildirler. İşyeri devri halinde işçinin iradesi dışında bir işveren değişikliği gerçekteşmekteyken, iş sözleşmesinin devrinde işçi bu değişikliğe rıza göstermektedir⁹⁵. Kanaatimizce kanun koyucu bu durumu göz önünde bulundurarak birlikte sorumluluk öngörmemiştir.

İş sözleşmesinin devrinde kanaatimizce haliyete dayanan esasların uygulanması gerekir. Sözleşme devri sadece taraf değişikliği sonucunu doğuran bir işlemdir ve bu işlemler borç ilişkisinin içeriğinde, kapsamında ve hukuki ayniyetinde bir değişiklik ortaya çıkmamaktadır. İş sözleşmesini devralan işveren sözleşme ilişkisini devir anındaki hali ile 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 devraldığından, devir sonrasında doğacak borçlar kadar, devir öncesinde var olan hakların ve borçların da sahibi ve sorumlusu olur.

Sonuç olarak kanaatimizce madde hükmünde bir boşluk söz konusu değildir. Zira kanun koyucu müteselsil sorumluluğu iş sözleşmesi-

nin devri için de işyeri devrinde olduğu gibi düzenlemekten kaçınmıştır. İstisnai nitelikte olan bu sorumluluk türünü kıyas yoluyla benzer bir hukuki ilişkiye uygulamak borçlar hukukunun temel ilkeleriyle de çelişir nitelikte olacaktır. İş sözleşmesi devir anındaki tüm hak ve borçlarıyla devralan işverene geçmektedir. Bu durumda işçinin 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 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. Devreden işveren bakımından devirden sonra artık sorumluluktan bahsedilemeyecektir.

KAYNAKÇA

- Aktay, Nizamettin: "İş Güvencesinde Otuz (30) Sayısının Tespiti ve şirketler Grubu Kavramı "Bordro İşvereni" Tabiri Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Tabiri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 11, 2008.
- Akyiğit, Ercan: "İş İlişkisinin (Bireysel) Devri, Karar İncelemesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, C. 17, S. 2, Kasım 2001.
- Akyiğit, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayınları, Ankara, 2007.
- Albayrak Zincirlioğu, Candan: İş Sözleşmesinin Devri, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2015.
- Alp, Mustafa: "İş Sözleşmesinin Devri", İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu Kadir Has Üniversitesi İstanbul, 2009, s. 302-329.
- Alp, Mustafa: "İş Sözleşmesinin Devrinde

95 İşyerinin devri halinde ise işçinin rızası aranmamakta, işçiye bir itiraz hakkı tanınmamaktadır. Detaylı bilgi için bkz. Astarlı, Muhittin: "Karşılaştırılmalık Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 36, 2013, s. 69-106.

- Bazı Sorunlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, 2007, s. 189-209.
- Alpagut, Gülsevil: "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2011, S. 31, s. 913-959.
- Alpagut, Gülsevil: Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2003.
- Arslanoğlu, M. Anıl, "İş Sözleşmesinin İradî Devri ile İşverenin Değişmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2006, S. 10, s. 533-545.
- Astarlı, Muhittin: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 36, 2013, s. 69-106.
- Ayrancı, Hasan: Sözleşmelerin Yüklenilmesi (Devri), Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2003.
- Bahadır, Zeynep: "Sözleşmenin Devri ve Sözleşmeye Katılma", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Temmuz 2013, C. 17, S. 3, s. 1-37.
- Başbuğ, Aydın: "İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, C. 18, Mayıs-Ağustos 2003, S. 2-3.
- Başterzi, Süleyman: "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi", A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005.
- Caniklioğlu, Nurşen: Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi, "Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu" Semineri, İstanbul 2011.
- Çankaya, Osman Güven/Çil, Sahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2011.
- Çelik, Nuri: İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2003.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul, Kasım 2023.
- Danar, Cüneyt: "Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, 2007, s. 62-74.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, 4. Bası, İstanbul 2022.
- Ekonomi, Münir: "Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991.
- Ekonomi, Münir/Eyrenci Öner: Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, İstanbul, 2001, s. 1199-1223.
- Engin, Murat: Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, Ankara, 1996.
- Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 20. Baskı, Ankara, 2016.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, Kasım 2020.
- Göktaş, Seracettin: "İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi", Ankara Barosu Dergisi, Y. 66, S. 1, Ankara, 2008.
- Güler, Şeref: "İş Sözleşmesinin Devrinde Mütessesil Sorumluluk", İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 11, 2021, s. 201-220.
- Günay, Cevdet İlhan: "Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri" İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007, s. 15-68.

- Günay, Cevdet İlhan: "Hizmet Sözleşmesinin Devri, (TBK m. 429)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011.
- Güzel, Ali: İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1987.
- Güzel, Ali: "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, 2004.
- Güzel, Ali: "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara, 2007, s. 11-71.
- Karaçöp, Eda/Yamakoğlu, Efe: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 10, S. 38, 2013, s. 83-148.
- Kocagil, İpek: "Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2011, S. 22, s. 46-61.
- Kutbay, Nurgül: İş Sözleşmesinin Devri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- Manav, Atike Eda: "İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları", Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Lykedion Yayınları, Ankara, 2022.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Lykedion Yayınları, Ankara, 2014.
- Nomer, Haluk N.: Beklenen Haklar Üzerindeki Tasarrufların Hukuki Sonuçları, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2002.
- Oğuzman, M. Kemal / Öz, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt-1, Vedat Kitapçılık, 15. Baskı, İstanbul, Şubat 2020.
- Özkaraca, Ercüment: "İş Sözleşmesinin Devri", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, İstanbul, 2014, s. 115-141.
- Özkaraca, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008.
- Öztürk, Berna: Sözleşmenin Devri, İstanbul Barolar Birliği Dergisi, Ankara 2016, s. 263-296.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Yetkin Yayıncılık, 13. Baskı, Ankara, 2023.
- Soyer, M. Polat: "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.
- Sönmez Tatar, Gülsüm: İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, TÜHİS Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sendikası Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 2011.
- Subaşı, İbrahim/Yiğit, Yusuf: "İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı", İş ve Hayat, C. 4, S. 7, 2018.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku), 23. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul, 2023.
- Süzek, Sarper: "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2001.
- Tosun, Yalçın: "Sözleşmenin Devri", Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul, 2012, s. 169-174.
- Urhanoğlu Cengiz, İştar: İş Sözleşmesinin İradi Devri, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.
- Urhanoğlu Cengiz, İştar: İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2015, S. 34, s. 47-70.
- Urhanoğlu Cengiz, İştar: İş Sözleşmesinin Devri Halinde Kıdem Tazminatından Sorum-

İş Sözleşmesinin Devrinde Devreden İşveren Devirden Önce Doğmuş Bulunan Alacaklardan Sorumlu Tutulabilir mi?
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 08.11.2022 Tarihli Kararının İncelenmesi

luluk, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019.

- Yiğit, Yusuf: İş Sözleşmesinin Devri, Ekin Yayınevi, Bursa, 2016.