

# Hisse Devrinin İş Kanunu'nun 6 ncı Maddesi Çerçevesinde İşyeri Devri Sayılıp Sayılmayacağı Sorunu\*\*

## Öz

İşyeri kavramı iş hukukunun temel kavramları arasında yer almakta olup 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesine göre "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlediği birime işyeri denir." İş hayatında ekonomik sebeplerle işyerleri tamamen ya da kısmen devredilmekte ve bu suretle işçinin bağlı olduğu işveren de değişmektedir.

İşyerinin veya bir bölümünün devri İş Kanunu'nun 6 ncı maddesinde düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 202 nci maddesi "Malvarlığının veya işletmenin devralınması"nı, Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 178 inci maddesi de "İş ilişkilerinin geçmesi" konusunu düzenlemiştir.

Hisse devrinin işyeri devri oluşturup oluşturmayacağı ve hisselerin bir başka işverene devri halinde işverenlerin sorumluluğu konusunda düzenlenmemiştir. Hisse devrinin işyeri devri oluşturup oluşturmayacağı işverenin işçilere karşı sorumluluğu bağlamında önemli olup bu bağlamda tek bir ortağın ya da bütün ortakların hisse devrinin sonuçlarının ne olacağı tartışılması gereken konulardır.

Çalışmamızda işyeri devrinin koşulları, işyeri devrine yol açan nedenler, hisse devrinin ne olduğu, hisse devrinin işyeri devri olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği öğretisi ve Yargıtay görüşleri çerçevesinde değerlendirilecektir.

## Anahtar Sözcükler:

İşyeri, devir, işyeri devri, hisse devri, işveren değişikliği.

## The Issue of Whether a Share Transfer Would be Regarded as the Transfer of Workplace within the Scope of Article 6 of the Labor Law

### Abstract

The concept of the workplace is one of the fundamental concepts in labor law and is de-

defined as "The unit wherein employees and material and immaterial components are organ-

\*Hakim, Ankara, eda\_manav@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3183-0325.

\*\*Bu makale, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından 25 Ekim 2021 tarihinde düzenlenen "4. Ticaret Hukuku Uluslararası Sempozyumu'nda" tebliğ olarak sunulmuştur.

ised in order to guarantee the production of goods and services by the employer." according to Article 2 of the Labor Law numbered 4857. In working life, workplaces are fully or partially transferred due to economic reasons and, thus, the employer under whom the employees work also changes.

The transfer of the workplace or a part of it is regulated under Article 6 of the Labor Law. Additionally, Article 202 of the Turkish Code of Obligations ("TCO") regulates "the takeover of an asset or business". Moreover, Article 178 of the Turkish Commercial Code ("TCC") regulates "the transfer of working relations".

The question of whether share transfer would result in the transfer of the workplace and the responsibility of the employers in the

event the shares are transferred to another employer are not regulated under the law. The question of whether the share transfer could be regarded as the transfer of the workplace is also important with respect to the responsibilities of the employer towards his/her employees. In this regard the consequences on the partner or all partners as a result of the share transfer are matters which must be discussed.

In this study, the conditions of the workplace transfer, the reasons which result in the transfer of the workplace, the meaning of share transfer, and whether the transfer of shares may be regarded as the transfer of the workplace shall be evaluated within the scope of doctrine and opinions of the Court of Cassation.

### Keywords:

Workplace, transfer, transfer of workplace, share transfer, change of employer.

## Giriş

İşyeri devri konusu iş hukukunun önemli meselelerinden biri olup, bu kavram iş hukukunun temel kavramları arasında yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6 ncı maddesine göre, "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."

Global dünyada uluslararası işbirliğinin artması, ticari hayatın getirdiği değişimler işyeri devirlerini artırmıştır. İşveren teşebbüs özgürlüğü çerçevesinde işyerinin tamamını veya bir bölümünü başka birine devretme hakkına sahip olup, ticaret hayatında çeşitli sebeplerle işyeri devrine gidilmektedir. Bu durumda işçinin muhatap olduğu işveren değişmektedir. Bu çerçe-

vede işveren değişikliklerinde işçilerin korunması amacıyla işyeri devrine ilişkin düzenlemelerin önemini artmıştır. Nitekim işveren değişikliği durumunda iş ilişkilerinin devam etmesi işçiler bakımından bir iş güvencesi olarak değerlendirilebilir<sup>1</sup>.

Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nin 202 nci maddesi "Malvarlığının veya işletmenin devralınması" nı düzenlemiştir. Buna göre, "Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtım yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten

1 Mehtap Yücel Bodur, Avrupa Birliği Adalet Divanının C-463/09 Sayılı Kararı ile Alt İşveren İlişkisi- İşyerinin Bir Bölümünün Devri Tartışması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXIII, Y. 2019, Sa.2. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/722036>, s.37.

*başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur."*

TBK'nın "İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devri"ni düzenleyen 428 inci maddesine göre, "İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer."

Türk Ticaret Kanunu (TTK)'nun 178 inci maddesinde de "İş ilişkilerinin geçmesi" konusu düzenlenmiştir. Bu hükme göre de, "(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. (2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür. (3) Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur."

Görüldüğü üzere TTK, TBK ve İş Kanunu'nda işyerinin devrine ilişkin düzenlemeler getirilmiş, ancak bir tanım yapılmamıştır. İşyeri satış, kira ya da intifa hakkı kurulması suretiyle devredilebileceği gibi; özelleştirme, işverenin ölümü yoluyla da el değiştirebilir.

Hisse devrinin işyeri devri oluşturup oluşturmayacağı ve hisselerin bir başka işverene devri halinde işverenlerin sorumluluğu mevzuatta düzenlenmemiştir. TTK'nın 595 inci maddesine göre limited şirketlerde, ortağın sermaye payını devri yani hisse devri, noterde düzenlenen devir sözleşmesi ile yapılmaktadır. Anonim şirketlerde pay senetleri, hamiline veya nama yazılı olmaktadır. Hisse devri işleminin nasıl yapılacağı TTK'nın 489 ve 490 uncu maddelerinde düzenlenmiştir. Bu makale konusunun hisse devrinin İş Kanunu'nun 6 ncı maddesi anlamında işyeri devri oluşturup oluşturmayacağı sorunu olması

sebebiyle şirketler hukuku bağlamında konunun ayrıntılarına girilmeyecektir.

Bir ortağın ortaklık payını diğer ortakların rızası ile bir başkasına devri, işveren tüzel kişiliğinde bir değişiklik meydana getirmediği için, işyeri devri olarak nitelendirilmemektedir. Buna karşın yapılan hisse devri sonucunda işveren tüzel kişiliği değişiyorsa bu durumda söz konusu devrin işyeri devri olup olmayacağı, tek bir ortağın ya da bütün ortakların hisse devrinin sonuçlarının ne olacağı gerek öğreti gerek yargı kararlarında tartışmalıdır. Hisse devrinin işyeri devri oluşturup oluşturmayacağı işverenin işçilere karşı sorumluluğu bağlamında da önem arz etmektedir.

İş Kanunu'nun 6 ncı maddesi uyarınca işyeri 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 ve devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olurlar. Bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır. Bu bağlamda işçilik alacaklarından kimin sorumlu olduğunu tespit edebilmek bakımından da hisse devrinin işyeri devri oluşturup oluşturmadığının netleştirilmesi önemlidir.

Bu çerçevede makalede öncelikle devir kavramı ve işyeri devrinin koşulları anlatılmıştır. Daha sonra işyeri devrinin görünüm şekilleri, hisse devrinin ne olduğu, karşılaştırmalı hukukta ve Türk hukukunda hisse devrinin işyeri devri olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği hususları öğreti görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

## I. Devir Kavramı

1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14 üncü, işverenin değişmesini düzenleyen 53 üncü maddesinde işyerinin devrinden söz edilmekteydi. Ancak, bu konuyu genel ola-

rak düzenleyen hükümler bulunmamaktaydı. Deniz İş Kanunu'nun 19 uncu maddesinde geminin mülkiyetinin kısmen veya tamamen başkasına geçmesinin iş sözleşmesinin feshini gerektirmeyeceği düzenlenmiş olup, bu suretle sınırlı da olsa, işyeri devrine ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Basın İş Kanunu'nda işyerinin devrine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Çalışma hayatının çok önemli sorunlarından biri olarak ülkede işyerinin ve işyerinin bir bölümünün devri hakkında örneğin Almanya (Alman Medeni Kanunu m.613 a), İsviçre (İsviçre Borçlar Kanunu m.333) gibi pek çok yasal düzenleme yapılmıştır. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde mevzuatların uyumlaştırılması amacıyla 77/187 sayılı Direktif yürürlüğe konulmuş ve bununla ilgili 2001/23 sayılı yeni bir Direktif de çıkarılmıştır<sup>2</sup>.

İşyeri devri, TBK'nun 202 nci maddesine göre; işyerinin aktif ve pasifi ile devralana intikalini öngören bir devir sözleşmesi ile gerçekleşmektedir.

İş Kanunu'nda işyeri devri tanımlanmamış olup, işyerinin, hukuki işlem ile yalnızca tamamının devredilmesi halinde değil, bir bölümünün devri halinde de, işçilerin iş sözleşmelerinin devralan işverene geçeceği düzenlenmiştir. Bu bağlamda işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki işlemle bir işverenden bir başkasına geçmesi ve işverenin değişmesi işyeri devri olarak tanımlanabilir<sup>3</sup>. Bir hizmet veya mal üretimine yahut her ikisine yönelik olarak birtakım zorunluluklar ya da hukuki işlemler sonucu işyeri yönetiminin el değiştirmesi, işverenlik sıfatının başkasına geçmesi mümkündür<sup>4</sup>. Öğretide de işyeri devri, işyerinin tamamının veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredilme-

si olarak tanımlanmıştır<sup>5</sup>. Diğer bir tanımlamaya göre işyeri devri, işyerinin tamamında veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerine bağlı bütün hak ve borçların hukuki bir işleme dayalı olarak, iş sözleşmesinin tarafı olan işverenden bir başka işverene geçmesi ve işyerinin bu ikinci işverenin yönetiminde faaliyetini sürdürmesidir ve bu durumda işveren değişikliğinden söz edilir<sup>6</sup>.

İşyeri devrine ilişkin Avrupa Birliği (AB) düzenlemelerine baktığımızda, Birliğe ilişkin ilk düzenleme 14.12.1977 tarihli 77/187 sayılı "İşletme, İşyeri veya İşyerinin Bir bölümünün Devrinde İşçilerin Haklarının Korunması Hakkında Üye Devletlerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi Hakkında KONSEY Direktif"<sup>7</sup>dir. AB'nin bu konuda ikinci düzenlemesi belirtilen Direktifi 29 Haziran 1988 tarihinde değiştiren 98/50 sayılı Direktiftir. Üçüncü düzenleme de "İşletme, İşyerleri veya İşyeri Bölümünün Devrinde İşçilerin Talep Haklarının Korunması Hususunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Denkleştirilmesi" başlıklı 12 Mart 2001 Tarih ve 2001/23/EC sayılı Direktiftir<sup>7</sup>. Bu Direktifin kavramlar ve tanımlar başlıklı 1 inci maddesinin birinci fıkrasının a bendine göre, "Bu direktif yasal bir devir veya birleşme sonucu bir işletmenin, bir işin veya bir işletme veya işin bir kısmının bir başka işverene her türden devrine uygulanır."<sup>8</sup>

2001/23 sayılı Direktifinde devir kavramı tanımlanmış olup, Direktifin 1 inci maddesinin

2 <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>.

3 Gülsevil Alpagut, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, İstanbul 2010, Beta, s.16. Ayrıca bkz. Ali Güzel, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, s.18; Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 8. Baskı, Ankara 2021, s.272.

4 Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Beta, İstanbul 2019, s.148-149.

5 Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım, Ankara 2006, s.179.

6 Güzel, İşverenin Değişmesi s.18. Ayrıca bkz. Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul 2021, s.220.

7 Sözü edilen AB Direktifleri için bkz. Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.174 vd., 218 vd. Devrim Ulucan, İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.65 vd.; Alpagut, s.10-15.

8 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>; <https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%C3%A7al%C4%B1%C5%9F-ma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>

birinci fıkrasının b bendine göre “bir iktisadi entitenin, bir iktisadi faaliyette bulunmak amacıyla kaynakların bir araya getirilmesi şeklindeki hüviyetini kaybetmeden devrolunması halinde, iktisadi faaliyet asli ya da yardımcı faaliyet olsun ya da olmasın bir devir söz konusudur.”<sup>9</sup>. Bu tanımda da özellikle ekonomik birlik kavramının ön plana çıkarılmaya çalışıldığı görülmektedir<sup>10</sup>.

## II. İşyeri Devrinin Koşulları

İş Kanunu’nun 6 ncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca iş akdinin yeni işverenle devam etmesini sağlayacak biçimde işyeri devrinin koşullarının belirlenmesi gerekir. İşyeri, maddi unsurlardan, maddi olmayan değerlerden ve işgücünden oluşan, teknik amaçla organize edilmiş (örgütlenmiş) bir bütündür. Bu unsurlardan biri veya bir kısmı devredildiği zaman işyerinin veya bir bölümünün devrinin bulunup bulunmadığının saptanması gerekmektedir.

AB Direktiflerinde ve AB Adalet Divanı kararlarında, devrin konusunu oluşturacak işyerini veya bir bölümünü ifade etmek üzere ekonomik birlik kavramı kullanılmıştır<sup>11</sup>. Bu Direktiflere göre hukuki sonuç doğuracak bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinden söz edebilmek için, işyerini ifade eden ekonomik birliğin bu kimliğini koruyarak devredilmesi gerekmektedir. AB Direktiflerine ve İş Kanunu’nun 6 ncı maddesine göre ekonomik birliğin devri söz konusu değilse işyerinin veya işyeri bölümünün devrinden söz edilemez<sup>12</sup>.

2001/23 sayılı Direktif çerçevesinde işyeri devrinin koşulları:

-“Kaynakların organize edilmesi anlamında bir ekonomik birliğin, yani işyeri veya bölümünün varlığı,

-Bu ekonomik birliğin bir başka işverene devri (işverenin değişmesi),

-Devrin hukuki işleme dayalı olması,

-İşverenin değişmesine rağmen ekonomik birliğin kimliğini koruması”<sup>13</sup> olarak sayılmıştır.

Yargıtay’ın bir kararına göre, İş Kanunu’nun 6 ncı maddesi hükmü emredici bir hükümdür ve madde gerekçesi dikkate alındığında, işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri kavramının yorumunda 1977/187 sayılı Direktif, 98/50 sayılı Direktif değişikliği ve Avrupa Adalet Divanının 11 Mart 1993 tarihli “Ayşe Süzen” davasına ilişkin kararında belirtilen kıstasların dikkate alınması gerekir<sup>14</sup>. İşyerinde veya bir bölümünde salt yürütülen faaliyetin bir başkasına devri ise işyeri devri olarak kabul edilemez. İşyeri varlıklara ya da işgücüne bağlı olabilir. Bir devrin gerçekleştiğini kabul edebilmek için, işyeri varlıklara bağlı ise bunların devri, emek yoğun ise işçilerin çoğunun devri gerekmektedir. Yine aynı karara göre, “...Yönerge ve karar esas alındığında devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme veya işyeri ya da işyerinin bir kısmının kendi kimliğini koruyarak devrini ifade eder. Bütünlük ise, ekonomik bir faaliyetin icrası ve her birisi için ayrı ayrı belirlenmiş amaçlar doğrultusunda organize edilmiş insan ve eşyalardan oluşan bir bütünlük olarak algılanmalıdır.”<sup>15</sup>. Burada sözü edilen ekonomik bütünlüğü, işletme kavramına dahil kazanç elde etme amacı şeklinde değil; teknik bir amaç, diğer bir ifade ile mal ve hizmet

pagut, s.28 vd.; Yenisey, İşyeri, s.218 vd.; Özkaraca, s.20 vd.

13 Bkz. Alpagut, s.28.

14 Yarg. 9. HD, 25.07.2019, E.2017/10797, K.2019/12098. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/pf/sorgula.xhtml>

15 Yarg. 9. HD, 25.07.2019, E.2017/10797, K.2019/12098. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/pf/sorgula.xhtml>

9 <https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%C3%A7a1%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>. Ayrıca bkz. Kübra Demir, İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi • Cilt 25, Sayı 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, s.655; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>

10 Ercüment Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukukî Sorumluluğu. 1. Bası, İstanbul 2008, s.19; Demir, s.655.

11 Sarper Süzek, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, (Basım Yılı: 2014), s.313; Yenisey, İşyeri, s.218 vd.

12 Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21.baskı, İstanbul 2021, s.205; Süzek, İşyerinin Devri, s.313. Ayrıca bkz. Al-



üretimi olarak anlamak gerekir<sup>16</sup>.

Yukarıda bahsi geçen Yargıtay kararına göre, "Kimliğini muhafaza edecek şekilde bir ekonomik bütünlüğün devredilip devredilmediği, her somut devir olayında ayrı ayrı incelenmelidir. Bu değerlendirmede,

- a) İşyeri ya da işletmenin türü,
  - b) İşletmenin maddi malvarlığını oluşturan bina ve menkul gibi araçların devredilip devredilmediği,
  - c) Devir anındaki işletmenin gayri maddi varlığını oluşturan aktifin değeri,
  - d) Personelin devralınıp alınmadığı,
  - e) Müşteri çevresinin devredilip edilmediği, değişip değişmediği,
  - f) Devirden önce ve sonra işyeri ya da işletmede icra edilen faaliyetin benzerlik gösterip göstermediği,
  - g) Bu faaliyetlerin icra edilmesinde kesintinin süresi,
- gibi kriterler önem kazanır.

Bunların bir veya birkaçı faaliyetin türü, üretim ve işletme metotlarına göre farklı ağırlıkta önemli olabilir."

Devir sonrasında devralan tarafından aynı ya da benzer teknik amaçların sürdürülüp sürdürülmediği, işyerinde takip edilen faaliyetlerin sürekliliği bir işlemin işyeri devri olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceğinde önem arz eder<sup>17</sup>. Nitekim devirden söz edebilmek için işyerinde yürütülen faaliyetin devralan tarafından devam ettirilmesi gerekmektedir<sup>18</sup>. Devir işlemi netice-

sinde işyeri ya da işyerinin bir bölümü devralana geçer ve devreden işveren artık işveren sıfatını kaybeder. İşyerinin tüm unsurları, bu bağlamda işçiler, maddi ve manevi değerler vb. tamamen yeni işverene intikal eder ve bu devir işlemi doğrudan işverenin de değişmesi sonucunu doğurur<sup>19</sup>. Bu bağlamda işyeri devrinin söz konusu olup olmadığına ilişkin değerlendirmede, işyeri ve işletmenin türü, işletmenin maddi varlığını oluşturan taşınır ve taşınmaz malların devredilip devredilmediği, devirden önceki ve sonraki faaliyet arasında fark olup olmadığı, işyerinin teknik amacının devir sonrası devralan yeni işverenin yönetiminde de aynı olup olmadığı gibi unsurlara bakılmaktadır<sup>20</sup>.

### III. İşyeri Devrinin Görünüm Şekilleri

#### A. Hukuki İşlem ile Devir

İş Kanunu'nun 6 ncı maddesinin gerekçesine göre, "Madde, gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında "hukuki bir işleme dayalı olarak" işyerinin ve bir bölümünün başka işverene geçtiği bütün halleri kapsar niteliktedir. Ancak işlemin özelliğine göre sonuçlardaki farklılıklar maddede ayrıca ele alınmış ve istisnalar gösterilmiştir. Diğer yandan hukuki işlem sonucu, işyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesinde olduğu üzere kesin ve sürekli biçimde devrinde olduğu gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabilecektir."<sup>21</sup>

İşyeri devri ile işverenin işverenlik sıfatında değişim meydana gelmektedir. İşveren değişiminin temelinde genellikle satış sözleşmesi yer

16 Süzek, İşyerinin Devri, s.314. Ayrıca bkz. İftar Urhanoglu, İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar, SÜHFD., C.30, 1, 2022, s.129.

17 Kübra Doğan Yenisey, İşyerinin Devri Çerçevesinde "İşyeri" ve "İşyeri Bölümü" Kavramları, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Sempozyumu, İstanbul 2009, s.155. Ayrıca bkz. Süzek, İş Hukuku, s.205-206.

18 Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta, Yenilenmiş 34. Bası, s.153; Güzel, İşverenin Değişmesi, s.82; Münir Ekonomi, İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 343-344; Alpagut, s.38-39, Özkaraca, s.35-36; Mu-

hittin Astarlı, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçmesine İtiraz Hakkı, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s.69-105.

19 Narmanlioğlu, s.149-150.

20 Ekmekçi/Yiğit, s.221.

21 <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

alır. İşyeri devrinden söz edebilmek için, işyeri mülkiyetinin devralan işverene geçirilmesi şart değildir<sup>22</sup>. Kira sözleşmesi ile işverenin işyerini bir diğer kişiye devretmesi ve sonrasında kira sözleşmesinin sona ermesi üzerine söz konusu işyerini kendisinin işletmeye devam etmesi durumunda da işyeri devrinden söz edilir<sup>23</sup>. Yargıtay kararları uyarınca da işyeri veya işyerinin bir bölümünün kira sözleşmesine dayalı olarak devri mümkündür<sup>24</sup>.

## B. Hisse Devri

Hisse devri, bir tarafın ortaklığın kontrolünü ele geçirmek amacıyla ortaklığın hisselerinin tamamını ya da bir kısmını devralması şeklinde tanımlanmaktadır<sup>25</sup>. Hisse devrinin işyeri devri oluşturup oluşturmayacağı ve hisselerin bir başka işverene devri halinde işverenlerin sorumluluğu kanunda düzenlenmemiştir.

Makalenin konusu hisse devrinin işyeri devri sayılıp sayılmayacağı olduğu için öncelikle şir-

ketler hukukunda şirketler hukukunda sorumluluk ilkelerine ve hisse devri yöntemlerine bakmak gerekmektedir:

## 1. Şirketler Hukukunda Sorumluluk İlkeleri

### a. Ticaret Şirketlerinde Sorumluluk İlkeleri

TTK'nın 124 üncü maddesine göre ticaret şirketleri; kolektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirketlerden ibarettir. Bu Kanunda, kolektif ile komandit şirket şahıs; anonim, limited ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket sermaye şirketi sayılır<sup>26</sup>.

#### aa. Kolektif Şirketler

TTK'nın 211 inci maddesine göre, kolektif şirket *"ticari bir işletmeyi bir ticaret unvanı altında işletmek amacıyla, gerçek kişiler arasında kurulan ve ortaklarından hiçbirinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlanmamış olan şirkettir."* 236 ncı maddenin birinci fıkrasına göre *"Ortaklar, şirketin borç ve taahhütlerinden dolayı müteselsilen ve bütün malvarlığı ile sorumludur."* Kolektif şirkette, hakların sahibi ve borçların muhatabı birinci derece şirket tüzel kişiliği olup TTK'nın 237 nci maddesine göre, şirketin borç ve taahhütlerinden dolayı birinci derecede şirket sorumludur. Buna karşın, şirkete karşı yapılan icra takibi semeresiz kalmış veya şirket herhangi bir sebeple sona ermişse, sadece ortak veya ortakla birlikte şirket aleyhine dava açılabilir ve takip yapılabilir. Şirket alacaklıları alacaklarını öncelikle tüzel kişi kolektif ortaklıktan talep etmelidir. Alacağın tamamını kolektif ortaklıktan alamamış olmaları halinde ortaklara başvurabilirler<sup>27</sup>. Kolektif ortaklar şirket alacaklılarına kar-

22 Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2022, s.265.

23 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.265; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s.155; Dilara Doğan, İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s.49.

24 *"Dosya içeriğinde yer alan ... Kurumu kayıtlarına göre, davacının 21.02.2011-04.07.2013 tarihleri arasında dava dışı ... Müh. Ve Danışmanlık Hizm. Ltd. şirketinde, 13.07.2013-25.09.2013 tarihleri arasında ise davalı şirket bünyesinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Davalı ile dava dışı ... Şti. temsilcileri arasında imzalanan 02.07.2013 tarihli kira sözleşmesi devir protokolüne göre, dava dışı ...Ltd. ve ... İnş. Taah. Turz. Tic. Ve Anonim San. şirketleri arasındaki 09.12.2009 tarihli kira sözleşmesindeki kiracılık sıfatının 01.07.2013 tarihi itibarıyla ... şirketten davalı şirkete devredildiği görülmektedir. Mahkemece dinlenen tanık anlatımlarına göre, davacının davalı ve dava dışı şirketler bünyesinde satış personeli olarak, yaptığı işin vasıf ve mahiyeti değişimsiz ara vermeksizin çalıştığı sabittir. Bu nedenle bahsi geçen şirketler arasındaki ilişki kendi aralarında kira sözleşmesinin devri olarak nitelendirilmiş olsa da, işyeri devri niteliğini taşır."* Yarg. 22 HD, 12.12.2016, E.2015/14215, K.2016/26774. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD, 22.02.2021, E. 2021/1201, K.2021/4484; Yarg. 7. HD, 21.01.2016, E.2015/45933, K.2016/8950. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/> Ayrıca bkz. Doğan, s.49, dn.210.

25 Ebru Akduman, Milletlerarası Özel Hukukta Hisse Devirleri, Beta, İstanbul 2010, s.45.

26 Reha Poroy/Ünal Tekinalp/Ersin Çamoğlu, Ortaklıklar Hukuku I, Güncellenmiş, Yeniden Yazılmış 14.bası, İstanbul 2019, s.16-17; Mehmet Bahtiyar, Ortaklıklar Hukuku, Güncellenmiş 8. Bası, Beta, İstanbul 2014, s.4 vd. Şirketlerin sorumluluğu ile ilgili bkz. Yadigar İzmirli, Şirketler Hukukunda Sorumluluk İlişkileri ve Anonim Şirketlerde Sınırlı Sorumluluk, Mevzuat Dergisi, Yıl: 3, Sayı 33, Eylül 2000, <https://www.mevzuatdergisi.com/2000/09a/02.htm#:~:text=2%2D%20C5%9Eirketler%20Hukukunda%20Sorumluluk,s%C4%B1n%C4%B1rs%C4%B1z%20veya%20adi%2Dm%C3%BCteselsil%20olabilir.>

27 Çamoğlu (Poroy/Tekinalp), s.245; Hasan Pulaşlı, Şirket-





Pay sahibi, sermaye borcunu tam olarak ödedikten sonra şirkete ve şirket alacaklılarına karşı herhangi bir sorumluluğu kalmaz. Bu bağlamda ne şirketin, ne de alacaklılarını şirketten tahsil edememiş şirket alacaklılarının pay sahibine başvurması mümkün değildir. Nitekim şirket tüzel kişiliğinin alacaklıları, onu teşkil eden pay sahiplerinin alacaklısı olarak sayılmazlar<sup>36</sup>. Alacaklılar, alacaklarının tahsili için sadece anonim şirkete başvurabilirler<sup>37</sup>.

#### ee. Adi şirketler

TBK'nın 620 nci maddesine göre, "Adi ortaklık sözleşmesi, iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir." 632 nci maddeye göre, "Ortaklığa, yeni bir ortak alınması, bütün ortakların rızasına bağlıdır. Ortaklardan biri tek taraflı olarak bir üçüncü kişiyi ortaklıkta ki payına ortak eder veya payını ona devrederse, bu üçüncü kişi ortak sıfatını kazanamaz."

TBK'da adi ortaklık sözleşmesinin geçerliliği için herhangi bir koşul öngörülmemiştir. Bu nedenle, TBK'nın 12 nci maddesi çerçevesinde adi ortaklık sözleşmesi kural olarak herhangi bir şekle tabi değildir<sup>38</sup>.

TBK'nın 638 inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre, "Ortaklar, birlikte veya bir temsilci aracılığı ile, bir üçüncü kişiye karşı, ortaklık ilişkisi çerçevesinde üstlendikleri borçlardan, aksi kararlaştırılmamışsa müteselsilen sorumlu olurlar." Üçüncü kişilere karşı sorumluluğu düzenleyen 645 inci maddeye göre "Ortaklığın sona ermesi, üçüncü kişilere karşı olan yükümlülükleri değiştirmez." Bu bağlamda adi şirketlerde şirket borçlarından dolayı tüm ortaklar birinci dereceden sınırsız ve müteselsil sorumludurlar<sup>39</sup>. Bi-

rinci derecede sorumluluk şirket alacaklılarının alacaklarını tahsil edebilmek için şirket malvarlığına başvurmak zorunda olmaksızın doğrudan doğruya ortaklık mallarına başvurabilmesini ifade etmektedir. Adi şirketin tüzel kişiliği olmadığı için ayrı bir malvarlığı da olmayıp, alacaklılar zorunlu olarak alacaklarını ortakların malvarlığından tahsil yoluna gidecektir<sup>40</sup>.

## 2. Hisse Devri Yöntemleri

Hisse devri işlemleri ve geçerlilik koşulları ülkeden ülkeye değişmektedir. Eğer kapalı bir ortaklık söz konusu ise öncelikle iki taraf hisse devri hakkında özel görüşmeler yapar sonrasında satıcı ve alıcı arasında hisse devir sözleşmesi imzalanır. Halka açık bir ortaklık söz konusu ise bu durumda bir alıcı ve birden fazla satıcı söz konusudur. Bu ortaklıklarda hisse devri için teklif yapılmadan önce ortaklığın yönetimi ile ilişki kurularak yönetimin onayı alınır. Hedef ortaklık devralmaya onay verirse devrin temel ilkeleri kararlaştırılır ve bu ilkeler konusunda da anlaşma sağlanırsa ortaklara devralma teklifi götürülür<sup>41</sup>.

Karşılaştırmalı hukuka baktığımızda örneğin İsviçre hukukunda hisse senetleri nama ya da hamiline yazılı olur. Hisse devri için hisse devir sözleşmesinin imzalanması, hisse senetlerinin devri ve hedef ortaklığın yönetim kurulunun onayı yeterlidir<sup>42</sup>. Hisse devrinde hisseyi devralan alıcı, ortaklığın alacaklı ve borçlularıyla doğrudan ilişkiye girmemektedir<sup>43</sup>. İngiliz hukukunda ise hisse devrinde satıcının sorumluluğu beyan ve taahhütleriyle sınırlıdır<sup>44</sup>.

### a. Anonim Şirketlerde Hisse Devri

Anonim şirketlerde pay senetleri, hamiline veya nama yazılı olmaktadır. Nitekim TTK'nın 484 üncü maddesinde pay senetlerinin hamili-

36 İzmirli, <https://www.mevzuatdergisi.com/2000/09a/02.htm>

37 İzmirli, <https://www.mevzuatdergisi.com/2000/09a/02.htm>; Pulaşlı, 5. Baskı, s.305-306; Şehirli Çelik (Kırca/Manavgat), s.105.

38 Pulaşlı, 5.baskı, s.13; Poroy/Tekinalp (Çamoğlu), s.52; Fatih Bilgili/Ertan Demirkapı, Şirketler Hukuku Dersleri, 6. Basım, Dora, Bursa 2018, s.24; Oruç Hami Şener, Adi Ortaklık, Yetkin yayınları, Ankara 2008, 21; Bahtiyar, s.27.

39 Bahtiyar, s.37; Bilgili/Demirkapı, s.40. Adi ortaklıkta or-

takların sorumluluğuna ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Şener, s.415 vd.

40 Bilgili/Demirkapı, s.41.

41 Akduman, s.46.

42 Bkz. Akduman, s.26, 44.

43 Akduman, s.44.

44 Bkz. Akduman, s.45.

ne veya nama yazılı olduğu düzenlenmiştir.

Hisse devri işleminin nasıl yapılacağı TTK'nın 489 ve 490 uncu maddelerinde düzenlenmiştir. 489 uncu maddede hamiline yazılı pay senetlerinin devri düzenlenmiş olup söz konusu maddenin birinci fıkrasına göre "(1) Hamiline yazılı pay senetlerinin devri, şirket ve üçüncü kişiler hakkında, ancak zilyetliğin geçirilmesi suretiyle payı devralan tarafından Merkezi Kayıt Kuruluşuna yapılacak bildirimle hüküm ifade eder. Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirimde bulunulmaması hâlinde, hamiline yazılı pay senedine sahip olanlar, bu Kanundan doğan paya bağlı haklarını gerekli bildirim yapıncaya kadar kullanamaz."

Nama yazılı payların ve pay senetlerinin devri TTK'nın 490 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre "(1) Kanunda veya esas sözleşmede aksi öngörülmedikçe, nama yazılı paylar, herhangi bir sınırlandırmaya bağlı olmaksızın devredilebilirler. (2) Hukuki işlemle devir, ciro edilmiş nama yazılı pay senedinin zilyetliğinin devralana geçirilmesiyle yapılabilir."

### b. Kollektif Şirketlerde Hisse Devri

Kollektif şirkette payın devri, devreden ortak bakımından ortaklıktan çıkmayı, devralan ortak bakımından da ortaklığa girmeyi kapsayan bir işlem olup, payın devri ortaklık sözleşmesinin şekline tabidir<sup>45</sup>. Payın devri iç ilişkide diğer ortakların devre onay vermesiyle mümkün olur<sup>46</sup>. TTK'nın 226 ncı maddesinin ikinci fıkrasına göre, "Şirket sözleşmesinin her ne şekilde olursa olsun değiştirilmesine ilişkin kararlar oybirliğiyle, diğer kararlar ise, kanunda veya şirket sözleşmesinde aksine hüküm yoksa, ortakların çoğunluğunun oylarıyla verilir."

### c. Limited Şirketlerde Hisse Devri

TTK'nın 595 inci maddesine göre limited şirketlerde, ortağın sermaye payını devri yani hisse devri, noterde düzenlenen devir sözleşmesi ile yapılmaktadır. Bu maddeye göre, "(1) Esas sermaye payının devri ve devir borcunu do-

ğuran işlemler yazılı şekilde yapılır ve tarafların imzaları noterce onanır. Ayrıca devir sözleşmesinde, ek ödeme ve yan edim yükümlülükleri; rekabet yasağı ağırlaştırılmış veya tüm ortakları kapsayacak biçimde genişletilmiş ise, bu husus, önerilmeye muhatap olma, önalım, geri alım ve alım hakları ile sözleşme cezasına ilişkin koşullara da belirtilir. (2) Şirket sözleşmesinde aksi öngörülmemişse, esas sermaye payının devri için, ortaklar genel kurulunun onayı şarttır. Devir bu onayla geçerli olur."

### d. Komandit Şirketlerde Hisse Devri

Komandit şirketlerde ortaklar arasındaki değişiklikler TTK'nın 328 inci maddesi çerçevesinde kollektif şirketlere ilişkin hükümlere tabidir. Komandite ve komanditer ortaklar arasındaki pay devirleri konusunda kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bir komanditenin komanditerlerden hisse devralması veya kendisine bir komanditerin hissesinin devri halinde, o ortağın komandite sıfatı bu devirden etkilenmez, sermaye payının nominal değeri o oranda artar<sup>47</sup>.

### e. Adi Şirketlerde Hisse Devri

Adi ortaklıkta bir ortağın payını kısmen ya da tamamen devretmesi mümkündür<sup>48</sup>. Bunun için iki şart vardır. Birinci şart ortak ile adi ortaklık payını devir alacak olan üçüncü kişi arasında bir devir sözleşmesinin yapılmasıdır. Bu sözleşme TBK'nın 183 vd. hükümleri çerçevesinde alacağın temlik hükümlerine tabi olacaktır. Söz konusu sözleşmenin TBK'nın 184 üncü maddesi gereğince yazılı şekilde yapılması gerekir. Ortaklık payının devri için aranan diğer şart ise bu devri adi ortaklığın diğer ortaklarının onaylaması gerekliliğidir. Onayın açık veya örtülü bir şekilde verilmesi mümkündür<sup>49</sup>.

47 Çamoğlu (Poroy/Tekinalp), s.297-298.

48 Şener, s.373. Ayrıca bkz. Büşra Avcı, Adi Ortaklıkta Ortaklar Arası İlişkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017, s.103.

49 Şener, s.374 vd.; Avcı, s.103-104.

45 Çamoğlu (Poroy/Tekinalp), s.258.

46 Çamoğlu (Poroy/Tekinalp), s.258.

## IV. Hisse Devrinin İşyeri Devri Sayılıp Sayılmayacağı Sorunu

### A. Karşılaştırmalı Hukukta

#### 1. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık işyeri devri konusunu çalışanların haklarının korunması yönünde var olan ihtiyaç nedeniyle 1981 yılında mevzuatına aktarmıştır. İşyeri devrinin görünüm şekilleri arasında sayılabilecek hallere İngiliz hukukunda işyeri devrini düzenleyen yönetmelik TUPE (The Transfer of Undertakings Protection of Employment Regulations 2006) örnek olarak verilebilir<sup>50</sup>. TUPE hükümleri 31 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe giren Toplu İşten Çıkarmalar ve İşyeri Devri (İstihdamın Korunması) (Değişiklik) ile revize edilmiş olup<sup>51</sup>, bu hükümler varlıkların devredilmesi halinde uygulanmaktadır. Ancak söz konusu hükümler hisse devrinin söz konusu olduğu durumlarda gerçekleşecek mülkiyet devirlerinde uygulama alanı bulunmamaktadır<sup>52</sup>.

#### 2. Almanya

Alman hukukunda işyeri devri Alman Medeni Kanunu'nun 613 a maddesinde düzenlenmiştir<sup>53</sup>. Bu madde işyeri devri halinde işverenlerin ve çalışanların hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Bir işyeri hukuki bir işlem yoluyla başka bir işverene devredilirse, devralan işveren önceki işverenin yasal statüsünü alır. Bir diğer ifade ile devir anında var olan iş ilişkilerinden doğan hak ve yükümlülükler devralana geçer. Sorumluluk bağlamında baktığımızda, devredenın müteselsil sorumluluğu devir tarihinden önce doğan ve

devri izleyen bir yıl içinde muaccel olan alacaklar ile sınırlandırılmıştır. Bu durumda devreden sonradan muaccel olan alacağın tamamından değil, işçinin kendisine bağlı çalıştığı dönemle orantılı miktarından müteselsil sorumlu olmaktadır. (BGB 613a/II)<sup>54</sup>.

Bu madde gereğince bir şirketin veya bir şirketin bir bölümünün devri nedeniyle fesih işlemi geçersizdir. BGB 613a/VI'ya göre, işçi, işverenin devir ve sonuçları hakkındaki yazılı bildiriminden işçiye ulaşmasını takiben bir ay içinde devre itiraz edebilir. Alman hukukunda işçiye seçimlik bir hak tanınarak itirazın devreden veya devralan işverene yöneltebileceği öngörülmüştür<sup>55</sup>.

Alman Federal İş Mahkemesinin bir kararına göre (BAG 8 AZR 91/15) bir şirkette sadece hisselerin devri ve başka bir şirketin bu şirket üzerinde hakimiyet kurması, şirket veya şirketin bölümlerinin devri için yeterli değildir. Bu karar çerçevesinde sadece hisse devri ve işverenin şirket üzerindeki yönetim yetkisinin kullanılması hem 2001/23 sayılı AB Direktifi hem ABAD içtihatlarına göre işyeri devri oluşturmaz. Uyuşmazlık konusu olayda Davalının rehabilitasyon kliniği vardır ve bu klinikte davacı hasta bakıcı olarak çalışmaktadır. F şirketi K şirketine hisse devri yapmıştır. Davacı 2013 yılına ait ödenmemiş ücreti ve 2013 yılına ait özel ödemeleri talep ederek hisse devri yapan F şirketine dava açmıştır. Hisse devri yapıldıktan sonra yeni hissedarlar şirketi kontrol yetkisine sahip olmuştur. Davalı 2001/23 sayılı Direktif çerçevesinde işyeri devrinin oluştuğunu iddia etmektedir. İş Mahkemesi davayı kabul etmiştir. Eyalet İş Mahkemesi davalının istinaf talebini reddetmiştir. Federal İş Mahkemesi de temyiz talebini reddetmiştir. Federal İş Mahkemesine göre hisseleri devralan şirketin işçiye karşı bir yükümlülüğü yoktur. Şirket yeni işveren tarafından devralınmamıştır.

50 Bkz. Doğan, s.51.

51 Bkz. Employment Rights on the Transfer of an Undertaking (TUPE), [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/275252/bis-14-502-employment-rights-on-the-transfer-of-an-undertaking.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/275252/bis-14-502-employment-rights-on-the-transfer-of-an-undertaking.pdf)

52 Bkz. Doğan, s.51.

53 Ayrıntılı bilgi için bkz. Christoph Schreiber, Schulze Bürgerliches Gesetzbuch 11. Auflage 2021, Rn.3-7, beck-online.com.

54 Ulrich Koch (Schaub/Koch), Arbeitsrecht, 26. Auflage 2022, beck-online.com.; Schreiber, Rn.9.

55 Michael Worzolla, Neue Spielregeln bei Betriebsübergang – Die Änderungen des § 613a BGB, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2002, s.356; Schreiber, Rn.6; Astarlı, s.77; Özkaraca, s.181.

Gerek Alman Medeni Kanunu'nun 613 a maddesine gerek 2001/23 sayılı Direktife göre işyeri devri söz konusu değildir. Sadece hisse devri ve şirket üzerindeki yetkinin kullanımı işyeri devri için yeterli değildir. Burada yeni bir işveren yoktur. Bir şirketin hisselerinin başka bir şirket tarafından devralınmasının ve devralan şirketin söz konusu şirket üzerindeki kontrol yetkisinin, hissesini devreden davalının işverenin işverenlik sıfatına etkisi yoktur<sup>56</sup>.

### 3. Avrupa Birliği (AB)

AB Komisyonunun 18.06.2007 tarihli raporunda bir şirketin hisselerinin mülkiyetinin el değiştirmesinin işyeri devri sayılmadığı ifade edilmiştir<sup>57</sup>. Bu bağlamda işyeri devrinden söz edebilmek için raporun 2.2.1 maddesine göre, "Sözleşme ilişkileri çerçevesinde, işyerinden sorumlu olan, ekonomik birimde çalışanlara karşı işveren yükümlülüklerini yerine getiren gerçek veya tüzel kişinin değişmiş olması gerekir. Bir şirket hisselerinin çoğunluğu üzerindeki mülkiyetin geçişi veya çoğunluğa sahip ortağın değişmesi, işletmenin devri anlamına gelmez. Çünkü, böyle bir durumda işverenin tüzel kişiliği aynı kalmaktadır..."<sup>58</sup>

## B. Türk Hukukunda

### 1. Özelleştirme İşlemi Sonucu Kamuya Ait Hisselerin Devri

Kamuya ait işyerlerinin kısmen veya tamamen, özelleştirme sonucu bir başkasına devri işyeri devri niteliğinde kabul edilmektedir<sup>59</sup>. Konu ile ilgili olarak, 4046 sayılı Kanun'un "Kamu Hizmetlerinin Gördürülmesinin Özelleştirilmesi" başlıklı 15 inci maddesi kapsamında yapılan

özelleştirmeler halinde veya kamu iktisadi teşebbüslerine bağlı işletmelerin, yetkili organ tarafından özel kişi veya kuruluşlara "Özelleştirme Yöntemleri, Değer Tespiti, İhale Yöntemleri" başlıklı 18//A,b hükmüne göre kiralanması durumunda da işyeri devrinden söz edilecektir<sup>60</sup>. Burada işyeri ve o işyerinde çalışan işçiler üzerindeki yönetim hakkının sahibi değişmektedir. Eğer işverenin tüzel kişiliği, özelleştirme sonrası aynı şekilde devam ediyor ve sadece söz konusu şirketteki pay durumunda bir değişiklik meydana geliyorsa, işyeri devrinin varlığından söz edilemez. Nitekim bu durumda yeni bir tüzel kişilik yaratılmamakta yalnızca paylar satılmaktadır<sup>61</sup>.

Yargıtay kararlarına göre, "...özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak değerlendirilemez. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmektedir. Bununla birlikte, tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri niteliğindedir."<sup>62</sup> Bu durumda özelleştirme suretiyle işveren değişikliği meydana gelmektedir ve özelleştirme işlemi ile işverenin değişmesi halinde, işyeri devrinin varlığı kabul edilmelidir<sup>63</sup>. Ancak özelleştirme sonrasında işverenin tüzel kişiliği eskisi gibi devam ediyor ve yalnızca şirketteki pay durumunda değişiklik oluyorsa işyeri devrinden söz edilemez<sup>64</sup>.

56 BAG, 23.03.2017, 8 AZR 91/15. <https://www.bag-urteil.com/23-03-2017-8-azr-91-15/>

57 Alpagut, s.43.

58 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0334:FIN:EN:PDF>. Çeviri için bkz. Özkaraca, s.59.

59 Ali Güzel, İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.1, 1996, s.33; Özkaraca, s.54; Çil, s.274; Doğan, s.52.

60 Güzel, İşyeri Devrinin Etkileri, s.33; Doğan, s.52-53.

61 Güzel, İşyeri Devrinin Etkileri, s.33-34; Özkaraca, s.54; Ekmekçi/Yiğit, s.225; Doğan, s.53; Çil, s.274.

62 "İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi halinde, bu işlem de bir tür işyeri devridir. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır." Yargıtay 9.HD. 8.7.2008 gün ve 2008/25370 E, 2008/ 19682 K. Yarg. 9. HD., 21.12.2009, E. 2008/13320, K. 2009/36197. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/25, s.419. Bkz. <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isyeri-devri-16>; Mustafa Çiçek, İşyerinin Devri, Seçkin, Ankara 2017, s.101 Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 17.12.2015, E. 2014/25288, K. 2015/35782. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilmecmiWeb/>

63 Özkaraca, s.55; Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s.181-182; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.265.

64 Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s.181-182.



## 2. Adi Ortaklıkta Hisse Devri

İş Kanunu'nun 2 nci maddesi çerçevesinde tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren sıfatına sahip olup, adi ortaklık da işveren sıfatına sahiptir. Adi ortaklıkta, adi ortaklardan birinin hissesini devri işyeri devri olarak nitelendirilir. Nitekim böyle bir durumda, adi ortaklıktaki hissesini devreden kişi adi ortaklıktan çıkmıştır<sup>65</sup>.

İşyerinin bir gerçek kişi tarafından işletilirken şirketleşmeye gidilmesi halinde bu işlem de işyeri devri olarak nitelendirilir<sup>66</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre, "... İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır. Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmeyecektir. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hissesini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmez<sup>67</sup>.

Yargıtay kararına konu bir olayda hissesini devreden adi ortağın işçinin kıdem tazminatından kendi çalıştırdığı süre ve işçinin hisse devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumlu olduğuna karar verilmiştir<sup>68</sup>.

## 3. Tüzel Kişiliği Olan Ortaklıklarda Hisse Devri

Ticaret ortaklıklarında ortaklık payının devri,

tüzel kişilik devam ettiği sürece İş Kanunu'nun 6 ncı maddesi anlamında işyeri devri oluşturmamaktadır. Burada ekonomik anlamda bir işveren değişikliğinden söz edilebilmesine karşın, hukuki anlamda işveren değişikliğinden söz edilemez. İşveren tüzel kişilik olup, tüzel kişilikte bir değişiklik meydana gelmemektedir<sup>69</sup>. İşverenin değişmesi işyerinde işveren sıfatını taşıyan gerçek ya da tüzel kişinin değişmesidir. Şirket ortaklarından biri şirketteki hissesini başka birine devrederek şirketteki hâkim durumu değiştirse dahi şirket tüzel kişiliğinde bir değişiklik olmayacağı için hisse devri işyeri değişikliği olarak kabul edilemeyecektir<sup>70</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre de, hisselerin el değiştirmesi durumunda tüzel kişilik aynı kalıyorsa bu hisse devri işyeri devri olarak nitelendirilemez<sup>71</sup>.

Bir ortağın ortaklık payını diğer ortakların rızası ile bir başkasına devri ve dolayısıyla tüm ortakların değişimi de işyeri devri oluşturmaz. Nitekim işveren tüzel kişiliğinin kimliğinde bir değişiklik meydana gelmemiştir. Ancak tüm ortaklar ortaklığı sona erdirerek işyerini yeni kurulan bir şirkete devrederse durum farklılık arz eder ve işveren değişikliğinden söz edilir<sup>72</sup>.

İşyerinin, işveren tarafından herhangi bir şirkete sermaye olarak konulması İş Kanunu anlamında bir işyeri devri niteliği taşır<sup>73</sup>. "İş Kanunu'nun 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca işyerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir. Bu bağlamda, bir işyerinin, işvereni tarafından, bir şirkete sermaye olarak konulması halinde de, İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi anlamında

65 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.265; Özkaraca, s.57; Çankaya/Çil, Üçlü İlişkiler, s.182; Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşyeri Devri, <http://www.yargitaydergisi.gov.tr/dergiler/ym/temmuz2006.pdf>, C.32 Temmuz 2006 S.3, s.391-392; Çil, s.274. Ayrıca bkz. Alpagut, s.45.

66 Bkz. Çiçek, s.108.

67 Karar için bkz. Yarg. 9. HD., 03.05.2016, E. 2016/14067, K. 2016/11204; <https://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?t=357805>

68 Yarg. 9 HD, 15.02.2005, E.2004/10507, K.2005/4324; <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/isyeri-hisselerinin-devri>. Ayrıca bkz. Çankaya/Çil, İşyeri Devri, s.392, dn.6; Urhanoglu, s.131.

69 Alpagut, s.44.

70 Ekmekçi/Yiğit, s.224.

71 "...Her ne kadar mahkemece işyeri devrinin mevcut olduğu kabul edilerek davacının davasının kabulüne karar vermişse de, somut olayda işyeri devri söz konusu olmayıp davalı bankanın hisseleri el değiştirmiştir..." Yarg. 9. HD., 11.7.2005, E. 2005/21402, K. 2005/24448 (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

72 Alpagut, s.44-45

73 Özkaraca, s.60.



*işyerinin devri olarak kabul edilmeli kıdem süreleri birlikte hesaplanmalıdır.*<sup>74</sup>

Ticari işletmenin devri, bünyesindeki aktif ve pasiflerin devri suretiyle ticari işletme organizasyonunun el değiştirmesi olmasına karşın bir ticaret ortaklığının ortağının değişmesi veya anonim ortaklık paylarının devri, işletme malvarlığı ile bunun sahibi arasında bir değişiklik meydana getirmemektedir. Ortaklık hakkının veya payların devri, devralanın ticaret ortaklığında hâkim olmasını sağlayacak şekilde gerçekleşmiş olsa dahi bu durum değişmemektedir. Nitekim ticaret ortaklığının işlettiği ticari işletmenin sahibi tüzel kişinin ortakları değil, bilakis ortaklık tüzel kişisidir. Bu bağlamda pay devrinde işveren tüzel kişiliği sona ermeyip, iş ilişkisi devam eder<sup>75</sup>.

Yavru şirketin hisselerinin ana şirket tarafından satılması da işyeri devri olarak nitelendirilmez. Bir bankanın hisselerinin el değiştirmesi durumunda da işyeri devrinden söz edilmez<sup>76</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre, "...Her ne kadar mahkemece işyeri devrinin mevcut olduğu kabul edilerek davacının davasının kabulüne karar vermişse de somut olayda işyeri devri söz konusu olmayıp davalı bankanın hisseleri el değiştirmiştir."<sup>77</sup>

Yargıtay'ın çok yakın tarihli bir kararına göre, hisse devrinin işyeri devri olup olmadığını belirlemek için şirketin hisse devrinden önceki ve sonraki konumunu netleştirmek gerekmektedir. Şirketin hisse devrinden sonraki dönemde, hisse devrinden önceki dönemde olduğu gibi aynı ad altında, aynı faaliyet alanında ve aynı yerde faaliyetini sürdürüp sürdürmediği, işçi çalıştırıp çalıştırmadığı, hisse devri öncesinde çalıştırdığı

işçileri halen çalıştırmaya devam edip etmediği belirlenmelidir<sup>78,79</sup>. Yargıtay'ın bu yöndeki daha

74 "Taraflar arasında davalılardan T. Elektrik Dağıtım A.Ş. ile E. Elektrik Dağıtım A.Ş. arasındaki ilişkinin hukuki niteliğinin belirlenmesi, davalıların davacının talep ettiği alacaklardan sorumlu olup olmadıkları ve sorumluluğun kapsamı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. ... Somut olayda davacı, davalılara ait ... ilçesinde bulunan TEDAŞ arıza biriminde çalıştığını iş sözleşmesinin davalılarca haksız feshedildiğini beyanla bir kısım işçilik alacaklarının "davalılar E., T. Elektrik Dağıtım A.Ş., F. Elektrik İnş. Nak. San. ve Tic. Ltd Şti"nden tahsilini talep etmiş, Mahkemece bu alacakların davalılardan müştereken müteselsilen tahsiline dair hüküm kurulmuştur. ... Dosya kapsamındaki belgelerden, davalı T. Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin yüzde yüz oranındaki hissesinin blok satış yöntemi ile özelleştirilmesi kapsamında hisse devir işlemine izin verildiği, Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun 11/07/2013 tarihli, 2013/105 sayılı, "T. Elektrik Dağıtım A.Ş. nin Özelleştirilmesi" konulu kararı ile, Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin bağlı şirketi olan T. Elektrik Dağıtım A.Ş.'deki yüzde yüz oranındaki hissesinin en yüksek teklifi veren E. Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye satılmasına karar verildiği, bu karara istinaden İdareyi temsilen Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı ile E. Elektrik Dağıtım A.Ş. arasında 12 maddeden oluşan 30/09/2013 tarihli sözleşme imzalandığı ve Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye ait T. Dağıtım A.Ş. sermayesinin yüzde yüzünü teşkil eden 293.908.580 adet hissenin E. Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye devrinin gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Mahkemece üç davalı arasındaki ilişkinin hukuki niteliği şüpheye yer vermeyecek biçimde araştırılıp ortaya konulmamıştır. ... Mahkemece yapılması gereken iş, öncelikle davalılardan T. Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin hisse devrinden önceki ve sonraki konumunu netleştirmektir. Özellikle bu şirketin hisse devrinden sonraki dönemde, hisse devrinden önceki dönemde olduğu gibi aynı ad altında, aynı faaliyet alanında ve aynı yerde faaliyetini sürdürüp sürdürmediği, işçi çalıştırıp çalıştırmadığı, hisse devri öncesinde çalıştırdığı işçileri halen çalıştırmaya devam edip etmediği belirlenmelidir. Ayrıca davalı E. Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin de davacıyı (özellikle Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre) "alt işveren" yahut "aracı işveren" olarak çalıştırıp çalıştırmadığı noktasında gerekli araştırmalar yapılmalı, bu konudaki Sosyal Güvenlik Kurumu, Ticaret Sicil Müdürlüğü, Vergi Dairesi kayıtları da getirilmek suretiyle değerlendirme yapılarak, her iki davalı arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi, birlikte işverenlik yahut işyeri devri vb gibi bir ilişki bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulmalı, oluşacak sonuca göre tarafların talep edilen alacaklardan sorumlu olup olmadığı ve varsa bu sorumluluğun kapsamı belirlenmelidir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir." Yarg. 9. HD., 14.9.2021, E.2021/7416, K.2021/11709, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

75 Fatih Arıcı, Ticari İşletmenin Aktif ve Pasifi ile Devri, İstanbul, Mart 2008, s.43; Doğan, s.59. Bu konuda ayrıca bkz. Kevork Acemoğlu, Borçlar Kanununun 179. Maddesine Göre Malvarlığı veya Ticari İşletmenin Devri, İstanbul 1971, s.70-71; bkz. Emine Tuncay Senyen Kaplan, İşyeri Devrinin Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, s.32-33.

76 Senyen Kaplan, s. 33.

77 Karar için bkz. Yarg. 9. HD., 11.7.2005, E. 2005/21402, K. 2005/24448. (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi. Bankası)

Davalıların Cevaplarının Özeti:

Davalı ... Elektrik Dağıtım A.Ş. vekili; zamanaşımı def'i ve

eski tarihli kararında da aynı yönde değerlendirme yapılmıştır. Buna göre, davalı şirket hisse devralan dava dışı firmanın faaliyet konusu ile işyerleri ve adreslerinin araştırılması, hisse devrinden sonra davalı şirketin işyerlerinde dava dışı şirket adına aynı konuda faaliyette bulunulup bulunmadığı ve bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı belirlenerek fiilen bir işyeri devri olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği, bununla birlikte hisse

husumet itirazlarında bulunarak davanın reddini savunmuştur.

Davalı ... Elektrik Dağıtım A.Ş. vekili, davalı ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye ait %100 oranındaki hissesinin Özelleştirme Yüksek Kurulu kararı ile ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye satılmasına karar verildiğini, davanın husumet yönünden reddi gerektiğini, davacının 05.01.2015 tarihli dilekçesi ile görevinden istifa ettiğini, herhangi bir alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece yapılan yargılama neticesinde; yapılan yargılamaya, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

...

Kararı davacı ile davalılar ... Elektrik Dağıtım A.Ş. ve ... Elektrik Dağıtım A.Ş. vekilleri temyiz etmiştir.

Mahkemece herhangi bir gerekçe belirtilmeksizin salt "işyerinin Nisan 2014 tarihi itibarıyla ... A.Ş.'devredildiğinin anlaşıldığı" belirtilerek, davacının 05.10.2009-22.04.2014 tarihleri arasındaki 4 yıl, 6 ay, 17 gün hizmetine göre hesaplanan tüm alacaklardan davalıların müştereken müteselsilen sorumlu olduğu kanaatine varılmıştır. Davalı ... Elektrik Dağıtım A.Ş. vekili yargılama sırasında; 11.07.2013 tarihli Özelleştirme Yüksek Kurulu kararı ile davalı ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye ait %100 oranındaki hissenin dava dışı ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye devredildiğini, bu hisse devrinin 01.10.2013 tarihinde tamamlandığını, özelleştirme işleminin hukuki dayanağının hisse devri olduğunu, sınırlı sorumluluk ilkesi gereğince, bir anonim şirketin hissedarı, şirketin borçlarından dolayı sorumlu tutulamayacağını, ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin herhangi bir hissedarının, ayrı tüzel kişilik altında faaliyetlerine devam eden ... Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin hukuki işleminin sonuçlarının muhatabı olamayacağını savunarak ... Elektrik Dağıtım A.Ş. yönünden husumet itirazında bulunulmuştur. Söz konusu itiraza konu devir işlemine ilişkin olarak ... Elektrik Dağıtım A.Ş. ile ... Elektrik Dağıtım A.Ş. arasında olduğu iddia edilen protokol ve ekindeki tüm belgeler mahkemece temin edilerek dava konusu alacaklar yönünden davalıların hukuki sorumluluklarının belirlenmesi ve sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 22. HD, 15.10.2019, E.2017/24699, K.2019/19059. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD, 9.5.2018, E.2017/8536, K.2018/10375; Yarg. 9. HD, 10.4.2019, E.2017/11601, K.2019/8427, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilstemciWeb/>

devrinden sonra dava dışı firmanın işçi sayısında artış olup olmadığı, daha önce davacı şirketin işçisi olup da devirden sonra dava dışı şirkete bağlı çalışan bulunup bulunmadığının açıklığa kavuşturulması gerektiği değerlendirilmiştir.<sup>80</sup>

Yargıtay'ın bir başka kararında işyerinin hisse devri ile satımı halinde ilave tediye alacağı uyuşmazlık konusu olmuştur. Buna göre " ... Somut uyuşmazlıkta, davalı işyerinin Özelleştirme Yüksek Kurulunun 2013/20 sayılı kararı ile özelleştirme kapsamına alındığı ve daha sonra hisselerinin tamamı satılarak özel sektöre devredildiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Ancak özelleştirme işlemi sonucu işyerinin fiilen devredildiği tarih dosyadan belirlenememektedir. İşyerinin hisselerinin tamamını satın alan iş ortaklığına fiilen devredildiği tarih araştırılmalı ve devir 04/07/2012 tarihinden önceye ait ise ilave tediye yönünden hesaplama devir tarihine kadar yapılmalıdır. Hisse devri işlemi davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten sonraya ait ise şimdiki gibi isteğin ka-

80 "Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Davacı vekili, davalı şirket hisselerinin el değiştirdiğini ve yönetim kadrosunda değişikliğe girdiğini, fesihten sonra davacının yetkililerinin başka birine verildiğini ileri sürmüştür. Buna göre öncelikle gerçekten davacı şirket hisselerinin el değiştirip değiştirmediği, yönetim kadrosunda değişikliğe ve yeniden yapılanmaya gidilip gidilmediği belirlenmelidir. Diğer yandan, davalı şirket hisselerinin % 100'ünün devralıp da aynı işyerinde ve aynı konuda faaliyette bulunulması halinde işyeri devrinden söz edilmelidir. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde de ifade edildiği gibi salt işyeri devri fesh için geçerli sebep teşkil etmez. Bu sebeple, davalı şirket hisselerini devralan dava dışı firmanın faaliyet konusu ile işyerleri ve adresleri araştırılmalı, hisse devrinden sonra davalı şirketin işyerlerinde bu kez dava dışı firma adına aynı konuda faaliyette bulunulup bulunmadığı ve bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı belirlenerek fiilen bir işyeri devri olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Ayrıca hisse devrinden sonra dava dışı firmanın işçi sayısında artış olup olmadığı, daha önce davacı şirket işçisi olup da devirden sonra bu kez dava dışı firmaya bağlı çalışan bulunup bulunmadığı da tespit edilerek toplanacak deliller dosya içeriği ile birlikte değerlendirilip sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır." Yarg. 22. HD, 6.4.2015, E.2015/8386, K.2015/12629, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilstemciWeb/>

bulüne karar verilmelidir. Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”<sup>81,82</sup>

Yargıtay'ın bir diğer kararına göre, “Dosya kapsamından davacının davalı şirkete ait hastanede doktor olarak görev yaptığı, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra anılan davalıya ait hastanenin dahili davalı şirkete devredildiği anlaşılmaktadır. Somut olayda davanın konusu, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarıdır. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi ile Bölge Adliye Mahkemesince davalı şirket ortaklarının hisse devrinden söz edilmiş ise de, hisse devri yahut hastanenin devri, işçilik alacaklarının devri anlamına gelmemektedir. Davacının işvereni olan davalı şirketin tüzel kişiliğinin devam ettiği ve davacının işçilik alacaklarından sorumlu olduğu açıktır. Davacının çalıştığı işyeri olan hastanenin el değiştirmesi, işçi-

lik alacaklarının devri anlamına gelmez. Bu halde, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun “dava konusunun devri” ile ilgili hükmünün eldeki davada uygulanma olanağı yoktur. İlk Derece Mahkemesince, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 125. maddesi uygulanarak dava dışı şirket davaya dahil edilmek suretiyle yargılama yapılarak dahili davalı şirket aleyhine hüküm kurulması hatalıdır”<sup>83</sup>.

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına esas bir uyuşmazlıkta, hisse devri işyeri devri olarak nitelendirilmiştir. “Dosya kapsamına göre davalı D. Eğitim Hiz.San. ve Tic.Ltd.Şti. tarafından M. Eğitim Kurumları A.Ş.den hisse devri yapıldığını, yeni hissedarların okulu kendilerinin işletmek istediklerinden okul işletmesinin M. Eğitim Kurumları A.Ş.ne devir olunacağını ve iş aktinin 15.06.2015 tarihi itibarıyla sonlandırılacağını belirtildiği anlaşılmaktadır. Somut uyuşmazlıkta İş Kanunu 6.madde kapsamında işyeri devri söz konusu olup, davalı M. Eğitim Kurumları A.Ş. devir alan işveren sıfatıyla işçilik alacaklarından sorumlu devreden işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu olduğundan mahkeme kararında hatalı yön bulunmadığından istinaf sebepleriyle sınırlı yapılan inceleme sonucu davalı vekilinin istinaf talebi yerinde görülmemiştir.”<sup>84</sup>. Görüldüğü üzere bu kararda yukarıda yer verilen Yargıtay kararlarında hisse devrinin işyeri devri olup olmadığını belirlemek için şirketin hisse devrinden önceki ve sonraki durumuna, şirketin hisse devrinden sonraki dönemde, hisse devrinden önceki dönemdeki faaliyetinin devam edip etmediğine yönelik tartışmalar yapılmamış, hisse devri işyeri devri sayılmıştır. Ancak işyerinin devri halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları dikkate alınarak hisse devrinin işyeri devri olup olmayacağı sözü edilen kriterler de incelenerek değerlendirilmelidir.

81 Yarg. 9. HD., 14.12.2020, E.2017/23848, K. 2020/18475, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/>

82 “Taraflar arasında, davacının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık vardır.

İlave tediye alacağının kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması hakkındaki kanun ile düzenlenmiştir. Kanun'un 1. maddesinde devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir. Buna göre; Sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlarda çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanıma göre işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır.

Somut olayda; davalı şirketin ana sözleşmesinde 522 hissenin TSE'ye, 478 hissenin ise Sojuztest'e ait olduğu, buna göre kuruluşta şirketin % 52 hissesine TSE'nin sahip olduğu; 28.06.2010 tarihli hisse devri ile şirketin 7.056 hissesinin TSE'ye, 6.883 hissesinin Rostest Moskova'ya ve 461 hissesinin TOBB'a ait olduğu, bu hisse devri ile TSE'nin, davalı şirketin % 49 ortağı haline geldiği anlaşılmıştır.

Mahkemece davalı şirketin özel hukuk kurallarına göre kurulmuş bir özel hukuk tüzelkişisi olduğu sonucu ile ilave tediye alacağı red edilmiş ise de; TSE'nin, davalı şirketin kuruluş aşamasından hisse devrinin yapıldığı 28.06.2010 tarihine kadar % 52 hisseye sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda, davacının 28.06.2010 tarihine kadar ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı değerlendirilmeye tabi tutulmadan, ilave tediye alacağının reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 9. HD., 13.10.2014, 2012/36149, 2014/29284, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/>

83 Yarg. 9. HD., 15.6.2021, E. 2021/6071, K. 2021/10234. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/>

84 İzmir BAM 3 HD, 26.10.2017, E.2017/1348, K. 2017/1565. (Kişisel arşiv).

## Sonuç ve Değerlendirme

İşyeri devrinin sonuçlarından biri işveren değişikliğidir. Bu bağlamda hisse devri ve işyeri devri kavramlarının birbirine karıştırılmaması gerekmektedir. İşyeri devrinin söz konusu olup olmadığına ilişkin değerlendirmede, işyeri ve işletmenin türü, işletmenin maddi varlığını oluşturan taşınır ve taşınmaz malların devredilip devredilmediği, devirden önceki ve sonraki faaliyet arasında fark olup olmadığı, işyerinin teknik amacının devir sonrası devralan yeni işverenin yönetiminde de aynı olup olmadığı gibi unsurlara bakmak gerekli olup, şirketin hisse devrinden önceki ve sonraki konumunu netleştirmek isabetli olacaktır.

Şirket hisselerinin devrinin işyeri devri olup olmadığını değerlendirirken şirket tüzel kişiliğinin devam edip etmediğine ve işverenin değişip değişmediğine bakmak gerekmektedir. Bu bağlamda Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere şirketin hisse devrinden sonraki dönemde, hisse devrinden önceki dönemde olduğu gibi aynı ad altında, aynı faaliyet alanında ve aynı yerde faaliyetini sürdürüp sürdürmediği, işçi çalıştırıp çalıştırmadığı, hisse devri öncesinde çalıştırdığı işçileri halen çalıştırmaya devam edip etmediği de araştırılmalıdır.

Hisse devrinin işyeri devri oluşturup oluşturmayacağını tespit ederken şirketler hukukundaki sorumluluk ilkeleri ve hisse devri sonrası alacaklılara karşı şirket tüzel kişiliğinin ya da pay sahiplerinin sorumluluğundan yola çıkmak gerekmektedir.

Ticaret ortaklıklarında ortaklık payının devri, tüzel kişilik devam ettiği sürece İş Kanunu'nun 6 ncı maddesi anlamında işyeri devri oluşturmaktadır. Örneğin anonim şirket, limited şirket, komandit şirketlerde komanditer ortak yönünden alacaklılara karşı pay sahibinin sorumluluğu yoktur ve hisse devri sonrasında şirket tüzel kişiliği devam etmektedir. Bu çerçevede alacaklılara karşı şirket tüzel kişiliğinin sorumluluğu vardır. Bu nedenle söz konusu şirketlerde hisse devri halinde işyeri devrinden söz edilemez.

Kollektif şirket, ortaklarından hiçbirinin sorumluluğu şirket alacaklılarına karşı sınırlanmamış olan şirkettir. Şirket alacaklıları alacaklarını öncelikle tüzel kişi kollektif ortaklıktan talep etmelidir. Alacağın tamamını kollektif ortaklıktan alamamış olmaları halinde ortaklara başvurabilirler. Komandit şirketlerde de komandite ortak alacaklılara karşı sınırsız şahsi sorumludur. Kollektif şirket ortaklarından birinin ya da komandit şirketlerde komandite ortağın hissesini devri halinde de bu durumun şirket tüzel kişiliğinin devamı üzerinde etki yapıp yapmadığı bağlamında değerlendirme yapmak gerekmektedir.

Adi şirketler bakımından değerlendirdiğimizde hisse devri işyeri devri olarak nitelendirilir. Nitekim böyle bir durumda, adi ortaklıktaki hissesini devreden kişi adi ortaklıktan çıkmıştır. Bununla birlikte adi şirketlerde şirket borçlarından dolayı tüm ortaklar birinci dereceden sınırsız ve müteselsil sorumludurlar. Şirket alacaklıları alacaklarını tahsil edebilmek için şirket malvarlığına başvurmak zorunda olmaksızın doğrudan doğruya ortaklık mallarına başvurabilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acemoğlu Kevork, 'Borçlar Kanununun 179. Maddesine Göre Malvarlığı veya Ticari İşletmenin Devri, İstanbul 1971.
- Akduman Ebru, Milletlerarası Özel Hukukta Hisse Devirleri, Beta, İstanbul 2010.
- Alpagut Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, İstanbul 2010.
- Arıcı Fatih, Ticari İşletmenin Aktif ve Pasifi İle Devri, İstanbul, Mart 2008.
- Astarlı Muhittin, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçmesine İtiraz Hakkı, Çalışma ve Toplum, 2013/1 (s.69-106).
- Avcı Büşra, Adi Ortaklıkta Ortaklar Arası İlişkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017.
- Ayhan Rıza, Limited Şirketlerde Ortakların Sorumluluğu, Kazancı, İstanbul 1992.



- Bahtiyar Mehmet, Ortaklıklar Hukuku, Güncellenmiş 8. Bası, Beta, İstanbul 2014.
- Bilgili Fatih/Demirkapı Ertan, Şirketler Hukuku Dersleri, 6. Basım, Dora, Bursa 2018.
- Bodur Mehtap Yücel, Avrupa Birliği Adalet Divanının C-463/09 Sayılı Kararı İle Alt İşveren İlişkisi- İşyerinin Bir Bölümünün Devri Tartışması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXIII, Y. 2019, Sa.2. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/722036> (s.37-77).
- Çankaya Osman Güven/Çil Şahin, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşyeri Devri, <http://www.yargitaydergisi.gov.tr/dergiler/ym/temmuz2006.pdf>, C.32 Temmuz 2006, S.3 (İşyeri Devri) (s.387-424).
- Çankaya Osman Güven/Çil Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım, Ankara 2006 (Üçlü İlişkiler).
- Çelik Nuri /Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta, Yenilenmiş 34. Bası, İstanbul 2021.
- Çiçek Mustafa, İşyerinin Devri, Seçkin, Ankara 2017.
- Çil Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 8. Baskı, Ankara 2021.
- Demir Kübra, İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019.
- Doğan Dilara, İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2017.
- Ekmekçi Ömer/Yiğit Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul 2021.
- Ekonomi Münir, İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000 .
- Güzel Ali, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987 (İşverenin Değişmesi).
- Güzel Ali, İşyeri Devrinin Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.1, 1996 (İşyeri Devrinin Etkileri).
- İzmirli Yadigar, Şirketler Hukukunda Sorumluluk İlişkileri ve Anonim Şirketlerde Sınırlı Sorumluluk, Mevzuat Dergisi, Yıl: 3, Sayı 33, Eylül 2000.
- Kırca İsmail/ Şehirli Çelik Feyzan Hayal / Manavgat Çağlar, Anonim Şirketler Hukuku, C.1, Temel Kavram ve İlkeler, kuruluş, Yönetim Kurulu, Ankara 2013.
- Koch Ulrich (Schaub/Koch), Arbeitsrecht, 26. Auflage 2022, beck-online.com.
- Mollamahmutoğlu Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal Ulaş, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.baskı, Ankara 2022.
- Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Beta, İstanbul 2019.
- Özkaraca Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.
- Poroy Reha/Tekinalp Ünal/Çamoğlu Ersin, Ortaklıklar Hukuku I, Güncellenmiş, Yeniden Yazılmış 14.bası, İstanbul 2019.
- Pulaşlı Hasan, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2013 (2. baskı)
- Pulaşlı Hasan, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Güncellenmiş ve genişletilmiş 5. Baskı, Adalet yayınevi, Ankara 2017 (5.baskı).
- Schreiber Christoph, Schulze Bürgerliches Gesetzbuch 11. Auflage 2021, Rn.3-7, beck-online.com.
- Senyen Kaplan Emine Tuncay, İşyeri Devrinin Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013 (s.24-39).
- Süzek Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 21.baskı, İstanbul 2021 (İş Hukuku).
- Süzek Sarper, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi



Dergisi Cilt: 15, Özel S. 2013, (Basım Yılı: 2014)  
(İşyerinin Devri).

- Şener Oruç Hami, Adi Ortaklık, Yetkin yayınları, Ankara 2008.
- Ulucan Devrim, İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.
- Urhanoğlu İştah, İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar, SÜHFD., C.30, ,1, 2022 (s.123-159).
- Worzolla Michael, Neue Spielregeln bei Betriebsübergang – Die Änderungen des § 613a BGB, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2002, beck-online.com.
- Yenisey Kübra Doğan, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007 (İşyeri).
- Yenisey Kübra Doğan, İşyerinin Devri Çerçevesinde “İşyeri” ve “İşyeri Bölümü” Kavramları, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Sempozyumu, İstanbul 2009.