

**T.C.**  
**MALTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

*“6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Hükümleri  
Işığında Yapısal Değişiklik İşlemlerinde İş  
İlişkilerinin Geçmesi”*

**EREN DÜZEN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN**

**Yard.Doç.Dr. Emrullah KERVANKIRAN**

**2016**

T.C. Maltepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

29.11.2016 tarihinde tezinin savunmasını yapan 13 11 02 113 numaralı Eren DÜZEN'e ait "6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Hükümleri Işığında Yapısal Değişiklik İşlemlerinde İş İlişkilerinin Geçmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak ~~Oybirliği/Oyçokluğu~~ ile Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Lerzan YILMAZ  
(Başkan)



Yrd.Doç. Dr. Emrullah KERVANKIRAN  
(Üye) (Danışman)



Prof. Dr. Hüseyin HATEMİ  
(Üye)

## ÖNSÖZ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi, işyerinin veya bir bölümünün devrinde, devralan, devreden işverenler ile devir anında sözleşmeleri devam eden işçiler açısından iş ilişkilerini düzenlemiştir. Avrupa Birliği'nin İşletme, İşyeri veya İşyeri Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23 Sayılı Yönergesi ile işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiş, devre ilişkin itiraz hakları konusunda ise Avrupa Adalet Divanı üye ülkelerin iç hukuklarında düzenleme yapılmasının mümkün olduğunu kabul etmiştir. İş Kanununun 6. maddesinde işçinin devre itiraz ve bilgilendirme yükümlülüğünün yer almaması eksiklik olarak nitelendirilmiş ve bu durum yasal boşluk doğurmuştur. Ayrıca, İş Kanunu 6/5 maddesi devir nedeni ile fesih yasağı getirmiş iken, devreden veya devralan işverenin “ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliği” nedenine dayanılarak ile fesih haklarını saklı tutmuş olması, günümüzde bu kavramların sınırlarının genişlemesi ve soyut nitelikte olması uygulamada hukuki ihtilaflara yol açmaktadır.

Çalışmamızda Bireysel İş Hukuku kapsamında belirtilen sorunlar ele alınmış, Yargıtay kararları, eser ve makaleler incelenerek, sorunların açıklığa kavuşturulmasına çalışılmıştır. Tez üç kısımdan oluşmakta olup, Birinci kısımda, İşyeri veya işyerinin bir bölümünün ve işletme kavramlarının tanımları yapılmış, İş Hukuku'nda üçlü ilişkilerin benzerlik ve ayırımları ele alınmıştır. İkinci kısımda, işyerinin devri ve işverenlerin tüzel kişiliklerin değişmesinin devre etkileri, üçüncü kısımda, işçinin, Türk Ticaret Kanununun 178.maddesindeki itiraz hakkı, Türk Hukuku, Avrupa Birliği Yönergesi, İsviçre Hukuku ve Alman Hukuku açısından karşılaştırılmalı olarak incelenmiştir.

07.07.2016

Eren DÜZEN

## İÇİNDEKİLER

|  |     |
|--|-----|
| ÖNSÖZ.....   | I   |
| İÇİNDEKİLER.....   | II  |
| ÖZET.....  | V   |
| SUMMARY.....   | VI  |
| KISALTMALAR.....   | VII |
| I. GİRİŞ.....  | 1   |
| II. İŞYERİ VE İŞLETME....  | 2   |
| A. İşyerinin Tanımı.....   | 3   |
| B. İşyerinin Unsurları ve Özellikleri.....                                 | 4   |
| C. İşyerinin Kapsamı.....  | 4   |
| 1. Araçlar.....  | 4   |
| 2. Eklentiler.....   | 4   |
| 3. İşyerine Bağlı Yerler.....  | 4   |
| D. İşletme.....  | 5   |
| III. İŞYERİNİN DEVRİ.....  | 6   |
| A. İşyerinin Devri Kavramı.....  | 6   |
| 1. Tanımı.....   | 6   |
| 2. İş Kanunu m.6 Anlamında İşyeri Devrinin Şartları.....                   | 8   |
| a. Ekonomik Birliğin Devri.....  | 8   |
| b. Devrin Hukuki İşleme Dayalı Olarak Gerçekleştirilmesi..                 | 13  |
| c. İşveren Sıfatında Değişiklik Meydana Gelmesi.....                       | 14  |
| 3. İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir).....                        | 15  |
| IV. İŞYERİ DEVRİNİN DİĞER ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİ İLE<br>KARŞILAŞTIRILMASI..... | 17  |
| A. Genel Olarak.....   | 17  |

|  |    |
|--|----|
| B. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi.....                                | 18 |
| 1. Kavram ve Unsurları.....  | 18 |
| 2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve İşyeri Devri.....                | 22 |
| C. Geçici İş İlişkisi.....   | 25 |
| 1. Hukuki Esaslar.....   | 25 |
| 2. Geçici İş İlişkisinin İşyeri Devri ile Karşılaştırılması.....         | 27 |
| D. İş Sözleşmesinin Devri.....   | 29 |
| 1. Kavram ve Unsurları.....  | 29 |
| 2. İş sözleşmesi Devrinin Hükümleri.....                                 | 34 |
| 3. İş sözleşmesinin Devrinin İşyeri Devri İle Karşılaştırılması.....     | 35 |
| V. İŞYERİ DEVRİNE YOL AÇAN NEDENLER.....                                 | 36 |
| A. KÜLLİ HALEFİYET.....  | 36 |
| B. CÜZ'İ HALEFİYET.....  | 37 |
| C. BİRLEŞME – BÖLÜNME VE TÜR DEĞİŞTİRME.....                             | 38 |
| 1. Genel Olarak.....   | 38 |
| 2. Birleşme.....   | 39 |
| a. Ticari İşletmeler.....  | 39 |
| b. Ticaret Şirketleri.....   | 39 |
| 3. Bölünme.....  | 42 |
| 4. Birleşme ve Bölünme Raporları ve Sosyal Plan.....                     | 44 |
| 5. Tür Değişirme.....  | 46 |
| a. Tür Değiştirmenin Çeşitleri.....                                      | 48 |
| aa. Biçim Değiştirici Tür Değişirme.....                                 | 48 |
| bb.Devredici Tür Değişirme.....  | 48 |
| b. Menfaat Sahiplerinin Korunması.....                                   | 49 |
| c. Tür Değiştirmenin Sonuçları.....                                      | 50 |
| 6. Sorumluluk.....   | 50 |
| VI. 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU YÜRÜRLÜĞE GİRMEYEN ÖNCEKİ DURUM..... | 51 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>VII. 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU YÜRÜRLÜĞE GİRDİKTEN SONRAKİ DURUM.....</b>                                   | <b>57</b> |
| <b>A. Genel Olarak.....</b>  | <b>57</b> |
| <b>B. Türk Ticaret Kanunu 178.....</b>   | <b>58</b> |
| <b>1. İşçinin İtiraz Hakkı.....</b>  | <b>60</b> |
| <b>2. İşçinin İtiraz Hakkını Kullanması.....</b>   | <b>61</b> |
| <b>a. İtiraz Hakkının Kullanılmasında Süre.....</b>  | <b>62</b> |
| <b>b. İtiraz Hakkından Vazgeçme.....</b>   | <b>64</b> |
| <b>3. İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü..</b>   | <b>64</b> |
| <b>4. İsviçre Hukukunda İşyeri Devri Halinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı.....</b> | <b>66</b> |
| <b>5. Alman Hukuku.....</b>  | <b>67</b> |
| <b>6. İtiraz Hakkının Kullanılması Halinde İş Sözleşmesinin Sona Ermesi.....</b>                                     | <b>67</b> |
| <b>7. İşçinin İtirazı Halinde İşverenin Sorumluluğu.....</b>   | <b>69</b> |
| <b>8. İşverenlerin Müteselsil Sorumluluğu.....</b>   | <b>70</b> |
| <b>C. TTK. 178 ve İş K.6 Maddelerinin Karşılaştırılması.....</b>   | <b>71</b> |
| <b>D. TTK. 178'in İK 6'ya Önceliği (Kanunlar Çatışması).....</b>   | <b>74</b> |
| <b>SONUÇ.....</b>  | <b>78</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>   | <b>79</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>   | <b>87</b> |

## ÖZET

1475 sayılı İş Kanunu'nda işyeri devrine ilişkin düzenleme bulunmaz iken, 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 179-180-320 ve 347 maddeler ile boşluk doldurulurdu. Yasaların uygulamalar karşısında yetersiz kalması sonucu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. Maddesi İle Avrupa Direktifleri 2001/23 Yönergesine uygun olarak işyeri devri hükümleri getirilmiştir. Yönerge'de, işyerinin devrinde işçinin onayı, işçiyi bilgilendirmeye yükümlülüğü bulunmasına karşın, İş Kanunu'nun 6.maddesinde bu hususlar yer almamıştır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 178.maddesi işçiyi itiraz hakkı tanınırken, aksi durum da kıdem tazminatı açısından açık düzenleme getirilmemiş, İş K.6.madde ile TTK.178.madde arasında çelişki ortaya çıkmıştır.

İşçiyi devre itiraz ve alacakları için teminat talep etme haklarının tanınması, devre itiraz ile iş akdinin sona ermesi, birleşme, bölünme ve tür değiştirme için de müteselsil sorumluluk öngörülmesi ve bu sorumluluğun kapsamı bakımından bazı farklılıklar getirilmesi yeni dönemde dikkate alınması gereken önemli yeniliklerdir.

Tezin ana konusu olan TTK 178 incelenirken İş K. Madde 6 arasındaki çelişkiler irdelenmiştir. Hangi kanunun önceliği olduğu araştırılmıştır. İki madde arasındaki farklara değinilmiştir.

**Anahtar sözcükler:** İşyerinin devri, Devrin Hukuki Sonuçları, İşyerlerinin Birleşmesi, İşyerlerinin Bölünmesi, İşçinin itirazı.

## ABSTRACT

Due to the unavailability of regulations for transfer of business in Labor Law No. 1475, this gap is covered by Debt Law no818;article Nos. 179-180-320 and 347. Due to inadequacy of existing laws in practice,principles of transfer of business were made compatible with European Union Directive No: 2001/23 by the arrangement of article number 6 of the Labor LawNo: 4857. Despite of the presence of the employee's consent for business transfer and obligation to inform the employee, these issues were not included in Labor Law article No:6. Article 178 of Turkish Commercial Law No. 6102 gives the right of objection to employee but does not have clear regulations in terms of indemnity payand this results contradiction between Article 6 of Labor Law and Article 178 of Turkish Commercial Law.

Giving the worker the right to object to the transfer and to demand guarantee for his/her holdings, terminating the labour act through objection to the transfer, accepting joint liability for split, merger and operation type change and regulating some differences in the field of scope of this responsibility are crucial renewals to pay attention.

TTK 178 which is the main topic of the thesis was assessed and contrasts were investigated between TTK 178 and İK 6. Priority law was investigated. Differences between TTK 178 and İK 6 were explained.

**Key Words:** Transferring the Operating Rights, Legal Consequences of the Transfer, Merger, Employee's right to appeal.



## KISALTMALAR

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>AB</b>           | : Avrupa Birliği                                    |
| <b>ATAD</b>         | : Avrupa Toplulukları Adalet Divanı                 |
| <b>Bas. İş K.</b>   | : Basın İş Kanunu                                   |
| <b>b.</b>           | : bası  |
| <b>bkz.</b>         | : bakınız   |
| <b>BGB</b>          | : Alman Borçlar Kanunu                              |
| <b>c.</b>           | : cilt  |
| <b>dn.</b>          | : dipnot  |
| <b>E.</b>           | : esas  |
| <b>f.</b>           | : fıkra   |
| <b>HD</b>           | : Hukuk Dairesi                                     |
| <b>HGK</b>          | : Hukuk Genel Kurulu                                |
| <b>İİK</b>          | : İcra İflas Kanunu                                 |
| <b>İş K.</b>        | : İş Kanunu   |
| <b>K</b>            | : karar   |
| <b>Legal İHSGHD</b> | : Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi |
| <b>m.</b>           | : madde   |
| <b>MK</b>           | : Medeni Kanun                                      |
| <b>NO</b>           | : Numara  |
| <b>RG</b>           | : Resmi Gazete                                      |

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>s.</b>        | : sayfa   |
| <b>S.</b>        | : sayı  |
| <b>SİCİL İHD</b> | : Mess Sicil İş Hukuku Dergisi                        |
| <b>SSK</b>       | : Sosyal Sigortalar Kanunu                            |
| <b>T</b>         | : Tarih   |
| <b>TBK</b>       | : Türk Borçlar Kanunu                                 |
| <b>TST</b>       | : Ticaret Sicil Tüzüğü                                |
| <b>TTK</b>       | : 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu                     |
| <b>TÜHİS</b>     | : Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri |
| <b>YAR</b>       | : Yargıtay  |
| <b>Yön.</b>      | : Yönetmelik  |

## I. GİRİŞ

6102 Sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu 13.01.2011 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş ve 14.02.2011 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni Türk Ticaret Kanunu (TTK) önemli değişiklikler içeren modern bir yasadır; derin bir bilgi ve tecrübeye dayanan saygın bir çalışmanın ürünüdür. Bununla birlikte yeni kanunun iş hukuku ve işçiler bakımından yaptığı bir düzenleme, bu düzenlemenin uygulamadaki sonuçları ile uğraşmak zorunda olan iş hukukçuları için ilgi çekici ve eleştiriye açıktır. Söz konusu düzenleme, birleşme, bölünme ve tür değiştirme yolu ile işyerinin devrinin işçilere ve iş akitlerine etkisi hakkındaki TTK 178 hükmüdür. TTK 178 ile konuyla ilgili İş Kanunu Madde 6 hükmüne pek çok bakımdan aykırı ve farklı bir düzenleme getirilmiştir. İşçiye devre itiraz ve alacakları için teminat talep etme haklarının tanınması, devre itiraz ile iş ahdinin sona ermesi, birleşme, bölünme ve tür değiştirme için de müteselsil sorumluluk öngörülmesi ve bu sorumluluğun kapsamı bakımından bazı farklılıklar getirilmesi yeni dönemde dikkate alınması gereken önemli yeniliklerdir. Bu hükmün uygulanmasından doğacak iş hukuku sorunlarının tespiti ve çözümü, yeni yasanın konuyla ilgili temel hükmü olan 178. Maddesinin İş Kanunu Madde 6 ile karşılaştırılarak yorumlanmasını gerektirmektedir.

## II. İŞYERİ VE İŞLETME

### A. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi, işyerinin devrini düzenlemiştir. Mezkur kanunun işyeri devrini düzenleyen 6. Maddesinin 1.fıkrası, “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” şeklinde düzenlenmiştir.

“İşletme, İşyeri veya İşyeri Bölümünün Devrinde İşçilerin Talep Haklarının Korunması Hakkında Üye Ülke Mevzuatlarının Denkleştirilmesi hakkında 12 Mart 2001 tarih ve 2001/23 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde” ise işletme kavramı mevcuttur. Dolayısıyla devir, işyerini, bir bölümünü veya işletmeyi ilgilendirmektedir. İşveren kavramı ise, işyerinin devri sonucunda işverende değişiklik olması hali, konumuz açısından önemlidir. Bu nedenle öncelikle işveren, işyeri, işyeri bölümü ve işletme kavramlarını açıklamakta yarar vardır. Zira; işverenin sorumlulukları, işçilerin hakları, meslek hastalıkları, resmi kurumlarca yapılan denetlemeler açısından işyerinin sınırlarını bilmek ve ona göre değerlendirme yapmak gerekmektedir.

### B. İşverenin Tanımı ve Unsurları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesinin 1 inci fıkrasında “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara...”<sup>1</sup> düzenlemesi mevcuttur.

İşverenin bu yasal tanımı temel alındığında; işveren sayılacak kişinin, gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olabileceği görülür.

<sup>1</sup> 4857 sayılı İK'nın 2 nci maddesinin 1 inci fıkrası

Buna göre işverenin, gerçek kişilerin yanı sıra (ticari ortaklık, dernek, vakıf, sendika gibi), özel hukuk veya (iktisadi devlet kuruluşu gibi) kamu hukuku tüzel kişisi olabilmesi mümkündür<sup>2</sup>. Gerçek ve tüzel kişiler dışında iş sözleşmesine göre işçi çalıştıran tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlarının da işveren olabileceği sonucu çıkmaktadır. Bu nedenle, işçi çalıştıran, tüzel kişiliği bulunmayan bakanlıklar gibi kamu kurumları ile donatma iştiraki, adi şirket gibi özel hukuk kuruluşları da işveren sayılırlar<sup>3</sup>.

İş sözleşmesi'nin düzenlenmesi, işçi ve işveren tarafından imzalanması, işveren sıfatının kazanılması için gerekli bir unsurdur<sup>4</sup>. İşveren sıfatının kazanılmasını için gerekli olan diğer unsur ise; iş sözleşmesi ile meydana gelen bağımlılık ilişkisidir<sup>5</sup>. Buradan da anlaşılacağı üzere, işveren niteliğinin kazanılabilmesi için; iş sözleşmesi ile kurulmuş bir bağımlılık unsurunun olması gerekmektedir. Böylece işveren, işçisine iş gördüre bilme ve talimat verebilme hakkına sahip olabilecektir.

### **C. İşyerinin Tanımı**

23 Mayıs 2003 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı iş kanununun md.1/f.1'de "işin yapıldığı yere işyeri denir." Tanımı yapılmış ve bu tanım yetersiz kalmıştı. Yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu md.2/f.1'de "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir." Hükmüne yer verilmiştir.

Böylelikle, tanım genişletilmiş, teknik amaç ve teknik birim kavramları belirgin hale getirilmiştir<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Demircioğlu, M. / Centel, T., İş Hukuku, 13. Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2016, s.49.

<sup>3</sup> Sayış, B., İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008, s.4.

<sup>4</sup> Esener, T., İş Hukuku, 3. Basım, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1978, s.69.

<sup>5</sup> Esener, s.69.

<sup>6</sup> Mollamahmutoglu,H. / Astarlı,M. / Baysal, U., (2014), İş Hukuku, Ankara, Turhan Kitabevi, s.218.

## **D. İşyerinin Unsurları ve Özellikleri**

İşyerinin maddi ve maddi olmayan unsurları bulunmaktadır. Mal veya hizmet üretiminde kullanılan arsa, bina, makine, alet, büro gereçleri, hammadde işyerinin maddi unsurlarını oluşturur. Know-how, icat, tecrübe, müşteri çevresi, alacak hakları ise işyerinin maddi olmayan unsurlarını oluşturmaktadır<sup>7</sup>.

İşyerinin unsuru olarak kabul edeceğimiz kavramların, işyerinin sürekliliğini ve işyeri için teknik bir amacı gütmesi gerekmektedir<sup>8</sup>.

## **E. İşyerinin Kapsamı**

### **1. Araçlar**

Araçlar, işin görülmesi veya faaliyetin gerçekleşmesinde katkısı olan her türlü araçtır. Öyle ki aracın işverenin mülkiyetinde olması dahi gerekli değildir<sup>9</sup>.

### **2. Eklentiler**

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, avlu gibi yerler eklenti sayılır. İşyerinin eklentileri, kanun hükümleri, sözleşmeler veya işverenin kararı ile belirlenebilir. Eklentilerin üretimin yapıldığı arazi veya bina içinde olmasına gerek bulunmamaktadır<sup>10</sup>.

### **3. İşyerine Bağlı Yerler**

İş kanunu md.2/f2'ye göre, “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyeri sayılır.” Denmektedir. Söz konusu maddeden çıkardığımız sonuca göre işverenin bir işyeri varsa, işyerinin tanımlanması ihtilaf yaratmamaktadır. Ancak; işverenin birden

<sup>7</sup> Yenisey, K. D., (2007), İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal Yayıncılık, s.17.

<sup>8</sup> Çelik, N. / Caniklioğlu, N. / Canbolat, T., (2016), İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta Yayınları, s.78.

<sup>9</sup> Güzel, A., (1987), İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, s. 74-75.

<sup>10</sup> Ekonomi, M., (2006), İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, s.419.

fazla işyerinin olması durumunda, işyerinin tek veya ayrı olarak kabul edilmesi açısından işyerinin sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir. İşin görüldüğü yerler arasında teknik açıdan bir bağ bulunuyor ve bir yer diğerini ekonomik yönden tamamlıyorsa bu yerler birbirinden bağımsız iki ayrı işyeri değil, aynı işyeri kabul edilir<sup>11</sup>. Sonuç olarak yerlerin kullanımı için amaçta birlik olmalıdır diyebiliriz.

## **F. İşletme**

İşletme, işyerine göre daha geniş bir kavramdır. İşyeri, mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amaç olduğu halde işletme kural olarak iktisadi ve mali bir amaç güder. İşletmede kar amacı zorunluluğu yoktur. Bankanın şubeleri, otelcilik işletmesinin otelleri, denizcilik işletmesinin gemileri aynı işletmenin kapsamına giren birden fazla işyerinden oluşmaktadır.<sup>12</sup> İşletme, “üretim etkenlerinin planlı ve sistemli bir şekilde bir araya getirilmesi” dir.

İşletme ekonomik amaç için örgütlenmiş çeşitli üretim unsurlarının bir araya geldiği organizasyondur. İşletme, kar amacı güdebileceği gibi, ideal bir amaç içinde yapılmış olabilmektedir.<sup>13</sup>

İşletmeler, insanların değişik ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflemektedir. İhtiyaçların zamanla değişim ve gelişmelerine göre işletmelerin ürünleri de farklılaşmaktadır.<sup>14</sup> İş hukuku, işletmelerdeki işgücü olan işçilerin durum ve sorunları ile ilgilenmektedir.

Bir işverene birden fazla işyeri tek hukuki ve ekonomik merkez ile bağlanıyorsa bir tek işletme olduğu kabul edilir.<sup>15</sup> Dernek veya sendika, ücretli işçi çalıştırdığı takdirde iş hukuku açısından bu yerler işletme niteliğindedir. İşletmelerin ticari olması şartı bulunmamaktadır. Ticaret Hukuku açısından işletme “ticari”dir. Aynı işverenin farklı işkolları ve merkezlerden yönetilen farklı işyerleri ayrı işletmelerdir.<sup>16</sup> İş hukukunda işletme, iş sözleşmesinin işyeri ve işletmeden

---

<sup>11</sup> Güzel, s.81.

<sup>12</sup> Süzek, S., (2016), İş Hukuku, İstanbul, Beta Yayınları, s.197.

<sup>13</sup> Yenisey, s.35.

<sup>14</sup> Taşkın, A., (2012 Cilt 1), İş Hukukunda İşletme Kavramı, Çalışma ve Toplum, C:32, s.79.

<sup>15</sup> Taşkın, s.80.

<sup>16</sup> Taşkın, s.97.

kaynaklanan geçerli nedenle feshi halinde önem kazanır. İş akdinin feshinde, işletmesel karar kavramı kanunla tanımlanmamış, yargı kararları ile şekillenmiştir.

İşverenin, işyeri ile almış olduğu her türlü karar, işletmesel karardır. İşveren bu kararları alırken keyfi davranmamalı dürüstlük kurallarına uymalıdır. İşletmenin tanımı “iktisadi amacın gerçekleştirilmesi için bir işverene ait bir veya daha fazla işyerinin örgütlenmesinden oluşan ünite” şeklinde yapılabilir<sup>17</sup>.

### **III. İŞYERİNİN DEVRİ**

#### **A. İşyerinin Devri Kavramı**

##### **1. Tanımı**

İşçilerin iş güvencelerinin ve iş sözleşmelerinin devamlılığını sağlamada işverenlerin yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla başvurduğu yollardan birisi de işyerinin devridir. İşyeri devri kavramının tanımı ne 1475 sayılı Kanun ne de 4857 sayılı İş Kanunu döneminde yapılmıştır. 1475 sayılı Kanun döneminde işyeri devri ile ilgili özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Sadece kıdem tazminatına ilişkin m. 14/2’de işyeri devri halinde tazminatın hesaplanma şekli ve işverenlerin sorumlulukları; yıllık ücretli izin hakkı ile ilgili m. 53’de işyeri devrinin izin hakları açısından sonuçları ile ilgili sınırlı düzenlemelere yer verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununda işveren sıfatındaki değişikliklerden işçilerin etkilenmesini önlemeye yönelik yukarıda belirtilen hükümlere yer verilmişse de, kanunda işyerinin devri halinde iş sözleşmesinin, yeni işveren ile devam edip etmeyeceğine dair açık bir düzenleme bulunmamakta idi. Bunun sonucu olarak kıdem tazminatı ve izin hakları açısından anılan hükümlere göre, diğer işçilik alacakları ile ilgili olarak da İş Hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği ölçüde ve İş Hukukunun işçileri koruyucu özelliği göz önünde tutularak Borçlar Kanunu

---

<sup>17</sup> Taşkın, s.107.



hükümlerine (BK m. 179, 180, 320, 347) göre bir çözüm yapılmaktaydı<sup>18</sup>. Yargıtay da bu dönemde işyerinin devri sonucunda iş sözleşmelerinin yeni işverenle aynen devam edeceğini kabul etmiş ve Borçlar Kanunu m. 179 hükmüne göre bir çözüm benimsemiştir.

Ancak Borçlar Kanunu hükümleri konuyla ilgili yeterli çözüm getirmemiştir. Şöyle ki, BK m. 179 hükmü, işyeri devri ile ilgili ilan yapıp yapılmadığı ve yine hükmün sadece işyerinin kül halinde devrini düzenliyor olması sebebiyle işyerinin bir bölümünün devrinde uygulanıp uygulanmayacağı konularını açıklayamamıştır.<sup>19</sup> BK m. 320 iş sözleşmelerinin bir bütün halinde devrine imkan vermediği için, m. 347 ise işveren değişikliği halinde iş sözleşmesinden kaynaklanan haklardan hangi işverenin ne şekilde sorumlu olacağını belirlemediği için sorunlar ortaya çıkmıştır.<sup>20</sup>

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte işyeri devri ile ilgili ayrıntılı bir düzenleme getirilmiş, Avrupa Birliği'nin konuyu düzenleyen 77/187 ve 2001/23 sayılı Yönergeleriyle uyumlu hale gelmiştir. Ayrıca işyeri veya bir bölümü devredildiğinde mevcut iş sözleşmelerinin akıbetine ilişkin doktrin ve yargı içtihatlarıyla oluşturulan ilkeler yasal bir zemine oturmuş ve uygulamada ortaya çıkan karışıklıklara son verilmiştir.<sup>21</sup>

4857 sayılı İş Kanunu m. 6'da işyeri veya bir bölümünün devri düzenlenmiş olmakla birlikte, işyeri veya bir bölümünün devrinden ne anlaşılması gerektiği açıklanmamıştır. İş Kanunu m. 6/1 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". Bu hükümden yola çıkarak işyeri devrini, işyeri veya bir bölümünün hukuki işleme dayalı olarak başka birine devri şeklinde tanımlayabiliriz.

<sup>18</sup> Güzel, s. 252-253; Çankaya, O. G. / Çil, Ş., (2011), İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Ankara, s.375; Çil, Ş., (2009 ), "İş Hukukunda Üçlü İlişkiler", Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyum, s. 369; Günay, C. İ., (2015), İş Kanunu Şerhi (2 Cilt Takım), Ankara, Yetkin Yayınları, s.298.

<sup>19</sup> Çil, s. 369; Çankaya / Çil, s. 388-389.

<sup>20</sup> Göktaş, S., "İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkânını Verip Vermeyeceği Sorunu", SİCİL İHD, S. 2, Yıl 1, Haziran 2006, s. 71. ; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 207.

<sup>21</sup> Yenisey, s. 178; Göktaş, s. 72.

Devralan kişinin önceden işveren sıfatına sahip olması gerekmediği gibi ayrı bir işyerinin bulunması da şart değildir. Kanunda da devralan, işveren olarak değil “başka biri” olarak ifade edilmiştir.

İşyerinin devri ile devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer ve devralan “işveren” sıfatını haiz olur<sup>22</sup>.

## **2. İş Kanunu m.6 Anlamında İşyeri Devrinin Şartları**

### **a. Ekonomik Birliğin Devri**

AB Hukuku kapsamında işyeri ve işletmelerin devri halinde işçi haklarının korunması ile ilgili ilk düzenleme, İşletmelerin, İşyeri ve İşletmelerin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Hususunda Üye Devlet Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 77/187/EEC sayılı Yönerge'dir. Bu Yönergede, 29 Haziran 1988 tarihinde 98/50/EC sayılı Yönerge ile değişiklik yapılmıştır. Daha sonra 12 Mart 2001 tarihinde her iki Yönergeyi birleştiren 2001/23/EC sayılı Yönerge kabul edilmiştir.

2001/23 sayılı Yönerge m.1/1/a hükmüne göre, Yönergenin uygulama alanı, işletmenin, işyerinin, işletme veya işyerinin bir bölümünün, bir hukuki işlem veya birleşme neticesinde diğer bir işverene devri olarak düzenlenmiş<sup>23</sup>, ancak işyeri, işletme ve işyeri bölümü kavramlarının tanımı yapılmamıştır. Yönerge anlamında devir, ekonomik asıl ya da yan faaliyetin icrası için, kaynakların organize edilmiş bir şekilde bir araya getirilmesi anlamında kimliğini koruyan bir ekonomik birliğin devridir (m.1/1/b). Yönerge kapsamında devir açısından ekonomik birliğin devirden sonra da korunması önem kazanmıştır<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> Çankaya / Çil, s. 375, s. 387-388; Çil, s. 369; Kılıçoğlu, M., / Şenocak, K., İş Kanunu Şerhi, (2008), Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul, Legal Yayınevi, s. 182.

<sup>23</sup> Aykan, Y., “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması”, (2006) Legal İHSGHD, c. 3, S.12, s.1259.

<sup>24</sup> Özkaraca, E., İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, (2009), İstanbul, Beta Yayınları, s. 21; Tuncay, C., “İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu”, SİCİL İHD, S. 15, Eylül 2009, s. 157.

Adalet Divanı kararlarına göre, 77/187 sayılı Yönergenin amacı, devir halinde ekonomik birlikte mevcut olan iş ilişkilerinin sürekliliğin korumaktır. Bu korumadan yararlanabilmek için söz konusu ekonomik birliğin devir sonrasında da varlığını koruması gerekir. Ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığını tespit için çeşitli kriterlere başvurulmaktadır. Bunlardan en önemlisi yeni işverenin aynı veya benzer faaliyeti sürdürüyor olmasıdır. Bunun yanı sıra her somut olayın özelliğine göre, maddi veya maddi olmayan unsurların, işgücünün, müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi ve işyerindeki faaliyet kesintiye uğramış ise bunun süresi gibi kriterlere de başvurulmaktadır<sup>25</sup>. Bu kriterler her somut olayın özelliğine göre, faaliyetin türü ve üretim ve işletme metoduna göre farklı öneme sahip olabilir<sup>26</sup>.

İşyeri veya işletmenin türü, devri belirleyen yegane kriter olmasa da, işyerinin kimliğini kaybetmeksizin devri için maddi ve maddi olmayan unsurların devrinin zorunlu olup olmadığı, zorunlu ise hangi unsurların devredilmesi gerektiğini belirlemesi açısından önemlidir. Ekonomik birliğin özünün belirlenmesinde işyeri veya işletmenin bağlı olduğu sektör de önemlidir<sup>27</sup>. Şöyle ki bazı sektörlerde ekonomik birlik maddi ve maddi olmayan aktif unsurlar olmaksızın da devam edebilirken, bazı sektörlerde bu unsurlar ekonomik birliğini koruyan birimin varlığı için zorunlu olabilir<sup>28</sup>. Örneğin, üretim yapan bir işyerinin devrinde, bina, makine, hammadde, taşıtlar, lisans, patent haklarının devri önemli olmakla birlikte, hizmet sektöründe çalışan işyerlerinde hukuki ilişkiler ön planda olduğu için, know how gibi gayri maddi unsurlar önemlidir<sup>29</sup>.

Devre konu işletmenin mutlaka kazanç amacı gütmesi şart değildir. Manevi bir amaçla kurulmuş bir işletme de olabilir<sup>30</sup>. Türk Hukukunda uyuşmazlık konusu olan olayların çoğunluğunda işyeri bir bütün olarak devredildiği için işyeri veya işletmenin türü bir önem arzetmez. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu m. 6'da işyerinin

<sup>25</sup> Yenisey, s. 181-182; Özkaraca, s. 21-22; Kılıçoğlu / Şenocak, s. 183-184; Aykan, s. 1263-1264.

<sup>26</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 184.

<sup>27</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 185; Yenisey, s. 183.

<sup>28</sup> Yenisey, s. 182-183.

<sup>29</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 185.

<sup>30</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 185.

bir bölümünün devrinden de söz edilmiştir. Bu sebeple işyeri bölümünün devrinde işyeri veya işletmenin türü önem kazanmakta ve devir için hangi unsurların devredilmesi gerektiğini belirlemeye yardımcı olmaktadır<sup>31</sup>.

İşyerini oluşturan makine, araç, bina, arazi gibi maddi unsurlar işyerindeki teknik amacın gerçekleştirilmesine hizmet eden unsurlardır. Sadece maddi unsurların devri İş Kanunu m. 6 anlamında devirden söz edebilmek için yeterli olmamakla birlikte, maddi unsurların devredilmemiş olması da işyeri devrinin bulunmadığı sonucunu doğurmaz<sup>32</sup>.

Ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının tespitinde maddi unsurların yanı sıra maddi olmayan unsurların da devri gereklidir. Çoğu zaman maddi olmayan unsurların değeri, maddi unsurlarınkinden daha fazla olabilmektedir. Maddi unsurlar hizmet üreten işyerlerinin yanı sıra imalatla uğraşan işyerlerinde de önem kazanmaya başlamıştır. Maddi olmayan unsurlar açısından da esaslı unsurların devri gerekli olmakla birlikte, sadece maddi olmayan unsurların örneğin, müşteri çevresinin devri, işyeri devri olarak kabul edilmeyecektir<sup>33</sup>.

Ekonomik birliğin varlığını tespit konusunda başvurulacak diğer bir kriter, işyerinde çalışan işçilerin sayısı ve uzmanlıkları itibariyle önemli bir kısmının devredilip devredilmediğidir<sup>34</sup>. İşgücünün önem taşıdığı sektörlerde, işçiler ekonomik birliğin bir unsurunu oluşturmaktadır. İşgücünün devrinde, işyeri devrinin kabulünün varlığı açısından iş ve işletme metodları ile çalışma organizasyonunun üstlenilip üstlenilmediği, üstlenmişse ne derece üstlenildiği hususu önem arz etmektedir<sup>35</sup>. Adalet Divanı kararlarına göre<sup>36</sup>, devralan işveren devreden işveren dönemindeki işçilerin büyük bir bölümünü çalıştırmaya devam ediyorsa ekonomik birliğin korunduğu ve işyeri devrinin bulunduğu sonucuna varılacaktır.

Türk İş Hukuku kapsamında işyeri maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin oluşturduğu bir organizasyon olduğu için o işyerinde çalışan işçilerin devri

<sup>31</sup> Yenisey, s. 202; Özkaraca, s. 23.

<sup>32</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 186.

<sup>33</sup> Yenisey, s. 187.

<sup>34</sup> Özkaraca, s. 27; Yenisey, s. 187; Kılıçoğlu / Şenocak, s. 190; Tuncay, s. 158.

<sup>35</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 190.

<sup>36</sup> ATAD., 11.3.1997, 13/95, Süzen / Zehnacker, para. 22, <http://eur-lex.europa.eu>, Erişim Tarihi: 01.01.2016.

olmaksızın yapılan bir devir işyeri veya bir bölümünün devri olarak kabul edilemeyecektir. Örneğin, bir taşıma işinde aynı şoförlerin çalıştırılmaya devam edilmesi işyeri bölümü devri olarak nitelendirilemez<sup>37</sup>.

Ekonomik birliğin varlığını tespit açısından en önemli kriter, devre konu işyerinde devralan işveren tarafından aynı veya benzer faaliyetlere devam ediliyor olmasıdır<sup>38</sup>. Maddi ve maddi olmayan unsurların ya da işgücü veya müşteri çevresinin tek başına devri işyeri devri sonucunu doğurmaz. Bu unsurların tek başına devrinin işyeri devri olarak kabul edilebilmesi için devirden önceki ve sonraki faaliyetlerin aynı veya benzer olması gerekmektedir<sup>39</sup>.

İşyerinde üretilen mal ve hizmetin niteliği ekonomik birliğin varlığını koruyup korumadığını belirlemede büyük öneme sahiptir. İmalat sanayinde maddi üretim araçları belirleyici niteliğe sahip iken, hizmet sektöründe devralanın aynı anlayış çerçevesinde faaliyetleri devam ettirmesi ve aynı müşteri çevresine hitap ediyor olması faaliyetin benzerliğinin göstergeleridir<sup>40</sup>.

Devralanın takip etmiş olduğu teknik amaç devredeninki ile aynı veya benzer, en azından bağdaşabilir olmalıdır. Devralan devraldığı işyeri unsurlarını farklı bir teknik amacın gerçekleştirilmesinde kullanıyorsa işyeri devrinden söz edilemeyecektir<sup>41</sup>. İşyeri veya bölümünün devrinden bahsedebilmek için, işyerinde yürütülen faaliyetin devralan işveren döneminde de aynı veya benzer şekilde sürekliliğini koruyor olması gerekir<sup>42</sup>.

İşyerinin devrinde teknik amacın devam ettirilmesi gerekmele birlikte, bu işyerindeki makine, alet ve gereçlerin aynı kalacağı anlamına gelmez. Ekonomik ve teknolojik değişikliklere uyum sağlama sürecinde teknik amacın gerçekleştirilmesine hizmet eden işgücü organizasyonu, bina ve diğer araç ve gereçlerde değişiklik yapılması işyerinin değişiklikten önceki işyeri ile özdeşlik taşımadığı anlamına

<sup>37</sup> Yenisey, s. 210; Kılıçoğlu / Şenocak, s. 190.

<sup>38</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 191; Yenisey, s. 195; Tuncay, s. 157.

<sup>39</sup> Yenisey, s. 195; Tuncay, s. 157.

<sup>40</sup> Yenisey, s. 195.

<sup>41</sup> Yenisey, s. 212; Şahlanan, F.; “İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, TÜHİS, Kasım 2000- Şubat 2001, s. 16.

<sup>42</sup> Yenisey, s. 213; Güzel, s. 82 vd.; Şahlanan, s. 16; Ekonomi, M., ” İşyerinin Bir Bölümünün Devri(Kısmi Devir) Ve İş İlişkilerine Etkisi”, Kamu-İş, c. 5, S. 3, Nisan 2000, s. 341 vd.

gelmez<sup>43</sup>. Buna karşılık esaslı işyeri unsurları ve işgücünün devrine rağmen devralan devirden sonra ekonomik ve teknik faaliyeti tamamen değiştirmiş ise işyeri devrinden söz edilemeyecektir<sup>44</sup>.

Yargıtay da kararlarında işyeri devrinin varlığını tespitte işyerinde yürütülen faaliyetin aynı veya benzer olup olmadığı kriterini esas almakta ve devralanın devirden sonra faaliyetlere devam etme niyetinin olmadığı<sup>45</sup> ve işyerinde yürütülen faaliyetin değiştiği durumlarda işyeri devrinin bulunmadığına karar vermektedir. Örneğin, işyerini inşa eden bir firmanın işçisinin daha sonra yapımı tamamlanan işyerinde çalıştırılmaya başlanması halinde işyeri devri olgusunun bulunmadığı, tamamen birbirinden bağımsız iki ayrı işyerinde geçen hizmet süreleri söz konusu olup, bunların birleştirilemeyeceği ve işçinin önceki ve sonraki yaptığı işlerin birbirinden farklı ve bağımsız işler olduğuna karar vermiştir<sup>46</sup>.

İşyerinde yürütülen faaliyetin kesintiye uğrayıp uğramadığı, uğramış ise bunun süresinin ne kadar olduğu ekonomik birliğin varlığını tespitte başvuru bir diğer kriterdir. Faaliyete ara verilen süre, uzun bir süre veya işyerinin kapanması olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise, devirden önceki ve sonraki faaliyetler arasındaki benzerlik işyeri devrinin varlığı için yeterli değildir. Faaliyetlere kısa bir süre ara verilmesi de, devrin işyeri devri olarak değerlendirilmesine engel değildir<sup>47</sup>. İşyerinin faaliyetlerine bir süre ara verildikten sonra devralanca faaliyetlere devam edilmesi kural olarak işyeri devrinin varlığını kabule engel teşkil etmeyecektir<sup>48</sup>.

Devir sırasında o ana kadar mevcut olan ekonomik birliğin artık ortadan kalktığını gösterecek bir kesintinin olup olmadığı somut olayın özelliklerine göre değerlendirilecektir<sup>176</sup>. Faaliyete ara verme süresinin önemi, işyerinin dahil olduğu işkoluna ve işyerinde yürütülen teknik amaca göre belirlenir. Faaliyete ara verme

<sup>43</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 192; Şahlanan, s. 16.

<sup>44</sup> Yenisey, s. 215; Şahlanan, s. 16.

<sup>45</sup> Yarg. 9. HD., 1.10.1991, 1991/9554 E., 1991/12803 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2016.

<sup>46</sup> Yarg. 9. HD., 26.6.1996, 1996/3228 E., 1996/14385 K.; <http://www.sinerjimevzuat.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2016.

<sup>47</sup> Yenisey, s. 199; Kılıçoğlu / Şenocak, s. 192.

<sup>48</sup> Yenisey, s. 216; Ekonomi, “Kısmi Devir”, s. 342.

süresi, müşterilerle veya tedarikçilerle olan ilişkilerin 3. kişilerle kurulmasına neden olacak nitelikte ise bu sürenin uzun bir süre olduğu düşünülebilir<sup>49</sup>.

Türk Hukukunda işyeri devrinin varlığını tespititte işyerinde yürütülen faaliyete ara verilip verilmediği, verilmiş ise süresi önem arz etmektedir. Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararına göre, "...kira akdi hitamında fırın işyeri asıl maliki belediyeye geçmiş belediyece gerekli tamirat yapılarak yeniden işletilmeye açılmış, bu arada davacı çalıştırılmamış, tekrar açılışında işe alınarak çalıştırılmaya başlanmıştır. Olayın özelliği ve işyerinin kapatılma ve belediyece yeniden işletmeye açılma tarihleri arasında geçen süre dikkate alındığında son işveren belediye ile yapılan yeni bir iş akdi olarak kabulü gerekir"<sup>50</sup>. Karardaki ifadelerden faaliyete ara verme süresinin uzun olmaması halinde, 1475 sayılı Kanun m. 14/2 kapsamında işyeri devrinin mevcudiyetinin kabul edileceği anlaşılmaktadır<sup>51</sup>.

İşyerinde faaliyete ara verme süresi işyerinin kapatılması olarak kabul edilecek şekilde uzun olabilir ve işyeri, kapatıldıktan sonra devredilebilir. İşyeri devrinin işyerindeki faaliyetin ve işçilerin iş sözleşmelerinin devamını öngören bir kurum olması sebebiyle işyerinin kapatılması halinde İş Kanunu m. 6 hükmü uygulanamayacaktır<sup>52</sup>. İşyerinin kapatılması, işyerinin faaliyetlerinin durdurulup, alacak ve borçların tasfiyesinin yapıldığı ve işçilerin işlerine son verildiği ve devralan tarafından yeniden kurulmasına neden olacak şekilde uzun bir sürenin geçmesi gerektiği bir uygulamadır<sup>53</sup>. İşyerinin devrinde ise işyerinin faaliyetlerine devamlı suretle son verilmez ve işçilerin sözleşmeleri devralan işverenle bütün hak ve borçları ile devam eder<sup>54</sup>.

### **b. Devrin Hukuki İşleme Dayalı Olarak Gerçekleştirilmesi**

İş Kanunu m. 6'da yer alan hukuki işlemle devir şartı, işyeri devrinin külli halefiyet veya kanun hükmü gereği gerçekleştiği durumlar dışında kalan ve işveren değişikliğine yol açan tüm fiili işyeri devirlerini kapsamakta olup, işyerinde işveren

<sup>49</sup> Yenisey, s. 199.

<sup>50</sup> Yarg. 9. HD., 14.4.1983, 1983/1084 E., 1983/3650 K., <http://www.sinerjimevzuat.com.tr>, Erişim Tarihi: 05.02.2016.

<sup>51</sup> Yenisey, s. 217.

<sup>52</sup> Ekonomi, s. 432-433.

<sup>53</sup> Yenisey, s. 216-217; Tuncay, s. 157; Ekonomi, s. 433.

<sup>54</sup> Ekonomi, s. 433.

değişikliğine yol açan tüm durumlarda uygulanmalıdır<sup>55</sup>. Söz konusu hukuki işlem bir idari işlem olabileceği gibi, yargı ya da yasama işlemi de olabilir<sup>56</sup>. Yargıtay da verdiği bir kararda borcundan dolayı tasfiye sürecine giren bir işverene ait işyerinin yeni bir oluşumla diğer bir işveren tarafından işletilmeye devam edilmesi halinde m. 6 kapsamında fiili devir olgusunun gerçekleştiği sonucuna varmıştır<sup>57</sup>. Kanunda bahsedilen devir, işyeri veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak devri olduğu için, madde gerekçesinde belirtildiği gibi hukuki bir işleme dayalı olarak yapılan devrin kapsamına gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi dışındaki bütün haller girmektedir. Ancak işlemin özelliğine göre sonuçlardaki farklılıklar maddede ayrıca ele alınmış ve istisnalar getirilmiştir. Diğer yandan gerekçede, bu maddenin 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 uygulanabileceği belirtilmiştir. Yargıtay da verdiği bir kararda işyerinin kira yoluyla devrinde husumetin devralana yöneltilmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>58</sup>.

Tüzel kişiliğin birleşme, katılma ve türünün değiştiği haller de yasal düzenleme gereği hukuki işleme dayalı işyeri devirleri kapsamında kabul edilir. İflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin başkasına devri halinde, bu devirde hukuki işleme dayalı devir olarak kabul edilse de işyeri devrine ilişkin m. 6 hükmü burada uygulanmayacaktır<sup>59</sup>. İşyeri devrine temel oluşturan hukuki işlem iki taraflı ya da tek taraflı olabileceği gibi, ivazlı ya da ivazsız da olabilir. İşyeri devrine ilişkisini hukuki işlemin tarafı devreden ya da devralan işverenin kamu veya özel hukuk tüzel kişisi ya da gerçek kişi olmasının bir önemi bulunmamaktadır<sup>60</sup>.

### **c. İşveren Sifatında Değişiklik Meydana Gelmesi**

İş Kanunu m. 6 da işyeri veya bölümünün hukuki işleme dayalı olarak başka birine devri şartı aranmaktadır. Bu sebeple işyeri devrinden söz edebilmek için

---

<sup>55</sup> Özkaraca, s. 42.

<sup>56</sup> Aykan, s. 1260.

<sup>57</sup> Yarg. 9. HD., 27.1.2005, 2004/12137 E., 2005/1645 K., Çankaya / Çil, s. 495; Yarg. 9. HD., 2005/6628 E., 2005/7496 K., Aykan, dn. 75, s. 1269.

<sup>58</sup> Yarg. 9. HD., 2.6.2008, 2008/17708 E., 2008/13703 K., Çankaya / Çil, s. 438-439.

<sup>59</sup> Özkaraca, s. 42.

<sup>60</sup> Özkaraca, s. 42.



işyerinin sahibinden başka birinin bulunması ve bu kişinin işverenin yerine geçmesi gerekmektedir. İşveren aynı kalıyor, işveren sıfatında bir değişiklik olmuyorsa İş Kanunu m. 6 anlamında bir devirden söz edilemeyecektir<sup>61</sup>. Örneğin, tür değişikliğine uğrayan ortaklığın hukuki kişiliğinde herhangi bir değişiklik olmadığı için, biçim değiştirici tür değiştirmede işveren sıfatında bir değişiklik meydana gelmemektedir<sup>62</sup>.

Devralan işverenin, işyerinin devrinden sonra devredeni işyerinde yönetici olarak tayin etmesi ve bu kişinin devralan işverenin talimatlarına göre hareket etmesi İş Kanunu m. 6 anlamında devre bir engel teşkil etmeyecektir<sup>63</sup>.

İşyerini devralan veya devreden işverenin kamu veya özel hukuk tüzel kişisi olması ya da gerçek kişi olması fark etmez. Devralanın devirden önce işveren sıfatına sahip olması da gerekmez<sup>64</sup>.

### **3. İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir)**

İşyerinin veya bir bölümünün devri başlıklı İş Kanunu 6. madde hükmü işyerinin tamamının devrinde uygulandığı gibi bir bölümünün devrinde de uygulama alanı bulacaktır. Zaten maddede işyeri devrinden söz edilen her yerde işyeri bölümünün devrinden de söz edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu m. 6 hükmünün Bilim Komisyonunca kabul edilen ancak Hükümet Tasarısında yer verilmeyen gerekçesinde işyeri bölümü örnek verilmek suretiyle açıklanmıştır. Söz konusu gerekçeye göre, "...maddede sadece işyerinin bir "bütün" olarak değil, işyerinin "bir bölümünün" devri de hükme bağlanmıştır. Çalışma hayatımıza çoktan giren işyerinin bir bölümünün devrinde işveren, işyerinin "pazarlama bölümünü", "bilgi işlem bölümünü" veya bir çimento fabrikasında mevcut dört "üretim bölümünden birini", o bölümü oluşturan makine, araç veya gereç gibi unsurlarve bölümde görevli işçilerle birlikte başka bir işverene geçirmektedir"<sup>65</sup>.

<sup>61</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 194.

<sup>62</sup> Güzel, s. 48.

<sup>63</sup> Kılıçoğlu / Şenocak, s. 194.

<sup>64</sup> Akyiğit, E., "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı", TÜHİS, c. 22, S.4-5, Kasım 2009/ Şubat 2010, s. 333.

<sup>65</sup> Özkaraca, s. 17.

İşyeri bölümü, bir işyerinin teknik amacının gerçekleşmesinde belirli bir işleve sahip olan, bu işlevini işyerinden ayrıldıktan sonra ve ayrıldığı işyerinden bağımsız olarak devam ettirebilen bir organizasyon birimidir<sup>66</sup>. İşyeri bölümünden söz edebilmek için sürekli bir biçimde kısmi amacın gerçekleşmesi için örgütlenmiş beşeri ve maddi unsurlardan oluşan, bağımsız bir parçasının bulunması gerekmektedir<sup>67</sup>. İşyeri bölümü, işyerinin teknik amacını oluşturan mal veya hizmet üretiminin bir parçası veya teknik amaca etkinlik kazandıran bir kısmı olabileceği gibi, yardımcı işlerin görüldüğü bir bölüm de olabilir<sup>68</sup>. İşyerinin devrinde olduğu gibi sadece işyerindeki işçilerin bir kısmının ya da işyerinin bir bölümünde çalışan işçilerin başka bir işverene devri işyeri bölümünün devri olarak nitelendirilmeyecektir. İşyerinin bir bölümünün devrinde işçilerin başka bir işverene geçişi, işyeri bölümü devrinin bir şartı olmayıp, devrin bir sonucudur<sup>69</sup>.

İşyerinin devrinde olduğu gibi işyerinin bir bölümünün devrinde de kısmi teknik amacın devam ettirilebilmesi için gerekli olan maddi ve maddi olmayan unsurların devralan işverene geçirilmesi gerekir. Örneğin, meyve suyu ve benzeri içeceklerin üretiminin yapıldığı bir işyerinde, 40 kamyon çalıştıran satış ve dağıtım bölümü devredildiğinde, devre konu bölümün teknik amacını devam ettirebilmesi açısından müşteri listeleri, siparişleri ifa hakkı ve kamyonların da devri gerekmektedir<sup>70</sup>.

İşyeri bölümünün devri açısından devirden sonra kalan kısmın faaliyetlerine devam etmesi ya da kalan kısımda işçi istihdam edilmeye devam edilmesi önemli değildir. Önemli olan devirden sonra, devre konu bölümün faaliyetlerini ayrıldığı işyerinden bağımsız olarak sürdürebilecek organizasyona sahip olmasıdır<sup>71</sup>. İşyeri bölümünün devre kadarki kısmi teknik amacı, devralan işveren yönetiminde de aynı veya tamamen benzer nitelikte kalıyor ya da devam ediyorsa, bu halde iş ilişkilerinin

---

<sup>66</sup> Ekonomi, “Kısmi Devir”, s. 340; Centel, T.,”İşyerinin Bir Bölümünün Devri’nde Fiziki Mekan”, SİCİL İHD, S. 9, Mart 2008, (Fiziki Mekan), s. 6.

<sup>67</sup> Yenisey, s. 241.

<sup>68</sup> Ekonomi, “Kısmi Devir”, s. 341.

<sup>69</sup> Ekonomi, “Kısmi Devir”, s. 341.

<sup>70</sup> Ekonomi, “Kısmi Devir”, s. 344-345.

<sup>71</sup> Yenisey, s. 242; Güzel, s. 91; Ekonomi, “Kısmi Devir”, dn. 88, s. 344; Tuncay, “Toplu İş”, s. 157.

güvenceye alındığı bir işyeri bölümünün devrinden söz edilir<sup>72</sup>. Ayrıca işyeri bölümünün kısmi teknik amacı, yeni işveren tarafından işyeri bütününe teknik amacı olarak belirlenip, buna göre bir organizasyon yapıldığında, yine durumda bir değişiklik olmayacaktır<sup>73</sup>. Örneğin, bir gömlek üretimi yapan işyerinin düğme üretimi yapan bölümünü devralan işveren düğme üretimini o işyerinin asıl işi, teknik amacı olarak gerçekleştirmeyi amaçlayabilir. Ancak, işyeri araç gereçlerinin bazısının kendi organizasyonu çerçevesinde örgütlenmek amacıyla devralınması işyeri bölümünün devri olarak nitelendirilemeyecektir<sup>74</sup>.

Doktrindeki bir görüşe<sup>75</sup> göre, İş Kanunu m. 6 anlamında işyeri bölümünün devrinden söz edebilmek için maddi unsurlar açısından fiziki mekânlarında devri gerekmektedir. İşyerinde yürütülmekte olan faaliyetin lisans sözleşmesinin satışı suretiyle devri iş devri olarak nitelenecek olup, işyeri bölümünün devrinden bahsedilemeyecektir. Aksi bir uygulama işçinin rızası aranmaksızın onun her yerde çalıştırılabilmesi sonucunu doğuracaktır ki, böyle bir uygulama hukuken mümkün değildir.

#### **IV. İŞYERİ DEVRİNİN DİĞER ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI**

##### **A. Genel Olarak**

İş hayatında değişen şartlara uyum sağlamak ve doğan ihtiyaçları karşılamak amacıyla Borçlar Hukukundaki sözleşmelerin nispiyeti ilkesinin katı bir şekilde uygulanmaması yönündeki eğilimler, sözleşme dışı 3. Kişilerin de doğrudan veya dolaylı olarak sözleşme kapsamına alınması sonucunu doğurmuştur. Üçlü iş ilişkileri, yeni bir iş sözleşmesine gerek olmadan, mevcut iş sözleşmeleri nedeniyle doğan borç, yükümlülük ve sorumlulukların tamamının veya bir kısmının sözleşme dışı 3. şahsın hukuki alanına etki etmesinden doğan hukuki ilişkilerdir. İşyeri devrinin diğer

<sup>72</sup> Ekonomi, “Kısmi Devir”, s. 343.

<sup>73</sup> Ekonomi, “Kısmi Devir”, s. 343.

<sup>74</sup> Yenisey, s. 242.

<sup>75</sup> Centel, “Fiziki Mekan”, s. 7-8.

üçlü iş ilişkileri ile karşılaştırılması gereği de bu noktada önem arz etmektedir<sup>76</sup>. İşçinin haklarında birden çok işverenin sorumlu tutulabilmesi İş Hukuku anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi, işyerinin devri ya da iş sözleşmesinin devri gibi üçlü iş ilişkilerinden birinin varlığını gerektirir. Bir uyuşmazlıkta üçlü iş ilişkilerinden hangisinin bulunduğu, tarafların sıfatlarının tespiti ve işçilik alacaklarından hangi işverenin sorumlu olacağıın belirlenmesi önemli konulardır<sup>77</sup>. Bu sebeple taraflar arasındaki hukuki ilişkinin ve bu ilişkiler arasındaki benzerlik ya da farklılıkların incelenmesi zorunluluğu doğmuştur.

Yargıtay da verdiği kararlarda işçilik alacaklarından kimin sorumlu olacağını belirlerken öncelikle taraflar arasındaki ilişkinin doğru bir şekilde saptanması gerektiğine karar vermektedir. Örneğin, "...davacı işçinin, dava dışı L Hediyeelik Eşya Anonim Şirketi ile D Deri Saraciye Tic. Anonim Şirketinde çalıştığı süreler yönünden davalı işveren sorumlu tutulmuştur. Davalı işveren ile anılan şirketler arasında işyeri devri, işçi nakli veya asıl işveren alt işveren ilişkisinin olup olmadığı mahkemece araştırılmış değildir, bu yönde bir araştırmaya gidilmeli ve gerekirse ilgili şirketlerin ticaret sicil kayıtları getirtilerek bir karar verilmelidir. Bu konuda eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olmuştur"<sup>78</sup>.

## **B. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi**

### **1. Kavram ve Unsurları**

Teknolojik gelişme, ihtisaslaşma, işyerlerindeki yardımcı işler konusunda asıl işverenlerin deneyimlerinin olmaması ve işgücünden tasarruf sağlama ve maliyetleri düşürme gibi ekonomik sebeplerle ortaya çıkan<sup>79</sup> alt işverenlik ilişkisinde işveren,

<sup>76</sup> Özkaraca, s. 80; Arslanoğlu, M. A., "İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi", Legal İHSGHD, c. 3, S. 10, Nisan 2006, s. 534.

<sup>77</sup> Özkaraca, s. 80; Güzel, A., "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007, (Değerlendirme 2005), s. 42-43.

<sup>78</sup> Yarg. 9. HD., 11.10.2005, 2005/11079 E., 2005/33074 K., Güzel, "Değerlendirme 2005", s. 42-43.

<sup>79</sup> Soyer, P., "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", SİCİL İHD, S. 1, Mart 2006, s. 16; Aktay, N. "Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar", Kamu- İş, c. 3, S. 3, Ocak 1994, s. 12.

işyerinde uzmanlık gerektiren işler ile asıl işe yardımcı işleri alt işverene yaptırabilecektir<sup>80</sup>.

Türk Hukukunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi ilk olarak 1936 tarihli ve 3008 sayılı Kanun m. 1/4 ile düzenlenmiş, 931 sayılı Kanunda da sorumluluk hukuku açısından işveren statüsü belirlenmiş ve bu Kanunda yer alan hükme benzer düzenlemeye 1475 sayılı Kanunda da yer verilmiştir<sup>81</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu ile önceki dönemlerde yaşanan sorunlara çözüm oluşturacak ve muvazaalı işlemleri engelleyecek düzenlemelere yer verilmiştir<sup>82</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu m. 2/6'ya göre, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir”. Bu ilişki niteliği gereği üçlü bir iş ilişkisi olup, taraflarını işçi, asıl işveren ve alt işveren oluşturmaktadır. 4857 sayılı Kanunda değişiklik yapan 5763 sayılı Kanunla alt işverenlik ilişkisinin yazılı bir alt işverenlik sözleşmesine dayanması zorunluluğu getirilmiştir. Ancak bu sözleşmenin alt işverenlik ilişkisini kuran esas sözleşme ile karıştırılmaması gerekir. Esas sözleşme alt işverenin asıl işverene karşı taahhütlerini ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarını ihtiva eden bir sözleşme olup<sup>83</sup>, kira veya istisna sözleşmesine ya da bir taşıma sözleşmesine dayanabilir<sup>84</sup>. Alt işverenlik sözleşmesi ise, taraflar arasındaki alt işverenlik ilişkisinin mevcudiyetini gösteren ve alt işverenin işyerini tescilinde aranan bir belgedir<sup>85</sup>. Alt işverenlik

---

<sup>80</sup> Güzel A., “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum, 2004/1, s. 32.

<sup>81</sup> Aktay, s. 12-13; Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 16-17.

<sup>82</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 17.

<sup>83</sup> Mollamahmutoğlu, s. 165.

<sup>84</sup> Süzek, s. 142; Aktay, N. / Arıcı, K. / Kaplan, T. S., (2013), İş Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 67; Akyiğit, s. 99; Soyer, s. 17; Şahlanan, s. 24; Çubukçu, E., Asıl İşveren-Alt İlişkisi Tanım ve Kavramlar, TÜHİS, c. 21, S. 2-3, Kasım 2007/ Şubat 2008, s. 3; Güzel, “Alt İşveren”, s. 38.

<sup>85</sup> Mollamahmutoğlu, s. 165.

sözleşmesi için aranan yazılı şekil şartı ispat koşulu<sup>86</sup> olup, sözleşmede yer alacak hususlar yönetmelik<sup>87</sup> ile düzenlenmiştir.

Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmayıp, işçiler alt işverenin işçileridir<sup>88</sup>.

Alt işverenlik ilişkisi çerçevesinde öncelikle alt işverenin işi, esasen bu iş nedeniyle işveren sıfatına sahip olan diğer bir işverenden (asıl işveren) almış olması gerekir. Diğer bir ifadeyle, alt işverenin kendisinden iş aldığı kişinin işveren sıfatı taşınması, kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçi çalıştırması ve bu işçi çalıştırmanın da işyerinin bir bölümünde veya eklentisinde alt işverene bıraktığı işin tamamı bakımından söz konusu olması gerekir<sup>89</sup>. Bu nedenle anahtar teslimi işler<sup>90</sup>, ihale makamının işin tamamını bir müteahhide veya birden fazla müteahhide birlikte veya bölerek vermesi hallerinde asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmamaktadır<sup>91</sup>.

Asıl işveren tarafından alt işverene iş verilebilmesi için verilen işin, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işini gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması gerekir. Asıl iş, işyerinin teknik amacı ile doğrudan ilgili olan işler olup, ancak asıl işin bir bölümü işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde alt işverene devredilebilecektir. Aksi halde muvazaa söz konusu olacaktır. Doktrindeki bazı görüşler maddede geçen "...işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler..."ifadesindeki "ile" sözcüğünün, alt işverene bırakılan işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren bir iş olması gerektiği şeklinde kümülatif olarak değerlendirilmesi ve "ile" sözcüğünün "olarak" şeklinde anlaşılması<sup>92</sup>, bazıları<sup>93</sup> ise

<sup>86</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 39; Centel, T., "Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik", SİCİL İHD, S. 10, Haziran 2008, s. 6.

<sup>87</sup> Alt İşverenlik Yönetmeliği, RG. 27.09.2008, No.27010.

<sup>88</sup> Soyer, s. 17.

<sup>89</sup> Mollamahmutoğlu, s. 166; Süzek, s. 142; Akyiğit, s. 90; Akyiğit, E., "Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı", TÜHİS, c. 22, S. 4-5, Kasım 2009/ Şubat 2010, s. 6.

<sup>90</sup> Mollamahmutoğlu, s. 167; Süzek, s. 142; Aktay, s. 15; Soyer, s. 17.

<sup>91</sup> Mollamahmutoğlu, s. 167; Çelik, s. 52; Süzek, s. 142; Soyer, s. 17.

<sup>92</sup> Özkaraca, s. 87; Çankaya / Çil, "Üçlü İlişkiler", s. 25; Çil, s. 55; Akyiğit, s. 94; Güzel, "Alt İşveren", s. 49; Taşkent, Ş., Alt İşveren, Legal İHSGHD, S. 2, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, s. 364; Çelik, N., "Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları",

“veya” şeklinde anlaşılması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu ikinci görüşe göre, alt işverene bırakılabilmesi açısından bir işin işletmenin ve işin gereği olması yetmez, işletmenin ve işin gereği olarak uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. Alt işverenlik Yönetmeliği m.11/f.1’ de de bu husus kümülatif olarak değerlendirilmiştir. Yargıtay da asıl işin alt işverene verilmesinde, işin ve işletmenin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerektiğini kabul etmektedir<sup>94</sup>.

İşyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler, üretime ilişkin olmakla birlikte ikinci planda olan işlerdir. İş Kanununda yardımcı işin ne olacağının tanımı yapılmamış olmakla birlikte Alt İşverenlik Yönetmeliği m.3/ğ’ de, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin olmakla birlikte doğrudan üretim organizasyonu içinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan iş şeklinde tanımı yapılmıştır. Buna göre örneğin, bir işyerindeki yükleme boşaltma işleri, yemek, temizlik, ambalajlama işi, oto fabrikalarının boya işleri yardımcı işlerdendir<sup>95</sup>.

Alt işverene iş verilebilmesinin bir diğer koşulu, alt işveren aldığı işi asıl işverenin işyerinde yapmalıdır ve alt işveren bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır<sup>96</sup>. Aksi halde asıl işverenin müteselsil sorumluluğundan söz etmek mümkün olmayacaktır<sup>97</sup>. Asıl işin bir bölümü ancak bir bütün halinde alt işverene verilebilir ve asıl işveren kendi işçilerini bu bölümde çalıştıramaz<sup>98</sup>. Alt işverenlik uygulamalarının muvazaalı uygulamalarını önlemek ve işçilerin haklarını korumak amacıyla Kanunda alt işverenlik ilişkisine bazı sınırlar getirilmiştir. İş Kanunu m. 2/7’ye göre, “Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz

---

SİCİL İHD, S. 13, Mart 2009, s. 87; Akyiğit, “Alt İşverenlik”, s. 11; Çelik, N., “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, SİCİL İHD, S. 17, Yıl 5, Mart 2010, s. 8.

<sup>93</sup> Mollamahmutoğlu, s. 169-170; Süzek, s. 146; Aktay / Arıcı / Kaplan, s. 68; Soyer, s. 19.

<sup>94</sup> Yarg. 9. HD., 31.1.2005, 2004/31850 E., 2005/2487 K., Çil, s. 56.

<sup>95</sup> Mollamahmutoğlu, s. 171; Çelik, s. 49; Çankaya / Çil, “Üçlü İlişkiler”, s. 23; Akyiğit, s. 95; Akyiğit, “Alt İşverenlik”, s. 12; Çelik, “Asıl İşveren”, s. 6.

<sup>96</sup> Mollamahmutoğlu, s. 173; Süzek, s. 151; Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 27-28; Çil, s. 59; Aktay, s. 16.

<sup>97</sup> Çelik, s. 52; Süzek, s. 151; Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 128; Soyer, s. 21.

<sup>98</sup> Mollamahmutoğlu, s. 174; Demircioğlu, M. / Centel, T., s. 52.

veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez”.

Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (İş K. m. 2/6). Buradaki sorumluluk müteselsil sorumluluk olup, asıl işveren, işin alt işverene verildiği tarihten itibaren sadece alt işverenin kendi işyerinde çalıştırdığı işçilerine karşı ve bu işçilerin çalıştırıldığı süreyle sınırlı sorumluluğu bulunmaktadır<sup>99</sup>.

## 2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve İşyeri Devri

Türk Hukukunda işyeri bölümünün devrini düzenleyen İş Kanunu m. 6 hükmü ile ilgili tartışılan konulardan biri, işyerinin bir bölümünün devri ile alt işverenlik uygulaması arasındaki ilişkidir.

Doktrinde bu iki kurumun birbirini dışlamadığını ve alt işverenlik uygulamasının olduğu her durumda işyerinin bir bölümünün devrinin veya tersi bir durumun olacağını ifade eden görüşün<sup>100</sup> yanı sıra, bu iki kurumun birbirini dışladığı görüşü de<sup>101</sup> bulunmaktadır. Bizim de katıldığımız görüşe göre, İş Kanunu m. 6 hükmü Adalet Divanı kararları çerçevesinde değerlendirilirse bu iki kurumun birbirini dışladığından söz edilemez. Her iki kurum farklı amaçlara hizmet etmektedir. İşyerinin bir bölümünün devrinde devre konu yer tamamıyla devralana geçmektedir, alt işverenlikte ise bir geçicilik vardır<sup>102</sup>. İşyerinin bir bölümünün devrinde amaç asıl işverenin işçilerinin haklarını korumak iken, alt işverenlikte alt

<sup>99</sup> Mollamahmutoglu, s. 174-175; Aktay / Arıcı / Kaplan, s. 68; Aktay, s. 17; Soyer, s. 23-24.

<sup>100</sup> Yenisey, s. 244-245; Ekonomi, "Kısmi Devir", s. 336-337, 345-346.

<sup>101</sup> Çelik, s. 53; Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 41; Güzel, "Alt İşveren", s. 57-58; Şahlanan, s.3; Çankaya / Çil, s. 393-395.

<sup>102</sup> Çankaya / Çil, "Üçlü İlişkiler", s. 41; Çil, s. 373, 66; Çankaya / Çil, s. 393-394; Yenisey, s. 245.



işverenin işçilerinin haklarının korunması amaçlamaktadır. Asıl işveren-alt işverenlik ilişkisi devam ettiği sürece alt işverenin işçilerine karşı sorumlu iken, işyerinin bir bölümünün devrinden sonra devreden işverenin devirden sonra doğan işçilik alacaklarından bir sorumluluğu bulunmamaktadır. İşin bir bölümünün alt işverene verilmesi, işyerinin bir bölümünün devri olarak kabul edildiği durumda da asıl işverenin devre konu yerde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin alt işverenle devamı sonucunu doğurur. Ancak bu hiçbir zaman asıl işverenin işçilerinin haklarının kısıtlanması sonucunu doğurmaz.

İşyerinde yürütülen temizlik, güvenlik, yemek gibi faaliyetler bir başka işveren tarafından kendi işçileri ile yapılıyorsa bu durum iş Kanunu m. 2'deki şartları sağlaması halinde alt işverenlik ilişkisi olarak kabul edilebilir. Ancak Adalet Divanının kararlarında belirttiği gibi, sadece işyerindeki bir işin başka bir işverene devri işyeri devri olarak nitelendirilmez. Bu durumda asıl işveren ve alt işveren arasında yapılan sözleşmede sadece işyerindeki faaliyetin devri bulunup diğer maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işgücünün devri kararlaştırılmamış ise bu halde işyerinin bir bölümünün devrinden bahsedilemeyecektir.

İşyerinin eklentilerinde görülen işin alt işverene verilmesi iş Kanunu m. 2 anlamında alt işverenlik ilişkisi kapsamında değerlendirilmemiş olup, eklentide yürütülen işin maddi ve maddi olmayan unsurları ile birlikte başka bir işverene verilmesi halinde alt işverenlik ilişkisi olmasa bile bunun işyerinin bir bölümünün devri olarak kabul edileceği belirtilmiştir<sup>103</sup>. Asıl işveren tarafından alt işverene verilen bölümde alt işverenlerin birbirini izleyen değişiminin işyerinin devri olarak kabul edilip edilmeyeceği sorun teşkil etmektedir. Doktrin<sup>104</sup> ve Yargıtay burada işyeri devrinin bulunduğunu kabul etmektedir. Yargıtay'ın kararlarına göre, alt işverenli ilişkisinde sunulan hizmetin belirli süreli sözleşmelerle farklı farklı işverenler tarafından yerine getirilmesine rağmen, işyerindeki malzemelerin asıl işveren tarafından sağlanıp sabit kaldığı, işçilerin de her defasında yeni alt işveren tarafından çalıştırılmaya devam ettiği durumlarda, her ne kadar alt işverenler

---

<sup>103</sup> Yenisey, s. 247.

<sup>104</sup> Süzek, s. 190-191; Şahlanan, s. 4; Soyer, s. 22.

arasında doğrudan bir hukuki ilişki bulunmasa bile, işyerinin bir bölümünün devrinin varlığı kabul edilmiştir<sup>105</sup>.

Burada ihtimallere göre bir değerlendirme yapılırsa, eğer alt işveren sözleşmenin süresinin dolmasıyla işçilerini de beraberinde götürürse, daha sonra o yerde iş alan alt işverenle aralarında bir işyeri devrinden bahsedilemeyecektir<sup>106</sup>. Ancak alt işveren işçileri sözleşme süresi sona ermesine rağmen yeni alt işveren ile çalışmaya devam ederse burada örtülü hukuki işleme dayalı işyeri devrinin varlığı kabul edilecektir<sup>107</sup>. Sözleşme süresi sona eren alt işverenin işçilerini başka bir işyerine çağırmasına rağmen işçilerin bunu kabul etmeyip mevcut işyerinde çalışmaya devam ettikleri durumda da alt işverenler arasında bir işyerinin devrinden bahsedilemeyecektir<sup>108</sup>. Ancak Yargıtay böyle bir durumda işyerinin devrinin bulunduğu karar vermiştir<sup>109</sup>. Yine sözleşme süresi sona eren alt işverenin işçilerin sözleşmesini feshetmesi üzerine, işçilerin yeni alt işverenle sözleşme yaparak mevcut işyerindeki çalışmalarını devam ettirdikleri bir durumda da alt işverenler arasında işyeri devrinin bulunmadığının kabulü gerekir<sup>110</sup>. Nitekim Yargıtay kararları<sup>111</sup> da bu yöndedir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu durumlarda, hukuki olarak alt işverenlik ilişkisi kurulmadığı için işyeri bölümü devrinden de bahsedilemeyecektir<sup>245</sup>. İşyerinde yürütülmekte olan iş, işin ve işletmenin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş ise kanunda yer alan şartların

<sup>105</sup> Yarg. 9. HD., 22.4.2004, 2003/20352 E., 2004/9110 K., <http://www.kazancı.com.tr> (Erişim Tarihi:25.04.2016); Yarg. 9. HD., 10.7.2006, 2006/16499 E., 2006/20608 K., Çimento İşveren, Mart 2007, s. 58-59.

<sup>106</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 382; Şahlanan, s. 3-4; Çil, s. 375, 67; Çankaya / Çil, s. 396; Yarg. 9.HD., 25.12.2008, 2007/33274 E., 2008/35297 K., Çalışma ve Toplum, S. 22, s. 374; Çankaya, O. G. / Çil, Ş., “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İşverenlerin Değişmesi ve Bunun İş İlişkisine Etkileri”, Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, Ağustos 2008, s. 208.

<sup>107</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 383; Şahlanan, s. 4; Çil, s. 375, 68; Çankaya / Çil, s. 396-397; Yarg. 9. HD., 25.12.2008, 2007/33274 E., 2008/35297 K., Çalışma ve Toplum, S. 22, s. 374; Yarg. 9. HD.,19.1.2009, 2008/16527 E., 2009/50 K., Çalışma ve Toplum, S. 22, s. 369; Çankaya / Çil, “Alt İşveren”, s. 208.

<sup>108</sup> Özkaraca, s. 100.

<sup>109</sup> Yarg. HGK., 14.11.2001, 2001/9-711 E., 2001/820 K., Özkaraca, s. 100.

<sup>110</sup> Özkaraca, s. 99; Süzek, s. 191.

<sup>111</sup> Yarg. 9. HD., 27.6.2006, 2006/11599 E., 2006/19650 K., Legal İHSGHD, 2007/13, s. 347-349.

gerçekleşmesi halinde alt işverenlik ilişkisi ve aynı zamanda işyerinin bir bölümünün devri olarak kabul edilecektir<sup>112</sup>.

## C. Geçici İş İlişkisi

### 1. Hukuki Esaslar

Ödünç iş ilişkisi olarak da ifade edilen geçici iş ilişkisi ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. İşverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçisine karşı sahip olduğu işin ifasını talep hakkını işçinin rızasını da almak suretiyle geçici bir süre başka bir işverene bırakması olarak tanımlanabilir<sup>113</sup> Geçici iş ilişkisi üçlü bir ilişki olup, işveren, geçici işveren, geçici işçi arasında kurulur. İşveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi, geçici işveren ile işveren arasında geçici işçi verme sözleşmesi, geçici işçi ile geçici işveren arasında ise, iş sözleşmesi benzeri bir ilişki vardır<sup>114</sup>.

İş Kanunu m. 7 gereğince, “İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur”. Maddede geçen “devir” ifadesinin işçinin ya da iş sözleşmesinin devri olarak değil; işverenin işin ifasını talep hakkını devri olarak anlamak gerekir<sup>115</sup>.

Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için öncelikle, devir sırasında işçinin yazılı rızasının alınması gerekir. Devirden önce örneğin, işçinin işe girerken alınan rızası

---

<sup>112</sup> Yenisey, s. 247-248.

<sup>113</sup> Mollamahmutoğlu, s. 274; Özkaraca, s. 103; Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 305; Çil, s. 469; Göktaş, s. 74; Münir Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, Ağustos 2008, s. 232.

<sup>114</sup> Mollamahmutoğlu, s. 275; Akyiğit, s. 388-389; Ercan Akyiğit, “Karar İncelemesi: İş İlişkisinin (Bireysel) Devri”, TÜHİS, Kasım 2001, s. 48; Güler, Ş., “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Ödünç İş İlişkisi”, TÜHİS, c. 21, S. 2-3, Kasım 2007/Şubat 2008, s. 92, 101; Ekonomi, M., “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, s. 231-266.

<sup>115</sup> Özkaraca, s. 108; Aktay, Arıcı, Kaplan, s. 100.

geçerli olmayacaktır<sup>116</sup>. Ancak iş sözleşmesi yapılırken alınan yazılı rızanın geçerli sayılması gerektiği de ileri sürülmüştür<sup>117</sup>. Yazılı rıza geçerlilik şartı olup, işçinin sözlü rızası geçerli olmayacaktır. İşçinin yazılı rızasının alınması üzerine işveren ve geçici işveren arasında yazılı bir şekilde geçici işçi verme sözleşmesi yapılacaktır<sup>118</sup>.

Geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür (İş K. m. 7/1). Ayrıca işverenin, işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur (İş K. m. 7/3).

Geçici işçi, geçici işveren ile aralarında iş sözleşmesi bulunmadığı için geçici işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz ve geçici işverenin işyerinde uygulanan grev ve lokavta 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39. maddesi hükümleri saklı kalmak üzere katılamaz. Bu dönemde kendi işverene ait işyerinde çalışmak zorundadır. Yine geçici işçi iş güvencesi hükümlerinde yararlanmak için aranan 30 işçi sayısına da dahil edilmez.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. Her yenilemede işçinin rızasının yeniden alınması gerekir<sup>253</sup>. Ancak doktrinde işçinin ilk dönem için rızası alınmış ise, sonraki dönemlerde herhangi bir ihtirazi kayıt koymadan çalışması halinde tekrar yazılı rızasının alınmasına gerek olmadığı ileri sürülmüştür<sup>119</sup>.

Geçici iş ilişkisinin süresinin sona ermesine rağmen işçi geçici işveren yanındaki çalışmasını sürdürmesi halinde konuyla ilgili doktrinde iş sözleşmesinin

---

<sup>116</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 306-307; Aktay / Arıcı / Kaplan, s. 100; Akyiğit, s. 376; Çil, s. 471; Göktaş, s. 75; Güler, s. 92.

<sup>117</sup> Mollamahmutoğlu, s. 276.

<sup>118</sup> Güler, s. 93.

<sup>119</sup> Göktaş, s. 76.

devrinin bulunduğunu ileri süren görüşlerin<sup>120</sup> yanı sıra işçi ile geçici işveren arasında yeni bir iş ilişkisinin kurulduğunu ileri süren görüşler<sup>121</sup> de vardır. İlk görüşe göre, geçici iş ilişkisinin süresinin sona ermesi üzerine işçi işverenin çağrısına rağmen geçici işveren yanında çalışmasını devam ettirirse bu halde iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın feshetmiş sayılır ve ihbar ve kıdem tazminatı gibi alacaklara kavuşamaz. Süre bitimi üzerine işçinin geçici işveren yanındaki çalışmasını sürdürmesine işverenin ses çıkarmadığı bir durumda eylemlî iş sözleşmesinin devrinin gerçekleştiğinin kabulü gerekir<sup>122</sup>.

## 2. Geçici İş İlişkisinin İşyeri Devri ile Karşılaştırılması

Geçici iş ilişkisi de işyerinin devri gibi üçlü bir iş ilişkisi olup, unsurları ve sonuçları açısından çeşitli yönlerden işyeri devrinden ayrılmaktadır. Burada öncelikle belirtmek gerekir ki geçici iş ilişkisinde işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu işverenin işyerini bir başka işverene devri halinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer kuralı, geçici iş ilişkisi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi için de geçerli olur. Bu, geçici iş ilişkisi süresince iş sözleşmesinin varlığını koruyor olmasının doğal bir sonucudur. İşçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme edimini geçici bir süreliğine başka bir işverene karşı ifa ediyor olması buna engel değildir<sup>123</sup>.

Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin devir anında hatta geçici iş ilişkisinin kanundaki süreler içinde yenilenmesi durumunda her yenilemeden önce yazılı rızasının alınması şart olup, sözlü rıza geçerli olmayacaktır. İşyerinin devrinde ise, işyerinin devrinde ve bunun kanuni sonucu olan devir tarihinde işyerinde bulunan iş sözleşmelerinin devralan işverene geçişinden işçinin rızası aranmayacaktır. Bazı yabancı hukuk sistemlerinde işyerinin

<sup>120</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 328-329; Çil, s. 489; Göktaş, s. 77, Güler, s. 94; Ekonomi, “Ödünç İş İlişkisi”, s. 246; Odaman, S., “Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi”, SİCİL İHD, S. 10, Yıl 3, Haziran 2008, s. 25-51, s. 45.

<sup>121</sup> Aktay / Arıcı / Kaplan, s. 101; Alp, s. 207.

<sup>122</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 328-329; Çil, s. 489.

<sup>123</sup> Özkaraca, s. 111.

devri halinde işçiye itiraz hakkı tanınmış ise de Türk Hukukunda böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir<sup>124</sup>.

Geçici iş ilişkisi kapsamında, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur (İş K. m. 7/3). Hükümden de anlaşıldığı üzere geçici işverenin sorumluluğu işçinin kendisinden çalıştığı süreyle sınırlı olup, işçinin kendi işvereni yanındaki çalışmasından doğan hak ve alacaklardan herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. İşyerinin devri durumunda ise devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olup, işçinin devreden işveren döneminde doğan alacaklarından da sorumlu olmaktadır<sup>125</sup>.

Geçici iş ilişkisinde işveren iş sözleşmesinden doğan işin ifasını talep hakkını geçici bir süreliğine geçici işverene devretmekte ve bu ilişki süresince ve ilişki sona erdikten sonra da işveren sıfatını korumaktadır. Geçici iş ilişkisinde işveren tarafında bir değişiklik olmamakta sadece, işçi iş sözleşmesinden doğan iş görme edimini geçici süreliğine geçici işverene karşı ifa etmektedir. İşyerinin devri durumunda ise, işveren sıfatında bir değişiklik meydana gelmekte, işyerinin devri ile birlikte işveren sıfatı devralana geçmekte ve işyerinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin tarafı haline gelmektedir. Devreden işverenin devir ile işveren sıfatı ortadan katılığı için devir tarihinden itibaren doğan işçilik alacaklarından sorumluluğu da bulunmayacaktır<sup>126</sup>.

Geçici iş ilişkisinde işçi iş görme borcunu geçici işverene ait işyerinde ifa ederken, işyerinin devrinde kural olarak aynı işyerinde ifa etmekte ve iş görme borcunun alacaklısı da tek bir işveren olmaktadır<sup>127</sup>.

---

<sup>124</sup> Kaplan, E. T., İşyerinin ve İşletmenin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi, Kamu-İş, c. 3, S. 1, Temmuz 1991, s. 13-20., s. 17; Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 376; Akyiğit, s. 386; Çankaya / Çil, s. 390; Göktaş, s.72.

<sup>125</sup> Özkaraca, s. 113.

<sup>126</sup> Özkaraca, s. 112.

<sup>127</sup> Özkaraca, s. 113.

## D. İş Sözleşmesinin Devri

### 1. Kavram ve Unsurlar

Sözleşmelerin devri, ekonomik veya ticari sebeplerle işyeri veya işletmenin devri sonucunda iş sözleşmelerinin akıbetinin ne olacağına ilişkin sorunun çözümü olarak ortaya çıkmış ve son yıllarda iş sözleşmelerinin devrinin mümkün olup olmayacağı tartışılmaya başlanmıştır. Türk İş Hukukunda doktrinde ve yargı kararlarında hukuki kimliğini sürdüren iş sözleşmelerinin devrine 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısında yer verilmiş ancak bu düzenleme, kanunlaşma sırasında tasarı metninden çıkarılmıştır. Şu anda yargı kararlarıyla varlığını sürdüren iş sözleşmelerinin devrinin hukuki dayanağı BK m. 320 hükmü olarak görülmektedir<sup>128</sup>.

İşyerinin hukuki işleme dayalı olarak başka bir işverene devri ve bunun hukuki sonucu olan işyerinde devir sırasında mevcut olan iş sözleşmelerinin devralan işverene devri ile herhangi bir hukuki olguya bağlı olmaksızın taraf iradeleri ile sözleşmelerin devrinin birbirinden ayrılması gerekir. İşyerinin devrinde iş sözleşmelerinin devralan işverene geçişinde tarafların bu yönde karar almalarına gerek olmaksızın kanundan kaynaklanan bir intikal söz konusudur. Sözleşmelerin devrinde ise taraf iradeleri kurucu unsurdur<sup>129</sup>. Taraflardan birinin iradesi olmaksızın yapılan devir geçersiz sayılacaktır<sup>130</sup>.

Sözleşmenin devri daha çok şirket topluluklarında işçinin işyerinin de değişmesi şartıyla bir işverenden diğer bir işverene geçişi şeklinde gerçekleşmektedir<sup>131</sup>. Bu tür ilişkilerde sınırlı bir şekilde tüzel kişilik perdesinin

---

<sup>128</sup> Arslanoğlu, s. 533; Danar, C., Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri, SİCİL İHD, S. 6, Yıl 2, Haziran 2007, s. 63; Alpogut, G., İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007, s. 120.

<sup>129</sup> Göktaş, s. 74.

<sup>130</sup> Arslanoğlu, s. 535.

<sup>131</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 520-521; Akyiğit, "Devir", s. 43; Ekonomi, M. / Eyrenci, Ö., Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, c. II, İstanbul 2001, s. 1207; Alpogut, s. 121.

kaldırılması yöntemine göre bir çözüm yapılmakta ve görünüşte yönetim hakkına sahip olan yavru şirketin değil, ana şirketin sorumluluğu yoluna gidilmektedir<sup>132</sup>.

Sözleşmenin devri, işçi, işveren ve iş sözleşmesini devralan işveren arasında yapılan ve bundan sonra işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu sözleşmeyi devralan işverene karşı sürekli bir şekilde ifa etmesi sonucunu doğuran, geçici iş ilişkisi kapsamında değerlendirilmeyen üç taraflı kendine özgü bir kurumdur<sup>133</sup>.

Sözleşmenin devri ile ilgili olarak doktrinde iki teori bulunmaktadır. Kombinasyon-parçalanma teorisine göre, sözleşme ilişkisi alacağın temlik ve borcun yüklenilmesi işlemlerinin birlikte gerçekleşmesi ile sözleşme ilişkisi dışındaki 3. bir kişiye devredilmektedir. Ancak bu teori, hukuki ilişkilerin karmaşık bir yapıya dönüşmesi ve yenilik doğurucu hakların devrini açıklamada yetersiz kalması nedeniyle terk edilmiştir<sup>134</sup>. Doktrinde ağırlıklı olarak benimsenen birlik teorisine göre ise, sözleşme ilişkisi unsurlarına ayrılacak nitelikte bir ilişki olmayıp, alacağın temlik ve borcun yüklenilmesi işlemlerinin birlikte yapılması ile sözleşmenin devri mümkün değildir. Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, bir bütün olarak tek bir hukuki işlem ile sözleşmenin devri gerçekleşmektedir<sup>135</sup>.

Sözleşmenin devri, devrin nasıl ve ne şekilde gerçekleştiği kıstasına göre, kanuni devir ve iradi devir olarak ikiye ayrılmaktadır. Kanuni devirde mevcut sözleşmelerde taraf değişikliği herhangi bir işlem yapılmasına gerek olmaksızın kanun gereği, kendiliğinden gerçekleşmekte iken, iradi devirde taraf iradelerinin birleşmesi sonucu kanuna dayalı bir değişim meydana gelmektedir. Kanuni devre, İş Kanunu m. 6 kapsamında işyerinin veya bir bölümünün devrinde iş sözleşmelerinin devrini örnek olarak verebiliriz. Yine BK m. 254/2, m. 276/2 ve 6570 sayılı Gayrimenkul Kiraları Hakkında Kanun m. 7/d uyarınca yapılan sözleşme devirleri de

<sup>132</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 520-521; Akyiğit, s. 46; Ekonomi / Eyrenci, s. 1207.

<sup>133</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 521; Akyiğit, s. 344; Arslanoğlu, s. 536; Akyiğit, "Devir", s. 43;

Şahlanan, F., İşyeri Devri İle İş Sözleşmesinin Farkı ve Sonuçları, Ocak 2007, Tekstil İşveren, s. 324.

<sup>134</sup> Ayrancı, H., Sözleşmenin Yüklenilmesi (Devri), Ankara 2003, s. 41; Özkaraca, s. 114; Ekonomi / Eyrenci, s. 1213.

<sup>135</sup> Ayrancı, s. 40, 50 vd.; Ekonomi / Eyrenci, s. 1213.



kanuni devir kapsamında sayılır<sup>136</sup>. 1475 sayılı Kanunun halen yürürlükte olan işçinin hizmet süresinin birleştirilmesini öngören m. 14/2 hükmünü de iş sözleşmesinin iradi devri kapsamında değerlendirebiliriz<sup>137</sup>.

Borçlar Kanununda sözleşmenin alacağın temliki ya da borcun yüklenilmesi şeklinde kısmi devri düzenlenmişken, sözleşmenin bir bütün halinde devrine yer verilmemiş olmakla birlikte Borçlar Kanunu Tasarısında sözleşmenin devrini öngören bir düzenlemeye yer verilmiştir<sup>138</sup>. “Sözleşmenin Devri” kenar başlıklı m. 428 hükmüne göre, “ 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”.

İş sözleşmesinin devri ile ilgili şu anda özel bir düzenleme bulunmadığı için BK m. 320 hükmü yasal dayanak olarak alınmaktadır. Öncelikle iş sözleşmesinin mevzuatta düzenlenmemiş olmasının böyle bir uygulamaya izin verilmediği sonucunu doğurmayacağını belirtmekte fayda bulunmaktadır<sup>139</sup>. Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde iş sözleşmesinde taraf değişikliği yapılması hukuken mümkündür<sup>140</sup>. BK m. 320 hükmüne göre, “hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemez. İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi, aynı kayıtlara tabidir”. Tasarıda ve m. 320’den anlaşılacağı üzere işveren işçinin rızasını almaksızın iş sözleşmesini devredemeyecektir<sup>141</sup>. İşveren işçinin rızasını almak suretiyle başka geçerli bir neden göstermesine gerek olmaksızın başka bir işverene sürekli olarak devredebilecek ve devralan işveren iş sözleşmesinin tarafı olacaktır.

---

<sup>136</sup> Arslanoğlu, s. 536.

<sup>137</sup> Ekonomi / Eyrenci, s. 1212-1213; Arslanoğlu, s. 539.

<sup>138</sup> Özkaraca, s. 116.

<sup>139</sup> Mollamahmutoğlu, s. 289; Güzel, s. 269; Akyiğit, s. 342-343; Akyiğit, “Devir”, s. 43.

<sup>140</sup> Mollamahmutoğlu, s. 289.

<sup>141</sup> Mollamahmutoğlu, s. 290; Arslanoğlu, s. 538.

İş sözleşmesinin devredilebilmesi için geçerli bir şekilde kurulmuş ve sona ermemiş bir sözleşmenin varlığına ihtiyaç vardır<sup>142</sup>. Ayrıca devir anlaşmasına konu olan borç ilişkisinin devredilebilir nitelikte olması gerekir<sup>143</sup>. İş sözleşmesinin devrinde kural olarak herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır. Ancak sözleşmenin devrine konu olan asıl sözleşme şekle tabi ise bu halde şekil şartının amacına bakarak iş sözleşmesinin devri işleminin de şekle bağlı olacağı söylenebilir<sup>144</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun hazırlanması sırasında Bilim Kurulu Tasarısında iş sözleşmesinin devrine imkan veren bir düzenlemeye yer verilmiştir. “İş sözleşmesinin devri” başlıklı m. 7 hükmüne göre, “ bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin rızası ile işin görülmesini talep hakkını sürekli olarak başka işverene devredebilir. Devir işlemi ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erer ve devralan işveren bütün hak ve borçları ile birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafı sıfatını kazanır. 6. maddenin ikinci fıkrası hükmü iş sözleşmesinin devrinde de uygulanır”. Ancak bu düzenleme tasarı kapsamında çıkarılmıştır<sup>145</sup>.

İş sözleşmesinin devri üçlü bir iş ilişkisi olup, sözleşmenin devri bütün hak ve borçları ile devralan işverene geçmekte ve işveren sıfatında değişiklik gerçekleşmektedir<sup>146</sup>. İşçinin kişiliğinin iş sözleşmesinin kurucu unsuru olması sebebiyle işçinin sıfatında bir değişiklik söz konusu değildir. Bu sebeple Borçlar Kanunu m. 320’de yer alan hükmün işçinin iş ilişkisinin tamamını devri olarak değil sadece iş görme borcunun devri olarak anlamak gerekir<sup>147</sup>.

İş sözleşmesinin devredilebilmesi için işçi, devreden işveren ve devralan işverenin bu yöndeki iradelerinin birleşmesi gerekir. Yargıtay’ın da konuyla ilgili bir kararına göre<sup>148</sup>, “...kanunlarımızda düzenlenmeyen ancak yargı kararları ile kabul edilen hizmet akdi devri söz konusu olacaktır ki, hizmet akdi devrinde üçlü bir ilişki

<sup>142</sup> Mollamahmutoğlu, s. 291; Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 522; Ekonomi / Eyrenci, s. 1216.

<sup>143</sup> Ekonomi / Eyrenci, s. 1216.

<sup>144</sup> Ekonomi / Eyrenci, s. 1221; Alp, M., İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, c. 9, Özel Sayı, 2007, s. 197.

<sup>145</sup> Arslanoğlu, s. 538.

<sup>146</sup> Alp, s. 190; Arslanoğlu, s. 540.

<sup>147</sup> Özkaraca, s. 121; Arslanoğlu, s. 540.

<sup>148</sup> Yarg. 9. HD., 12.7.2006, 2006/1892 E., 2006/20661 K., Çankaya, Çil, Üçlü İlişkiler, s. 552.

mevcuttur. Başka bir anlatımla devreden ve devralan işveren ile devredilen işçinin hizmet akdinin devri konusunda üçlü olarak anlaşmaları gerekir". İşçinin rızasının aranması iş sözleşmesinin iradi devrini kanuni devirden ayıran en önemli farktır. Tarafların iradelerini aynı anda açıklamalarının yanı sıra işçinin devreden ve devralan işveren arasında yapılan sözleşmeye rıza göstermesi ile de sözleşme kurulur<sup>149</sup>. Ancak işçinin devir sözleşmesinden önceki rızasının geçerliliği ile ilgili olarak doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bizim de katıldığımız görüşe göre, iş sözleşmesinin devri iradi devir olup, işçinin rızasının açık<sup>150</sup>, anlaşılır ve devir sırasında alınması gerekir. İşçinin haklarının gereği gibi korunabilmesi açısından işçinin rızasının, iş sözleşmesinin devri sırasında devre ilişkin şartları öğrendikten sonra alınması daha doğru olacaktır<sup>151</sup>.

4857 sayılı İş Kanunundan önceki dönemde ileri sürülen görüşe göre, BK m. 320'de yer alan iş sözleşmesine işçinin rızasına ilişkin hüküm konulabileceği ile ilgili düzenlemeden yola çıkarak, işçinin iş sözleşmesinin devrine ilişkin rızası, iş sözleşmenin imzalanması sırasında sözleşmeye konulacak bir hükümlerle veya en geç devirden önce de alınabilir<sup>152</sup>.

İşçinin, iş sözleşmesinin devri üzerine, işyerinin de değişmesi gerekip gerekmediği de tartışmalı bir konudur. Doktrindeki bir görüşe göre, iş sözleşmesinin devri sırasında taraflar arasında kararlaştırılmış ise işçi her ne kadar devralan işverene geçmiş olsa da çalışmasını devreden işverenin işyerinde sürdürebilir. Böyle bir çalışma geçici iş ilişkisi kapsamında değerlendirilecektir<sup>153</sup>. Karşı görüşe göre ise, İş Kanunu m. 7'de açıklanan geçici iş ilişkisinin kurulmasında dahi başka bir işyeri şartı arandığına göre, sürekli ve kesin bir devir sonucunu doğuran iş sözleşmesinin devrinde de işçinin işyerinin değişmesi gerekmektedir<sup>154</sup>.

<sup>149</sup> Mollamahmutoğlu, s. 290; Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 335; Ayrancı, s. 97 vd.; Şahlanan, "İş Sözleşmesi", s.3; Arslanoğlu, s. 451; Ekonomi / Eyrenci, s. 1218-1219; Alp, s. 190.

<sup>150</sup> İş sözleşmesinin devrinde işçinin zimni rızasının da alınabileceği ile ilgili olarak bkz. Ekonomi / Eyrenci, s. 1220; Alp, s. 197.

<sup>151</sup> Arslanoğlu, s. 541; Şahlanan, "İş Sözleşmesi", s. 3; Göktaş, s. 74. İş Kanunu m.7'de yer alan geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemelerden yola çıkarak benzer sonuca varan görüş için bkz. Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 523; Özkaraca, s. 124.

<sup>152</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 335; Ekonomi / Eyrenci, s. 1219-1220; Danar, s. 71.

<sup>153</sup> Mollamahmutoğlu, s. 290.

<sup>154</sup> Akyiğit, s. 341; Arslanoğlu, s. 543.

## 2. İş Sözleşmesi Devrinin Hükümleri

Sözleşmenin iradi devri ile birlikte iş sözleşmesi bütün hak ve borçları devralan işverene geçer ve iş sözleşmeleri kapsam ve içeriğinde herhangi bir değişikliğe uğramadan devralan işveren sıfatında devam eder<sup>155</sup>. Sadece işveren sıfatında bir değişiklik olur. Bu sebeple iş sözleşmesinin iradi devri kanuni devirden farklı olarak cüz'i halefiyet sonucunu doğurur. Kanuni devirde olduğu gibi işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin gibi kıdemine bağlı hakların da devreden ve devralan işverenler döneminde geçen hizmet süresi bir bütün olarak dikkate alınır<sup>156</sup>. Yargıtay da iş sözleşmesinin devrinde hizmet sürelerinin bütünlüğünü benimsemiştir. 10.11.2005 tarihli kararına göre, "...dosya içeriğinden davacının dava dışı Endüstri Holding AŞ.'de hizmet akdi ile çalıştığı sırada 18.1.2001 tarihinde hizmet akdi devri suretiyle davalı Mobella AŞ.'de çalışmaya başladığı ve akdin son işveren tarafından 1475 sayılı Yasanın 13. maddesi gereğince feshedildiği anlaşıldığından kıdem tazminatı hesabında tüm çalışma süresi nazara alınmalıdır".

İş sözleşmesinin devrinden sonra kıdem tazminatından sorumluluk ile ilgili olarak Yargıtay devreden işverenin ihbar ve kıdem tazminatından sorumlu olmayacağına karar vermiştir. "...Davacının davalılardan İndeks Ltd. Şti. de çalıştığı sırada hizmet akdinin devri suretiyle diğer davalıya ait işyerinde çalışmaya başladığı ve hizmet akdinin son işveren İ... Ltd. Şti. tarafından sona erdirildiği anlaşıldığından, hizmet akdini devreden işverenin ihbar ve kıdem tazminatından sorumlu tutulması mümkün değildir. Zira yukarıda açıklandığı gibi ihbar tazminatından akdi fesheden işveren sorumludur. Somut olayda işyeri devri de söz konusu olmadığından 1475 sayılı İş Yasasının 14/2. maddesinin uygulanma olanağı bulunmamaktadır"<sup>157</sup>.

<sup>155</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 526; Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 334; Şahlanan, "İş Sözleşmesi", s. 4; Ekonomi / Eyrenci, s. 1214, 1222-1223.

<sup>156</sup> Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 527; Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 334-335; Akyiğit, "Devir", s. 45; Şahlanan, "İş Sözleşmesi", s. 3; Ekonomi / Eyrenci, s. 1222-1223; Göktaş, s. 73; Danar, s. 70.

<sup>157</sup> Yarg. 9. HD., 29.9.2005, 2005/309 E., 2005/31664 K., Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 561-562; Yarg. 9. HD., 22.1.2007, 2006/15347 E., 2007/312 K., Çankaya / Çil, Üçlü İlişkiler, s. 550.

İş sözleşmesinin devri üzerine devralan işveren sözleşmeyi hangi halde ise o haliyle devralacaktır. Devralan işverene devir ile geçen hak ve borçlar iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ya da işyeri uygulamalarından kaynaklanabilir. İş sözleşmesinin devrinden önce işyerinde uygulanan ve işçiyi de kapsamına alan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yeni haklar da devralan işverene geçer. Yine iş sözleşmesinin devri sonucunda fesih, iptal gibi yenilik doğuran haklar da devralan işverene geçer<sup>158</sup>.

İş sözleşmesi devralan işverence devreden işveren dönemindeki mevcut koşullarla birlikte devralındığı için, iş sözleşmesinde tek taraflı işçi aleyhine değişiklikler yapamaz. Devralan işverence yapılacak değişikliklerin İş Kanunu m. 22 hükmü çerçevesinde yapılması gerekir. İş sözleşmesinin devri sözleşmenin sona ermesi sonucunu doğurmadığı için işçi kıdem ve ihbar tazminatı gibi sözleşmenin sona ermesine bağlanan alacakları talep edemez<sup>159</sup>.

### **3. İş Sözleşmesinin Devrinin İşyeri Devri ile Karşılaştırılması**

İş sözleşmesinin devri de üçlü bir iş ilişkisi olup, işyerinin devrinde olduğu gibi işveren sıfatında değişiklik meydana gelmekte ve sözleşme dışı 3. Kişi devir ile iş sözleşmelerinin tarafı haline gelmektedir. Bu yönüyle iş sözleşmesinin devri işyeri devriyle benzerken diğer üçlü ilişkiler olan asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve geçici iş ilişkisi uygulamalarında farklılaşmaktadır<sup>160</sup>.

İş sözleşmesinin devri sonucunda işçinin işverenin yanı sıra işyeri de değişmektedir. Yargıtay da kararlarında işçinin birden fazla işveren yanında çalıştığı durumlarda işyeri devrinin varlığını tespit ederken işyerinin değişip değişmediği kriterine başvurmaktadır<sup>161</sup>.

---

<sup>158</sup> Ekonomi / Eyrenci, s. 1223.

<sup>159</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 335; Arslanoğlu, s. 544.

<sup>160</sup> Özkaraca, s. 132-133.

<sup>161</sup> Yarg. 9. HD., 22.1.2007, 2006/15348 E., 2007/313 K., (Erişim Tarihi: 28.05.2016) <http://www.kazancı.com.tr>.

İşyerinin devrinde İş Kanunu m. 6'da yer alan işverenlerin müteselsil sorumluluğuna ilişkin düzenleme emredici olup, taraflarca bunun aksi kararlaştırılamaz. Böyle bir anlaşma yapılmış olsa bile iş ilişkisi de geçerli olup, işçiye karşı ileri sürülemez. Ancak iş sözleşmesinin devri, niteliği gereği üçlü bir iş ilişkisi olduğu için, devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işverenin sorumlu olmayacağına dair yapılan bir anlaşma geçerli olabilecektir<sup>162</sup>.

İş sözleşmesinin iradi devrinde cüz'i halefiyet geçerli olup, tarafların bu konudaki hukuka uygun irade beyanları ile sözleşmenin devri gerçekleşmektedir. İşçi de dahil olmak üzere tarafların irade beyanı iş sözleşmesinin devrinde kurucu unsur olup, bunlardan herhangi birinin eksik olması devir işleminin geçersizliği sonucunu doğuracaktır<sup>163</sup>. İşyerinin veya bir bölümünün devrinde ise iş sözleşmelerinin geçişi, kanun hükmü gereği, başka bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden söz konusu olmaktadır. İşyerinin devri konusunda işçinin rızası aranmamaktadır. Ancak bazı yabancı hukuk sistemlerinde işçiye işyerinin veya bir bölümünün devrinde itiraz hakkı tanınmıştır<sup>164</sup>.

## **V. İŞYERİ DEVRİNE YOL AÇAN NEDENLER**

### **A. KÜLLİ HALEFİYET**

Külli halefiyet bir hukuk süjesinin, yasa gereği mevcut başka hukuk süjesine geçmesidir. Külli halefiyeti, malvarlığının bir bölümünün aktif ve pasifleri ile birlikte tek bir olayla bütün olarak intikalidir. Hak ve borçlar birlikte hukuki ilişkiler de devralana geçer iken başkaca devir işlemleri yapılmasına gerek kalmamaktadır<sup>165</sup>.

<sup>162</sup> Şahlanan, "İş Sözleşmesi", s. 4. Bu şekildeki bir anlaşmanın sadece devreden işveren ile devralan işvereni bağlayacağı ile ilgili olarak bkz. Göktaş, s. 73.

<sup>163</sup> Güzel, s. 270; Akyiğit, s. 345; Şahlanan, "İş Sözleşmesi", s. 3; Arslanoğlu, s. 535; Danar, s. 66; Alp, s. 190.

<sup>164</sup> Özkaraca, s. 133.

<sup>165</sup> Alpagut ,G., İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, (2010), Beta Yayıncılık, s.17.; Güzel, A., İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul, Kazancı Yayınları, s.150

Hukukta kural cüzi halefiyet olup istisna uygulama külli halefiyettir. Külli halefiyet yasalarda sınırlı durumlar için öngörülmüştür. Külli halefiyet olan mirasın intikali Medeni Kanunun.599 md. düzenlenmiştir. Miras bırakanın ölümü halinde, terekede dahil olan tüm hak ve borçlar ve hukuki ilişkiler mirasçıya geçer. Borçlar Kanunu'nun 441/1 maddesinde ise işverenin ölümü halinde yerini mirasçuları alacağı, bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanacağı hükmü yer almaktadır. Külli halefiyet ilkesi sonucu işletmenin malvarlığına dahil olan unsurların her birine özgü ayrı devir işlemlerine gerek kalmaksızın ekonomik ve hukuki bütünlük içinde devralan şirkete geçmesidir.

Külli halefiyet ilkesi malvarlığına ilişkin bir unsur açısından özel devir şekillerine uyma zorunluluğunu kaldırmaktadır<sup>166</sup>. Külli halefiyet Türk Ticaret Kanununda ticari ortakların birleşmesi, nevi değiştirmesi durumlarında uygulama alanı bulmaktadır. Külli halefiyet sonucu, sadece birleşmenin gerçekleştiği anda mevcut ve bilinen değil, devralınan şirketin henüz bilinmeyen aktif ve pasifleri de devralan şirkete geçmektedir.

## **B. CÜZ'İ HALEFİYET**

Cüzi halefiyet ilkesinde, hak ve borçlar bir bütün olarak devredilmez, malvarlığına dahil olan hak ve borçlar ayrı ayrı yasal düzenlemelere uygun bir biçimde devir edilir. İşyeri veya bir bölümünün devri halinde, işyerinin malvarlığına dahil maddi olan ve olmayan haklar kendiliğinden devralana geçmez.

Devir konusuna göre teslim, tescil, temlik hukuki işlemler ile gerçekleşebilir. İşyerinin devrin de, iş sözleşmeleri devralanın 3.kişi konumunda olması nedeni ile kendiliğinden devir mümkün olmamaktadır<sup>167</sup>.

İşveren sıfatının değişikliğine neden olan, işverenin ölümü, ticari ortaklıkların birleşme, tür değiştirmeleri durumunda yeni işveren, eski işverenin külli halefi

<sup>166</sup> Pınar, H. , Birleşme ve Devralmalarda Önceki Rekabet İhlallerinden Dolayı Sorumluk, <http://www.rekabet.gov.tr/tr-TR/Rekabet-Yazisi/Birlesme-ve-Devralmalarda-Onceki-Rekabet-Ihlllerinden-Dolayi-Sorumluk-> (Erişim Tarihi: 01.06.2016)

<sup>167</sup> Alpagut, s.19

olması nedeni ile iş sözleşmelerinin de otomatik olarak tarafıdır. İş Hukukunda işveren sıfatının da değişiklik yapan işyerinin devri ile yeni bir işveren ortaya çıkmaktadır. İşyerinin taraflar arasında devri cüzi halefiyet ilkesine göre yapılmaktadır. Sözleşme özgürlüğünün temelini sözleşmelerin nisbi olmasına bağlıdır. Bu neden ile de işyerini devir almış işveren iş sözleşmelerinde 3.kişi konumunda olup iş ilişkisine dahil olma zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>168</sup>.

## **C. BİRLEŞME, BÖLÜNME VE TÜR DEĞİŞTİRME**

### **1. Genel Olarak**

6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda şirketlerin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi konuları yasanın ticaret şirketlerini düzenleyen ikinci kitabının “genel hükümler” başlıklı birinci kısmında ayrı “F” başlığı altında 134 ile 194. Maddeleri arasında yer verilmiştir.

TTK 136-158 maddelerinde birleşme, TTK 159-179 maddelerinde bölünme, TTK 180-190 maddelerinde ise tür değiştirme düzenlenmiştir. Bu hükümleri “ortak hükümler” başlıklı TTK 191-193 maddeleri izlemektedir. TTK 134. Maddesinin gerekçesine göre söz konusu düzenlemeleri kapsayan TTK 134-194 maddeleri, “İsviçre’nin 30/10/2003 tarihli, Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve Malvarlığı Devrine İlişkin Federal Kanun (İBirK/FusG)’dan yararlanılarak kaleme alınmıştır.

Şirket birleşmeleri, bölünme ve tür değişiklikleri sonucu işveren değişikliği İş Hukuku açısından önem arz etmekte, şirketler de çalışan işçilerin iş sözleşmeleri, iş güvenlikleri, işçilik alacaklarını yakından ilgilendirmektedir.

---

<sup>168</sup> Güzel, s.197



## 2. Birleşme

### a. Ticari İşletmeler

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 11. maddesinde; ticari işletme kavramı,'den esinlenilerek "esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü işletme" olarak ifade edilmiştir. Ticari işletmelerin birleşmesi ve şekil değiştirmesi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 203. Maddesinde şöyle düzenlenmiştir; "Bir işletme, başka bir işletme ile aktif ve pasiflerin karşılıklı olarak devralınması ya da birinin diğerine katılması yoluyla birleştirilirse, her iki işletmenin alacaklıları, bir malvarlığının devralınmasından doğan haklara sahip olup, bütün alacaklarını yeni işletmeden alabilirler."

### b. Ticaret Şirketleri

Ekonominin büyümesi ve merkezileşmesi sonucu ticaret şirketlerinin bu büyümeye ayak uydurmaları açısından birleşmeleri önem arz etmektedir. Şirketlerin ekonomik krizlerin önünde sağlam durabilmesi ve rakipleri ile rekabet edebilmesi ancak birleşmelerle mümkün olabilmektedir.

Şirket evliliği olarak adlandırılan birleşmelerin temelini şirketlerin büyüme, yeni pazar arayışları, kaynakların arttırılması talepleri, risklerin dağılması, vergi tasarrufu, rekabet olgusunun dağılımı, teknolojinin gelişimi oluşturabilir<sup>169</sup>.

Birleşme; bir veya birden çok ticaret şirketinin malvarlığının, tasfiye olunmaksızın, iplerinden birine veya yni kurulan bir şirkete kendiliğinden veya külli halefiyet yolu ile geçmesi; bu durumda malvarlıklarının birleşmesi ve intikal eden malvarlığının karşılığı olarak, infisah eden şirketin ortaklarının, hesaplanan bir değiş-

<sup>169</sup> Özkaraca,E., İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Sempozyumu, 2009, İstanbul, s.62.; Alpagut, s.76

tokuş ölçüsüne göre, bünyesinde birleşilen şirkette, kendiliğinden ortaklık payı kazanması olarak tanımlanır<sup>170</sup>.

6102 sayılı TTK'nın ilgili maddesi olan 136. Maddesi şöyle düzenlenmiştir;

*“(1) Şirketler;*

*a) Bir şirketin diğerini devralması, teknik terimle "devralma şeklinde birleşme" veya  
b) Yeni bir şirket içinde bir araya gelmeleri, teknik terimle "yeni kuruluş şeklinde birleşme", yoluyla birleşebilirler.*

*(2) 136 ila 158 inci maddelerin uygulamasında, kabul eden şirket "devralan", katılan şirket "devrolunan" diye adlandırılır.*

*(3) Birleşme, devrolunan şirketin malvarlığı karşılığında, bir değişim oranına göre devralan şirketin paylarının, devrolunan şirketin ortaklarınca kendiliğinden iktisap edilmesiyle gerçekleşir. Birleşme sözleşmesi 141 inci maddenin ikinci fıkrası anlamında ayrılma akçesini de öngörebilir.*

*(4) Birleşmeyle, devralan şirket devrolunan şirketin malvarlığını bir bütün halinde devralır. Birleşmeyle devrolunan şirket sona erer ve ticaret sicilinden silinir.”*

Maddeye göre birleşme iki şekilde olabilir. Birincisi; bir şirketin diğerini devralması, teknik terimle *“devralma şeklinde birleşme”*. İkincisi ise; iki şirketin yeni bir şirket içinde bir araya gelmeleri, teknik terimle *“yeni kuruluş şeklinde birleşme”*dir.

Devralma şeklinde birleşmede devir alan ve devir edilen olmak üzere 2 şirket vardır. Birleşme, devir alan şirket bünyesinde gerçekleşir ve devir alan şirket varlığını devam ettirir. Devir edilen şirket ise devir alan şirket bünyesine geçer, işlemler tamamlandığı zaman tüzel kişiliğini kaybeder<sup>171</sup>. Birleşme ile devralan şirket devrolunan şirketin malvarlığını bir bütün hâlinde devralır.

<sup>170</sup> Poroy, R. / Tekinalp, Ü. / Çamoğlu, E., Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, İstanbul 2014, s.141.

<sup>171</sup> Poroy / Tekinalp / Çamoğlu, s.149.

Yeni kuruluş şeklinde birleşme halinde ise, şirketler birleşerek yeni bir ticaret şirketi oluşturur ve birleşme tamamlandığında birleşen şirketlerin tüzel kişilikleri ticaret sicilinden terkin ile ortadan kalkar<sup>172</sup>.

Bu konuda 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu (ETTK) arasında bazı farklar vardır. Yeni yasa birleşme konusunda bazı yenilikler getirmiştir. Örneğin; birleşen şirketlerin aynı türde olması koşulunun kaldırılması, birleşmeye aynı sermaye hükümlerinin uygulanmaması, pay sahipliği haklarının daha etkili bir şekilde korunması ile alacaklıların korunmasında yenilikler getirilmesi bunlardan bazılarıdır. Buna karşılık külli halefiyet ve tasfiyesiz infisah ilkeleri 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununda olduğu gibi 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda da düzenlenmiştir.

Ticaret şirketlerinde yapı değişikliğine ilişkin hükümler 134-194 maddeleri genel norm ve üst norm özelliğine sahiptir. TTK.134/2 maddesi, diğer kanunların, bu kanunun 135 ile 194 maddelerine aykırı olmayan hükümler saklıdır hükmü yer almaktadır<sup>173</sup>.

Külli halefiyet ilkesi ile birleşen Şirketlerin tüm hak ve borçları kalan veya yeni kurulan şirkete geçer. Bu ilke doğrultusunda iş sözleşmeleri de, işçinin itirazı olmaması halinde kendiliğinden yeni kurulan veya devralan ortaklığa intikal etmektedir<sup>174</sup>.

Birleşmede tasfiyesiz infisah söz konusudur<sup>175</sup>.

Doktrinde “Güzel”; Miras Hukukunun temel ilkesi olan külli halefiyet yolu ile, “malvarlığı hukuki kişiliğe özgü bir ayrıcalık olduğundan, ancak bir hukuk süjesi

---

<sup>172</sup> Alpagut, s.77

<sup>173</sup> Göktürk, K., “Türk Ticaret Kanunu’na göre Ticaret Şirketlerinin Birleşme Süreci ve Bazı Sorunlar”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVII, 2013, Sayı 1-2, s.633.

<sup>174</sup> Özkaraca, s.66., Alpagut, s.78

<sup>175</sup> Alp,M., YTTK, Bölünme, Birleşme, Tür Değiştirmenin İş İlişisine Etkisi, Çalışma ve Toplum C:2012/1, s.53.

ortadan kalkması durumunda bu kişiye ait mal varlığının bir bütün halinde başkasına intikalidir.” olduğunu belirtmektedir<sup>176</sup>.

Birleşme de ortadan kalkan ortaklıkların yerine yeni bir hak süresi var olmakta, işletmenin devamlılığı ilkesi nedeni ile yeni kurulan veya devralan ortaklığa bütün aktifler ve pasifler, aynı ve şahsi haklar, taşınır ve taşınmaz malvarlıkları geçmektedir<sup>177</sup>.

Birleşme ile hukuki varlıkları sona eren ortakların yerine geçen ortak, tüm hak ve borçları yüklenirken yürürlükte olan sözleşmelere de taraf olmaktadır.

Ticari ortaklığın, kişiye bağlı sözleşmeler dışındaki yapmış olduğu sözleşmeler birleşme ile ortadan kalkmayacak, devralan veya yeni kurulan ortaklık sözleşmelerin tarafı olacaktır<sup>178</sup>.

Yeni kuruluş şeklindeki birleşmede, her iki şirket tüzel kişiliğinin sonlanması sebebiyle tüm işçiler açısından işveren değişikliği olmaktadır.

Katılma yolunda ise, katılınan şirket tüzel kişiliğini koruduğundan bu şirketin işçileri açısından işveren değişikliği bulunmamakta, ancak katılan şirket işçilerinin işveren değişikliği ortaya çıkmaktadır<sup>179</sup>. İş Kanunu’nun 6.madde 4.fikrasında belirtildiği üzere, tüzel kişiliğin birleşme veya katılma veya türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

### 3. Bölünme

Bölünmeye ilişkin düzenlemeler 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 179 – 159 maddelerinde yapılmıştır. 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nda bölünmeye ilişkin düzenlemeler yoktu.

---

<sup>176</sup> Güzel, s.161.

<sup>177</sup> Güzel, s.162.

<sup>178</sup> Güzel, s.163.

<sup>179</sup> Alpagut, s.78. ,Özkaraca, s.66.

Bölünme, sermaye şirketlerinin ve kooperatiflerin malvarlıklarını tamamen veya kısmen şirket bünyesinden ayırıp, tasfiyesiz olarak kısmi külli halefiyet yolu ile başka sermaye şirketlerine veya kooperatiflere devretmeleri ve böylelikle bölünen şirketin ortaklarının devralan şirketlerde ortak olmalarıdır<sup>180</sup>.

Bölünme, bir ortaklığın malvarlığının bir veya bazı kısımlarının, bir bütün halinde mevcut veya kurulacak ortaklıklara devredip, karşılığında bu ortakların paylarını veya kendisinin ya da ortakların iktisap etmesidir<sup>181</sup>.

TTK 159 bölünmenin tam, kısmi ve yavru şirket kurma yoluyla olabileceğini düzenlemiştir. Tam bölünmede bölünen şirketin malvarlığının tümü bölünür ve mevcut veya yeni kurulacak en az iki şirkete geçer. Bu durumda bölünen şirket ise ortadan kalkar. Bölünen şirketin ortakları devralan şirketlerin ortakları olurlar. Kısmi bölünmede ise bölünen şirketin tamamı değil bir veya birkaç kısmı bölünmeye tabi tutulur. Bu bölümler şirketten ayrılır ve mevcut veya yeni kurulacak başka bir şirkete veya ortaklara devredilir. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirkette (veya şirketlerde) ortak olurlar. Bölünen şirket ortadan kalkmaz, elinde kalan malvarlığı ile faaliyetine devam eder ve bu şirketin ortakları bölünen şirkette ortak olmaktan devam ederler. Kısmi bölünmenin bir alt türü olan yavru şirket kurma yolu ile bölünmede ise bölünen şirket bölünen malvarlığı parçasını başka şirkete aynı sermaye olarak koyar; yani geçiş, külli halefiyet yolu ile gerçekleşmez<sup>182</sup>. Tam bölünmede bölünen şirket tasfiyesiz olarak infisah eder ve tüzel kişiliğini kaybeder. Kısmi bölünmede ise bölünen şirket bölünme sonrasında da tüzel kişiliğini sürdürmektedir.

Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer şirketlere devrolunur, yeni kurulacak en az iki şirkete geçer. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Bölünen şirket, ortadan kalkar. Bölünen şirketin ortakları devralan şirketin ortakları olurlar. Tam bölünüp devrolunan şirket sona erer ve unvanı ticaret sicilinden silinir. Kısmî bölünmede ise bölünen şirketin malvarlığının bir veya bir kaç kısmı bölünmeye tabi tutulur. Bu bölümler şirketten ayrılır ve mevcut veya yeni kurulacak başka bir şirkete veya

---

<sup>180</sup> Alp, s.53; TTK Madde Gerekçeleri, 159.madde öncesi.

<sup>181</sup> Alpagut, s.78.

<sup>182</sup> TTK Madde Gerekçeleri, 159.madde

ortaklara devredilir. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirkette ortak olurlar. Bölünen şirket ise ortadan kalkmaz elinde kalan malvarlığı ile faaliyetine devam eder ve bu şirketin ortakları bölünen şirkette ortak olmakta devam ederler.

Kısmi bölünmenin bir alt türü olan yavru şirket kurma yolu ile bölünmede ise; bölünen şirket bölünen malvarlığı parçasını başka şirkete aynı sermaye olarak koyar; geçiş küllî halefiyet yolu ile gerçekleşmez. Tam bölünmede bölünen şirket tasfiyesiz olarak infisah eder ve tüzel kişiliğini kaybeder. Kısmi bölünmede ise bölünen şirket bölünme sonrasında tüzel kişiliği sürdürmektedir<sup>183</sup>.

#### **4. Birleşme ve Bölünme Raporları ve Sosyal Plan**

TTK 147. Maddesinde birleşmeye katılan şirketlerin yönetim organları, ayrı ayrı veya birlikte, birleşme hakkında bir rapor hazırlarlar demektir. Raporda;

- a) Birleşmenin amacı ve sonuçları,
- b) Birleşme sözleşmesi,
- c) Şirket paylarının değişim oranı ve öngörülümüşse denkleştirme akçesi; devrolunan şirketlerin ortaklarına devralan şirket nezdinde tanınan ortaklık hakları,
- d) Gereğinde ayrılma akçesinin tutarı ve şirket pay ve ortaklık hakları yerine ayrılma akçesi verilmesinin sebepleri,
- e) Değişim oranının belirlenmesi yönünden payların değerlemesine ilişkin özellikler,
- f) Gereğinde devralan şirket tarafından yapılacak artırımın miktarı,
- g) Öngörülümüşse, devrolunan şirketin ortaklarına, birleşme dolayısıyla yüklenecek olan, ek ödeme ve diğer kişisel edim yükümlülükleri ile kişisel sorumluluklar hakkında bilgi,
- h) Değişik türdeki şirketlerin birleşmelerinde, yeni tür dolayısıyla ortaklara düşen yükümlülükler,
- i) Birleşmenin, birleşmeye katılan şirketlerin işçileri üzerindeki etkileri ile mümkünse bir sosyal planın içeriği,
- j) Birleşmenin, birleşmeye katılan şirketlerin alacaklıları üzerindeki etkileri,
- k) Gerekiyorsa, ilgili makamlardan alınan onaylar, hukuki ve ekonomik yönden açıklanır ve gerekçeleri belirtilir. Denmiştir.

---

<sup>183</sup> Alp, s.53-54.

Yeni kuruluş yoluyla birleşmede birleşme raporuna yeni şirketin sözleşmesinin de eklenmesi şarttır. Tüm ortakların onaylaması hâlinde, küçük ve orta ölçekli şirketler birleşme raporunun düzenlenmesinden vazgeçebilirler.

TTK madde 169 ise bölünme raporunu düzenlemiştir. Buna göre; Bölünmeye katılan şirketlerin yönetim organları, bölünme hakkında ayrı rapor hazırlarlar; ortak rapor da geçerlidir. Rapor;

- a) Bölünmenin amacını ve sonuçlarını,
- b) Bölünme sözleşmesini veya bölünme planını,
- c) Payların değişim oranlarını ve gereğinde ödenecek denkleştirme tutarını, özellikle devreden şirketin ortaklarının devralan şirketteki haklarına ilişkin açıklamaları,
- d) Değişim oranının saptanmasında, payların değerlemesine ilişkin özellikleri,
- e) Gereğinde, bölünme dolayısıyla ortaklar için doğacak olan ek ödeme yükümlülüklerini, diğer kişisel edim yükümlülüklerini ve sınırsız sorumluluğu,
- f) Bölünmeye katılan şirketlerin türlerinin farklı olması hâlinde, ortakların yeni tür sebebiyle söz konusu olan yükümlülüklerini,
- g) Bölünmenin işçiler üzerindeki etkileri ile içeriğini; varsa sosyal planın içeriğini,
- h) Bölünmenin, bölünmeye katılan şirketlerin alacaklıları üzerindeki etkilerini, hukuki ve ekonomik yönleri ile açıklar ve gerekçelerini gösterir. Denmiştir.

Tüm ortakların onaylaması hâlinde küçük ve orta ölçekli şirketler bölünme raporunun düzenlenmesinden vazgeçebilirler. Denmiştir. Bunlara ek olarak TTK 171 bölünme raporunun ilanına ilişkin düzenlemeler getirmiştir.

TTK'nın bu düzenlemesinin sebebi, birleşme, bölünme raporlarında dönüşümlerin işçiler üzerindeki etkileri ve sosyal plan içeriğinin hukuki ve ekonomik yönleri ve gerekçeleri ile açıklanmasını istemesidir.

Bu raporlar mukayeseli hukuk'ta sosyal plan, ekonomik nedenler ile çıkarılan işçilerin yeniden istihdam edilmeleri için gereken tedbirler ve çalışma sürelerinin düzenleyen belge olarak kabul edilmektedir<sup>184</sup>.

## 5. Tür Değişirme

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre tür değiştirmeyi daha ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. TTK'nın 180-194 maddeleri arasında tür değiştirme ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

6102 sayılı TTK'nın 180. Maddesine göre; "bir şirket hukuki şeklini değiştirebilir. Yeni türe dönüştürülen şirket eskisinin devamıdır." Dikkat edilmesi gereken, "*yeni türe dönüştürülen şirket eskisinin devamıdır*" cümlesidir.

Tür değiştirme, bir ticaret şirketinin hukuki şeklini değiştirmesi, tasfiye edilmeksizin ekonomik ayniyetini ve devamlılığını koruyarak dönüşmesidir<sup>185</sup>.

Buna ilişkin tür değişikliğinde, eski türün tasfiye edilmemesi, malvarlığını tümü ile koruması, ekonomik ayniyet ve devamlılık esastır. "Tür değiştirmenin bazı nedenleri şunlardır;

- a) İşletmelerin büyümesi için şahıs şirketlerinin, daha uygun bir yapıya sahip olan sermaye ortaklıklarına çevrilme zorunluluğunun ortaya çıkması,
- b) Kapalı tip şirketlerden, açık tip şirketlere geçilmesi gerekliliğinin doğması,
- c) Sanayileşmenin sermaye şirketi tipini vazgeçilmez duruma getirmesi,
- d) Holdingleşme, Halka açılma, Kredi limitlerinin artırılması, Menkul kıymet çıkarabilme olanağının elde edilmesi."<sup>186</sup>

Ticaret şirketlerinin tipleri Türk Ticaret Kanununda belirtilmiştir. Bunlar; kollektif, komandit, anonim, limited, kooperatif şirketlerdir. Şirketler kurulduktan sonra çeşitli nedenler ile başka bir şirket türüne dönüşebilirler.

<sup>184</sup> Mollamahmutoğlu, H. / Astarlı, M. / Baysal, U., İş Hukuku, Ankara 2014, Turhan Kitapevi, s.254.

<sup>185</sup> Poroy / Tekinalp / Çamoğlu, s.167.

<sup>186</sup> Pulaşlı, H., Şirketler Hukuku Şerhi, Ankara 2015, I. Cilt, s.231.



Yeni düzenlemede tür değiştirme, hukuki şekil değişikliği olarak ön görüldüğünden, şirketlerin tür değiştirmesi kolaylaşmıştır. 6762 sayılı Yasa da ise, tür değişikliğinde, tasfiye edilmeksizin bütün malvarlığını veya ticari işletmesini bir bütün olarak yeni kurulan yeni tip şirkete devrederek bu değişikliği gerçekleştirmek mümkündür

Yeni kurulan ticaret şirketleri, feshedilen ve malvarlığını devraldığı şirketin külli halefi olmakta fakat tür değiştiren eski şirketin, eski şirket ile yeni kurulan şirket arasında hukuki ve ekonomik açıdan özdeşi olmalıdır<sup>187</sup>.

Tür değiştirmede, yeni türe dönüştürülen şirket eskisinin devamıdır. Bu anlamda tür değiştirmede tek şirket ve tüzel kişilik vardır.

Belirtmek gerekir ki; türünü değiştiren şirket, hukuk süjesi olarak varlığını devam ettirmekte, ekonomik ve hukuki kimliğini korumaktadır. Bu durumda şirketin aktif ve pasiflerin veya şirketin hukuki ilişkilerinin intikali gereksiz kalmaktadır. Malvarlığı ve ortaksal hak ve yükümlölüklerin devamlılığı ilkesi tür değiştirmede geçerlidir.

Türk Ticaret Kanunu'nun 181. maddesinde geçerli tür değiştirmelerine ilişkin düzenlenmeler maddeler halinde verilmiştir. Kıyaslama veya ekleme yapılamaz. Buna göre;

Sermaye şirketleri;

- Başka türde sermaye şirketine,
- Kooperatife,

Kollektif şirket;

- Bir sermaye şirketine,
- Kooperatife,
- Bir komandit şirkete,

Komandit şirket;

- Bir sermaye şirketine,

---

<sup>187</sup> Türk, s.149.

- Kooperatife,
  - Kollektif şirkete,
- Kooperatif;
- Bir sermaye şirketine dönüşebilir.

### **a. Tür Değiştiriminin Çeşitleri**

#### **aa. Biçim Değiştirici Tür Değiştirme**

Biçim değiştirici tür değiştirme sisteminde, sadece ortaklığın hukuki kalıbı değişmekte, tüzel kişilik sona ermeyip aynen devam etmektedir. Biçim değiştirici tür değiştirmede, hukuki kişilik tek olup aynı kişilik yeni türe dönüştüğünden, başka bir deyişle ortada tek bir süje bulunduğundan, malvarlığının devredilmesi söz konusu değildir. Zira, devir için en az iki hukuk süjesinin bulunması gerekmektedir.

Tür değiştirirken malvarlığı da kendiliğinden yeni türün malvarlığı haline gelmektedir. Tür değiştirirken ortaklığın ekonomik özdeşliğinin yanında hukuki özdeşliği ve devamlılığı da söz konusudur<sup>188</sup>. Bu durumda, tür değişikliğine uğrayan ortaklığın hukuki kişiliğinde herhangi bir değişiklik söz konusu olmadığından, biçim değiştirici tür değiştirme sisteminde, bir işveren değişikliği ortaya çıkmamaktadır<sup>189</sup>.

Ortaklığın hukuki özdeşliği ve devamlılığı sonucunda, malvarlığının ve bu arada işyerlerinin el değiştirmesi durumu söz konusu olmadığından, iş sözleşmelerinin yeni işverenle devamı sorunu da ortaya çıkmamakta; tür değıştiren ortaklıkla yapılan diğer tüm sözleşmeler gibi iş sözleşmeleri de aynen devam etmektedirler.

#### **bb. Devredici Tür Değiştirme**

Devredici tür değiştirme sisteminde, türü değıştirilmek istenen ortaklık, tasfiye edilmeksizin, bütün malvarlığı ile yeni kurulan yeni tür ortaklığa

<sup>188</sup> Tekinalp, Ticaret Ortaklıklarında Nev'i Değiştirme Kavramı ve Türk Sistemi, İktisat ve Maliye Dergisi, C. 18, S. 5, Ağustos 1971, s. 194.

<sup>189</sup> Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2009, Beta Yayınları, s. 73.

devredilmektedir. Devir işlemi tamamlanınca eski tipin feshi tescil edilir ve unvanı ticaret sicilinden silinir<sup>190</sup>.

Dolayısıyla, devredici tip değiştirmede eski türdeki ortaklık ve dönüşülen türdeki ortaklık olmak üzere iki tüzel kişilik vardır ve eski tipteki ticaret ortaklığının malvarlığı tasfiye yapılmaksızın yeni tipe devredilir.

Bu sistemde biçim değiştirici tür değiştirme sisteminin aksine, süje teklifi, yani hukuki özdeşlik ve devamlılık bulunmamaktadır. Burada yeni bir hukuki kişilik, yani yeni bir hak süjesi olduğundan, İş Hukuku anlamında bir işveren değişikliği gerçekleşmektedir.

### **b. Menfaat Sahiplerinin Korunması**

Tür değişikliğinden önce doğmuş bulunan bütün borçlardan tüzel kişilik sorumludur. Bu sorumluluk, devredici tür değiştirmede külli halefiyet ilkesine, biçim değiştirici tür değiştirmede aynı ortaklığın sürekliliği veya eski ve yeni tür içindeki hukuki özdeşlik ilkesine dayanır<sup>191</sup>.

Tür değişikliğinde, şirket borçlarının tür değiştirme ile alacakların zararına olarak değişiklik meydana gelebilir. Ortakların ortaklık borçlarından ikinci derecede sınırsız sorumlu olan kolektif şirketin anonim şirkete dönüşmesi halinde, alacaklıların ortakların bu ikinci derecedeki sınırsız sorumluluğuna ilişkin hakları kaybolmaktadır. Bu durumda TTK 158. maddesi uygulanmaktadır.

Bu madde ile tür değiştirmeden önce ortaklığın borçlarından sorumlu olan ortakların sorumluluğu, tür değiştirmeden sonra da aynen devam eder. Ancak bu borçların tür değiştirme kararının ilanından önce doğmuş olması veya doğuran sebepler bu tarihten önce oluşmuş olmalıdır. Tür değiştirmede ortaklığın borçlarından doğan, ortakların kişisel sorumluluğuna ilişkin talepler, ilan ile 3 yıl geçmekle zamanaşımını uğrar.

<sup>190</sup> Tekinalp, s. 193; Özkaraça, s. 74.

<sup>191</sup> Türk ,s.201

Alacak ilan tarihinden sonra muaccel olursa, zamanaşımı süresi muacceliyet tarihinden başlar. Bu sınırlama, tür değiştiren ortaklığın borçları dolayısı ile şahsen sorumlu olan ortakların sorumluluklarına uygulanmaz<sup>192</sup>.

### **c. Tür Değiştirmenin Sonuçları**

Tür değiştirme, bir ana sözleşme değişikliği niteliğinde olduğundan, şirketin tüzel kişiliği ve hukuki ilişkileri değişmez, eskisinin devamıdır. Eski şirkete ilişkin tüm hak ve borçlar, yeni şirketin doğması ile yeni şirkete geçer.

Borç şirket türünün değişimden önce doğmuş ise, örneğin eski tür şirket kolektif şirket ise, ortakların sorumluluğu bu borçlardan dolayı tüm mal varlıkları ile, borç şirket tür değiştirdikten sonra doğmuş ise, kolektif iken, anonim şirkete dönüştükten sonra borç doğmuş ise, ortaklar bu durumda sadece koymuş oldukları sermaye miktarı ile sorumlu olacaklardır<sup>193</sup>.

## **6. Sorumluluk**

Birleşme, bölünme veya tür değiştirme işlemlerine katılmış bulunan kişilerin özel sorumluluk halleri 193.madde de düzenlenmiştir. Buna göre bu kişiler şirketlere, ortaklara ve alacaklılara karşı kusurları ile verdikleri zararlardan sorumludurlar. Kurucuların sorumlulukları saklıdır.

Birleşmeyi, bölünmeyi veya tür değiştirmeyi denetlemiş kişilerde, şirkete münferit ortaklara ve alacaklılara karşı kusurları ile verdikleri zararlardan sorumludurlar.

---

<sup>192</sup> Pulaşlı, s.202

<sup>193</sup> Pulaşlı, s.204.

## VI. 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU YÜRÜRLÜĞE GİRMEYEN ÖNCEKİ DURUM

Öncelikle 4857 sayılı İK'nın henüz yürürlüğe girmediği döneme kısaca değinmek gerekirse; 4857 sayılı İK yürürlüğe girmeden önce işyerinin veya bir bölümünün devri halinde, işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin akıbetinin ne olacağı hususunda iş mevzuatında genel bir düzenleme yapılmamıştı.

1475 sayılı İK'nın "Kıdem Tazminatı" başlıklı 14 üncü maddesi ile "işverenin değişmesi" başlıklı 53 üncü maddesi, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun "Kıdem Tazminatı" başlıklı 20 nci maddesi ile "Feshi kapsamayan hal" başlıklı 19 uncu maddesi, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun "Tarafların durumunda değişiklik" başlıklı 8 inci maddesi, işyerinin devri halinde iş sözleşmelerinin devralan işverene geçeceğinin örtülü olarak düzenlediği kabul edilmekteydi. Bu dönemde, Yargı kararları da bunu yansıtmaktaydı<sup>194</sup>.

Bunun yanında, 818 sayılı BK'nın 179 uncu maddesi "Bir mameleki veya bir işletmeyi aktif ve pasifleriyle birlikte devralan kimse, bunu alacaklılara ihbar veya gazetelerde ilan ettiği tarihten itibaren onlara karşı mamelekin veya işletmenin borçlarından mesul olur; Şu kadar ki, iki yıl müddetle evvelki borçlu dahi yenisiyle birlikte müteselsilen mesul kalır; bu müddet muaccel borçlar için ihbar veya ilan tarihinden ve daha sonra muaccel olacak borçlar için de muacceliyet tarihinden itibaren işlemeye başlar. Borçların bu suretle naklinin hükümleri, tek bir borcun nakli akdinden doğan hükümlerin aynıdır." hükmünü içermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce her ne kadar işyerinin veya bir bölümünün devri halinde işverenin değişmesinin iş sözleşmelerine etkisi konusunda kanuni boşluk olmasına rağmen söz konusu 818 sayılı BK'nın 179. Madde hükmü ile çözüm arayışına girişilmiştir.

<sup>194</sup> Mollamahmutoğlu, Astarlı, s.237.

İş mevzuatı ile Borçlar Kanununda, işyerinin devri ile ilgili günün ihtiyaçlarına cevap verecek hükümler getirmek amacıyla herhangi bir adım atılmamış, yukarıda bahsedilen hükümlerle sorunlar çözülmeye çalışılmıştır. Ancak, işyerinin veya bir bölümün devrinde, iş sözleşmelerinin akıbetinin ne olacağı, 22.05.2003 tarihinde kabul edilen ve 10.06.2003 tarihinde RG’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İK’nın 6 ncı maddesinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı İK’nın 6 ncı maddesi “İşyerinin veya bir bölümünün devri” konu başlığını taşımakta olup, burada “işyerinin veya bir bölümünün devrinin iş sözleşmelerine etkisi” anlaşılmaktadır. İşyerinin veya bir bölümünün devri konusunda açık bir düzenleme getiren ilk kanun hükmü 4857 sayılı İK’nın 6 ncı maddesidir.

4857 sayılı İK’nın 6 ncı maddesi 818 sayılı BK’nın uygulama alanını daraltmıştır. 4857 sayılı İK, işyerinin devrini açık bir şekilde düzenlediğinden 818 sayılı BK’nın devirle ilgili hükümleri, 4857 sayılı İK’nın 6 ncı maddesinde boşluk varsa veya 4857 sayılı İK’nın 4 üncü maddesinde sayılan istisna hallerinde uygulama alanı bulacaktır. Örneğin işyerinin satışı veya kiraya verilmesi gibi hallerde 818 sayılı BK’nın 179. Madde hükmü uygulanacak diğer hallerde 4857 sayılı İK’nın 6 ncı maddesi uygulama alanı bulacaktır.

4857 sayılı İK’nın 6 ncı maddesinin 1 inci fıkrasında; “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.” Hükmü düzenlenmiştir. Bu hüküm işyerinin veya bir bölümünün devrinde iş sözleşmelerinin durumunun ne olacağını göstermektedir.

4857 sayılı İK’nın 6 ncı maddesinin 1inci fıkrası, hukuki işleme dayalı bir devirden söz etmektedir. Hukuki işlem den kasıt ise işyerini veya bir bölümünü devreden ile devralan işveren arasında bir hukuki bağ kurulmasının zorunlu olduğunu göstermektedir. Bu hukuki bağ ise satım, miras, bağışlama, trampa, intifa hakkı, kiralama, birleşme, şirketleşmeye gidilmesi<sup>195</sup>, devletleştirme, özelleştirme<sup>196</sup>,

<sup>195</sup> Yargıtay 9.HD. 22.07.2008 gün, 2007/20491 E, 2008/21645 K., Çankaya / Çil, s.462.

rödövens sözleşmesi<sup>197</sup> gibi hallerde kurula bilmektedir. Tüzel kişi olan işverenin işyerini gerçek kişiye devretmesi veya adi ortaklıklardan biri veya bir kaçının hisselerini devretmesi de işyeri devri niteliğindedir.<sup>198</sup> İşyerinin veya bir bölümünün devri uygulamada daha çok hukuki bir işlem olan sözleşmeler ile gerçekleşmektedir<sup>199</sup>.

İşyerinin veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayanarak devredilmesi halinde (maddi ve maddi olmayan unsurlar) iş sözleşmelerinin yeni işverene geçmesi için devredilen işyerinin veya bir bölümünün kimliğini koruması gerekmektedir. Aksi halde işyeri veya bir bölümünün devrinden söz edilmeyecektir<sup>200</sup>.

İşyerinin veya bir bölümünün devri, çalışma koşullarında değişiklik yapıldığı anlamına gelmez işyeri veya bir bölümünün devrinde işveren tarafı değişmekte, iş sözleşmeleri mevcut bütün hak ve borçları ile birlikte yeni işverene geçmektedir<sup>201</sup>. 12.03.2001 tarih ve 2001/23 sayılı yönerge hükmüne aykırı olarak 4857 sayılı İK'nın 6 ncı maddesinin 1 inci fıkrası, işyerinin veya bir bölümünün devrinin geçerliliği için işçinin rızasını aramamakta, ayrıca devir konusunda işçinin bilgilendirilmesini de göz önüne almamaktadır<sup>202</sup>.

4857 sayılı İK, işyerinin veya bir bölümünün devri halinde, iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçeceğini ifade etmekle yetinmemiş; mezkur kanunun 6 ncı maddesinin 2 nci fıkrasında da, “devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren

---

<sup>196</sup> Özelleştirme işlemleri nedeniyle kamuya ait hisselerin devri sonucu tüzel kişilik aynen devam etmekle birlikte sadece pay durumlarında değişiklik olması, TMSF tarafından işyerinin yönetimine el konulması, tüzel kişilik aynı kalmakla birlikte hisselerin el değiştirmesi işyeri devri olarak değerlendirilmez. Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı, s.240.

<sup>197</sup> Maden ruhsat sahiplerinin, ruhsat sahalarının bir kısmında veya tamamında üçüncü kişilerle yapmış oldukları sözleşme. Yargıtay 9.HD. 21.05.2007 gün, 2007/6437 E, 2007/15608 K., Yargıtay 9. HD.05.02.2007 gün, 2006/30411 E,20072035 K. Çankaya /Çil, s.463.

<sup>198</sup> 4857 sayılı İK'nın 6 ncı madde gerekçesine göre; Miras yolu ile işyerinin devri hukuki bir işlem olarak değerlendirilmemektedir. İşverenin ölmesi halinde yerini mirasçılar almakta, iş sözleşmeleri mirasçılara geçmektedir(4721 sayılı Türk Medeni Kanunu 599. Madde).

<sup>199</sup> Çankaya / Çil, s.461 - 462. ; Mollamahmutoğlu / Astarlı s.239 - 240.

<sup>200</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut, s.45 - 46.

<sup>201</sup> 4857 sayılı İK'nın 6 ncı madde gerekçesi.

<sup>202</sup> Mollamahmutoğlu / Astarlı, s.239.

yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.” Hükümünü getirmiştir. Devralan işveren, ihbar ve kıdem tazminatları, yıllık ücretli izin hakkı gibi işçinin kıdemine göre belirlenen haklarda, işçinin, devreden işveren nezdinde geçirdiği hizmet sürelerini de dikkate alarak işlem yapacaktır<sup>203</sup>.

4857 sayılı İK'nın 6 ncı maddesinin 3 üncü fıkrasında ise “Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.” hükmü yer almaktadır. Buna göre, devirden önce doğmuş olan borçlardan (hafta tatili ücreti, UBGT ücreti, yıllık izin ücreti v.b.) devreden işveren devralan işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu olacaktır. Bu sorumluluk iki yıl ile sınırlandırılmış olup, devreden ve devralan işverenin sorumluluğu işçiyi çalıştırdıkları süre ve ücret üzerinden sınırlı olacaktır. Devreden işveren, devirden sonra doğmuş veya muaccel olmuş alacaklardan sorumlu değildir (Kıdem tazminatı hariç<sup>204</sup>). Devirden sonra işçinin iş sözleşmesi devralan işveren tarafından feshedilirse, bu fesih dolayısıyla işçinin devreden işverende geçen çalışma süresi de dahil tüm hizmet süresine göre hesaplanacak ihbar tazminatından ve muaccel hale gelen yıllık izin ücretinden devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır<sup>205</sup>.

Birlikte sorumluluk hükmünün uygulama alanını düzenleyen 4857 sayılı İK'nın 6 ncı maddesinin 4 üncü fıkrası “Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.” hükmünü içermektedir. Birleşme, katılma veya tür değiştirme hallerinde tüzel kişilik sona erdiğinden, birlikte sorumlu tutulabilecek işveren bulunmamaktadır. Bu durumda işyerinin borçlarından yeni tüzel kişilik sorumlu olacaktır<sup>206</sup>.

<sup>203</sup> Mollamahmutoğlu / Astarlı, s.241.

<sup>204</sup> 1475 sayılı İK'nın “Kıdem Tazminatı” başlıklı 14 üncü maddesi gereğince, işçinin tüm hizmet yılı üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları, ancak, devreden işverenin kıdem tazminatından kendi dönemi ve ücreti üzerinden sınırlı iken, devralan işveren ise işçinin tüm kıdeminden sorumludur.

<sup>205</sup> Mollamahmutoğlu / Astarlı, s.241.

<sup>206</sup> Alpagut, s.67 - 68.



4857 sayılı İK'nın 6 ncı maddesinin 5 inci fıkrası “devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.” hükmü, işyerinin veya bir bölümünün devri nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceğini düzenlemektedir. Bu hükümle tarafların fesih hakkı düzenlenmiş ve bu yolla iş güvencesinin sağlanması amaçlanmıştır. 4857 sayılı İK'nın işçi ve işverene derhal fesih hakkı veren 24 ve 25 inci maddeleri saklı tutulmuştur<sup>207</sup>.

4857 sayılı İK'nın 6 ncı maddesinin son fıkrası ise “iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.” hükmünü içermektedir. Ancak, iflas gibi benzer bir durum olan işyerinin cebri icra yoluyla satımı halinde durumun ne olacağı tartışmalı olmasına rağmen, Yargıtay kararlarında işyerinin cebri icra yoluyla satımı, İK'nın 6 ncı maddesi kapsamında değerlendirilmektedir<sup>208</sup>.

11.01.2011 tarihinde kabul edilen, 04.02.2011 tarih ve 27836 sayılı RG'de yayımlanarak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı BK, 4857 sayılı İK'nın 6 ncı maddesi hükmüne paralel şekilde düzenlenmiştir. 6098 sayılı BK'nın “Malvarlığının veya işletmenin devralınması” başlıklı 202 nci maddesi “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 dağıtımı yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur. Bununla birlikte, iki yıl süreyle önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır. Bu süre, muaccel borçlar için, bildirme veya duyuru tarihinden; daha sonra muaccel olacak borçlar için ise, muacceliyet tarihinden işlemeye başlar. Borçların bu yoldan üstlenilmesinin sonuçları, dış üstlenme sözleşmesinden doğan sonuçlarla özdeştir. Bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü devralan tarafından yerine getirilmedikçe, ikinci fıkrada

<sup>207</sup> Alpagut, s.121.

<sup>208</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoglu / Astarlı, s.248.

öngörülen iki yıllık süre işlemeye başlamaz.” Hükümünü içermekte olup “İşletmelerin birleşmesi ve şekil değiştirmesi” başlıklı 203 üncü maddesi ise “Bir işletme, başka bir işletme ile aktif ve pasiflerin karşılıklı olarak devralınması ya da birinin diğerine katılması yoluyla birleştirilirse, her iki işletmenin alacaklıları, bir malvarlığının devralınmasından doğan haklara sahip olup, bütün alacaklarını yeni işletmeden alabilirler. Bir tek kişiye ait olup da, kollektif veya komandit ortaklık hâline dönüştürülen bir işletmenin borçları hakkında da aynı hüküm uygulanır.” Hükümünü içermektedir.

Ayrıca, 6098 sayılı BK’nın “İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devri” başlıklı 428 inci maddesi de “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. İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden İşveren yanında işe başladığı tarih esas alınır. 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.” hükümünü içermekte olup, “Sözleşmenin devri” başlıklı 429 uncu maddesi de “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.” hükümünü içermektedir.

6098 sayılı BK’nın yukarıdaki madde hükümleri değerlendirildiğinde; iş sözleşmelerinin devralan işverene kendiliğinden geçeceği, işçinin hizmet süresine bağlı haklarından, onu devreden işveren yanında işe başladığı tarihin esas alınacağı, işyeri devri halinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu olacakları, devreden işverenin bu sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olacağı hükümleri<sup>209</sup> çıkarılmakta olup, 6098 sayılı BK’da açıkça sözleşme devri düzenlenerek işçinin yazılı rızasının alınması halinde sürekli olarak başka bir

<sup>209</sup> Mollamahmutoğlu / Astarlı, s.254.

işverene tüm haklarıyla devredilmesinin önü açılmıştır. Ayrıca devralanın, bütün hak ve borçlarıyla işçiyi devralacağı belirtilerek, işçiye de hak kaybının olmayacağı yönünde güvence verilmiştir. Ancak, 4857 sayılı İK'nın 6 ncı maddesinde işyeri veya bir bölümünün devri söz konusu olup, tek başına işçi devri söz konusu değildir. 4857 sayılı İK'da sürekli olarak sözleşme devrini engelleyici herhangi bir hüküm de bulunmamaktadır. Bu uygulamanın asıl işveren - alt işveren ilişkisine de çözüm olması söz konusu olabilir<sup>210</sup>.

## **VII. 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU YÜRÜRLÜĞE GİRDİKTEN SONRAKİ DURUM**

### **A. Genel Olarak**

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yukarıda ele aldığım gibi, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu yürürlüğe girmeden önce şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirmeleri, yani yapısal değişikliklerde iş ilişkilerine ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanununun 6. Maddesi uygulanmaktaydı. İş kanunu kapsamında olmayan durumlarda ise BK 428 hükmü uygulanmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanununun 6. Maddesi günümüz hukuk anlayışına aykırı, çağdaş olmayan, işçiler adına endişe verici bir düzenlemeydi. 6102 sayılı TTK taslağı oluşturulurken bu durum göz önüne alınarak mehzaz kanun olan İsviçre Borçlar Kanunu da dikkate alınarak işçilerin lehine olan TTK 178 hükmü düzenlenmiştir.

TTK 178 hükmü işçiye devre itiraz ve alacakları için teminat talep etme haklarının tanınması, devre itiraz ile iş akdinin sona ermesi, birleşme, bölünme ve tür değiştirme için de müteselsil sorumluluk öngörülmesi ve bu sorumluluğun kapsamı bakımından bazı farklılıklar getirilmiştir.

TTK 178 ile konuyla ilgili İş Kanunu Madde 6 hükmüne pek çok bakımdan aykırı ve farklı bir düzenleme getirilmiştir. İşçiye devre itiraz ve alacakları için

<sup>210</sup> Bayram, S., Yeni Borçlar Kanunu'nda Sözleşme Devri, İhbar Süreleri ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs - Haziran 2012, s.243 - 250.

teminat talep etme haklarının tanınması, devre itiraz ile iş akdinin sona ermesi, birleşme, bölünme ve tür değiştirme için de müteselsil sorumluluk öngörülmesi ve bu sorumluluğun kapsamı bakımından bazı farklılıklar getirilmesi yeni dönemde dikkate alınması gereken önemli yeniliklerdir.

## **B. Türk Ticaret Kanunu Madde 178**

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu önemli değişiklikler içeren modern bir yasadır. Derin bilgi ve tecrübeye dayanan saygın bir çalışmanın ürünüdür. Bununla birlikte iş hukuku ve işçiler bakımından yapılan düzenleme olan TTK 178 hükmü ilgi çekici ve eleştiriye açıktır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda birleşme, bölünme ve tür değiştirme konusuna, konuyla ilgili tüm menfaat sahiplerinin korunması açısından yaklaşıldığı görülmektedir. Bu menfaat sahipleri arasında birleşen, bölünen veya tür değiştiren şirketlerin işçileri de sayılmakta ve işçileri koruyucu özel hükümler öngörülmektedir.

İlk bakışta TTK 178 hükmü tür değiştirmenin düzenlendiği maddeler arasında olduğu için sadece tür değiştirme yapısal değişikliğine yönelik uygulama alanı bulabileceği düşünülse de birleşme ve tür değiştirme halinde işçilerin korunması konusunda TTK 158. Maddesinin 4. Fıkrası ve 190. Maddelerde TTK 178'e atıf yapılmaktadır. Yapılan atıflar sayesinde TTK 178 hükmü, her türlü birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerinin iş ilişkileri bakımından sonuçlarını düzenleyen temel hüküm olmaktadır.

“İş ilişkilerinin geçmesi” başlıklı TTK 178 hükmünün 1. Fıkrası;

(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.*” şeklinde düzenlenmiştir. İBB (İsviçre Borçlar Kanunu) 333'e uygun olarak TTK 178/1 ile işçiye devre itiraz hakkı tanınmıştır. TTK 178 hükmü ile yapılan en önemli değişikliklerden biri işçiye itiraz hakkı tanınmasıdır. İşçi itiraz hakkı ile işyeri devirlerinde iş akitleri otomatik olarak devralan işverene geçmeyecek, işçi itiraz ederek iş akdi devrini engelleyebilecektir.

TTK 178/2; “(2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür.” Şeklinde düzenlenmiştir. Bu iradeye bağlı olarak iş ilişkisinin sona ermesi mantıklıdır. Ancak, “kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erme” ifadesi bir tercüme hatasıdır ve Türk hukukunda anlamsız kalmaktadır. Bu durum İBK 333 metninin doğru tercümesi ile aşılmalıdır. İBK 333/III’ün Almanca metni şu şekildedir:

“Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst”.

Bu metnin doğru tercümesi ise şöyledir;

“İşçinin devre itirazı halinde iş ilişkisi yasal fesih bildirim süresinin sonunda sona erer”.

Şu halde TTK 178/II ile kastedilen, işçinin itirazı halinde iş akdinin yasal bildirim süresi sonunda sona ermesidir. Yasal bildirim süresinden kasıt, tarafların süreli fesih sırasında uymak zorunda oldukları yasa düzenlenmiş asgari fesih önelleridir<sup>211</sup>.

TTK 178/3; (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.* Şeklinde düzenlenmiştir. Devralan işverenin devir tarihinden önce doğmuş olanlar da dâhil tüm işçilik alacaklarından sorumlu olması sözleşme devrinin ve iş hukukunun da esaslarına uygun ve yerindedir. Dikkat edilmesi gereken husus, işçinin devralana yönelik itirazı ile iş akdinin sona ermesi halinde bile devralanın tüm işçilik alacaklarından müteselsil sorumlu hale gelebilmesidir.

TTK 178/4; “(4) *Aksi kararlaştırılmadıkça veya halin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez.*” Şeklinde düzenlenmiştir. Bu fıkra da işçinin üçüncü bir şirkette çalıştırılmayacağına vurgu yapılmıştır.

<sup>211</sup> Streiff / Von Kaenel, 2005; OR 333 N 12, Alp’ten naklen alınmıştır., (Çalışma ve Toplum), s.64.

TTK 178/5; “(5) İşçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler.” Şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile işçilere alacakları için teminat talep etme hakkı tanınmaktadır.

TTK 178/6; “(6) Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hale gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler.” Bu düzenleme İBK 333’ten fazla olarak, şirket ortaklarının şahsi sorumluluğunu düzenlemiştir. Bu düzenleme Türk Hukuk sistemi açısından ilgi çekici bir düzenlemedir. Zira örneğin bir anonim şirket ortağı normal şartlar altında şirket borçlarından sorumlu olmazken bu düzenleme ile şirketin yapısal değişikliği durumunda işçiye olan borçlardan sorumlu tutulabileceklerdir.

## **1. İşçinin İtiraz Hakkı**

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 178 maddesi iş ilişkilerinin geçmesini düzenlemektedir.

Maddeye göre ; Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür.

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. Aksi kararlaştırılmadıkça veya hâlin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez.

İşçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler. Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hale gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler.

TTK 178 madde, İşçinin işyerini devrine itiraz, iş ilişkisi devreden işveren ile devam etmeyeceğinin sona erme halini düzenler<sup>212</sup>.

## 2. İşçinin İtiraz Hakkını Kullanması

TTK. 178 maddesi uyarınca ticaret şirketlerinin tam veya kısmi bölünmesi halinde iş sözleşmeleri “işçi itiraz etmez ise” devralana geçecektir. TTK.178’in uygulanacağı işyeri devirlerinde iş sözleşmeleri otomatik olarak devralan işverene geçmeyecek, işçi itiraz ederek iş sözleşmesinin devrini engelleyebilecektir. Bu hak ile işçinin iş ilişkisinin karşı tarafını seçme, istemediği bir işveren ile çalışma özgürlüğü korunmaktadır<sup>213</sup>.

İşçinin itirazı ile birleşme, bölünme veya tür değiştirme işlemleri karşı değildir. İtiraz iş sözleşmesinin devrine karşı yapılmıştır. İtiraz ile iş sözleşmesinin devralana geçmesi önlenir. İşçi itiraz etmediği takdirde iş sözleşmesi tüm hak ve borçları ile devralana geçer. İşçinin devre itiraz hakkı bir yenilik doğurucu haktır ve bu hakkın kullanılması ile iş sözleşmesi sona ermektedir.

İşçinin itiraz için bir sebep göstermesi de gerekmez<sup>214</sup>.

TTK 158 ve TTK 190 ile TTK 178’e yapılan atıfların sonucu olarak birleşme halinde katılan şirket veya şirketlerin işçilerinin ve tür değiştirme halinde tür değiştiren şirketin işçilerinin devre itiraz etme hakları var görünmektedir.

<sup>212</sup> Mollamahmutoğlu /Astarlı, s.251.

<sup>213</sup> Alp, s.62.

<sup>214</sup> Alp, s.61, Astarlı, 2013b, s.90.

Bununla birlikte bir işveren değişikliğinin söz konusu olmadığı biçim değiştirici tür değiştirme de işyeri devrine dair işçiyi koruyucu hükümlerin uygulanması söz konusu olamaz<sup>215</sup>.

### **a. İtiraz Hakkının Kullanılmasında Süre**

İtirazın kime yapılacağı konusunda açıklık olmamakla birlikte kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda bu husus belirtilmemiştir. Alman medeni kanunun md.613a/f.6 işçinin itirazının kime yapabileceği konusunda seçimlik hak tanınmıştır.<sup>216</sup> İtiraz devreden işverene, devralan işverene, itiraz devrin gerçekleşmesinden önce devreden işverene, devir gerçekleştikten sonra devralan işverene yapılabileceği gibi, itiraz her iki işverene yapılabilir<sup>217</sup>.

“İtiraz hakkının kullanılma süresi, şekli ve itirazın muhatabı konusunda İBK 333'de ve TTK 178'de bir düzenleme bulunmaktadır. İsviçre hukukunda bir görüş, iş akitleri için öngörülen bir aylık deneme süresinin kıyasen devre itiraz hakkı bakımından da uygulanması yönündedir. Diğer görüş ise işçiye itiraz hakkını kullanabilmesi için makul bir süre tanınması gerektiği ve makul sürenin uzunluğunun somut olayın özelliklerine göre dürüstlük kuralına dayanarak belirleneceğini kabul etmektedir.

Bazı durumlarda kısa bir düşünme süresi tanımak yeterli iken kapsamlı değişimler yaşanan ve gelecek yönetimin kimlerden oluşacağını belirsiz olduğu durumlarda daha uzun süre bir süre doğru hareketin, devri işçilere duyurması olduğu kabul edilmektedir. Zira itiraz hakkının kullanılabilmesi işçinin devir hakkında bilgilendirilmiş olmasına bağlıdır. Alman hukukunda yasa ile itiraz hakkı ve kullanımı işverenin bilgilendirmesine bağlanmıştır. BGB 613a/VI'ya göre, işverenin devir ve sonuçları hakkındaki yazılı bildirimini işçiye ulaşmasını takiben bir ay içinde devre itiraz edilebilir<sup>218</sup>. İsviçre hukukunda da İBK 333a ile işverene işçileri

---

<sup>215</sup> Özkaraca, s.78-79, Alp, s.61

<sup>216</sup> Alman Medeni Kanunu, Madde 613a/f.6, Alp'ten naklen alınmıştır., s.61.

<sup>217</sup> Astarlı, 2013b, s.90.

<sup>218</sup> Alman Medeni Kanunu, Madde 613a/f.6, Alp'ten naklen alınmıştır., s.61.



bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiştir<sup>219</sup>. TTK 178'de işçiye itiraz hakkı tanınırken bilgilendirme konusunda bir hüküm öngörülmemiş olması önemli bir eksiklik ve uygulamada itiraz hakkının ne zaman doğduğu ve süresi bakımından önemli sorunlara yol açacaktır.

İşverenin her durumda bir duyuru ile birlikte işçilere itiraz haklarını da hatırlatması ve itiraz etmeleri için makul bir süre tanınması yerinde olacaktır. Bu takdirde işverenin belirlediği süre içinde itiraz etmeyen işçiler devre onay vermiş kabul edilirler. Daha uzun bir süre tanınmanın gerekli olmadığı hallerde hukukumuzda İş Kanunu'nun 22 maddesi ile işçiye esaslı değişikliği kabul konusunda tanınan altı iş günlük sürenin burada da yeterli olacağı ve kıyasen uygulanabileceği savunulabilir. Ancak İş K .22. maddesinden farklı olarak altı iş günü içinde itiraz etmemenin sonucu işçinin örtülü onayı anlamına gelecektir. İtirazın şekli konusunda bir yasal düzenleme bulunmadığından işçinin sözlü beyanı ile itiraz etmesi de geçerli sayılacaktır. Ancak ispat kolaylığı bakımından itirazın yazılı olması yeğlenmelidir. İtirazın devreden işverene mi yoksa devralan işverene mi yöneltileceği hususu yasada düzenlenmemiştir. Aynı şekilde özel bir düzenleme içermeyen İsviçre hukukunda da konu tartışmalıdır.

Alman hukukunda işçiye seçimlik bir hak tanınarak itirazın devreden veya devralan işverene yöneltebileceği öngörülmüştür (BGB 613a/VI). Bu konuda önerilebilecek ilk çözüm, itirazın her iki işverene birden yöneltilmesidir<sup>220</sup>.

Ancak buna her durumda gerek ve olanak olmayacağından ikinci bir çözüm, itiraza bağlı olarak iş akdinin hangi işverende sona ereceğine göre itirazın muhatabının belirlenmesidir. İş akdi işyeri devredilmeden önce sona erecek ise itirazın devredene yöneltilmesi yeterli görülebilirken, iş akdi devralan işverende sona erecek ise itirazın da devralana yöneltilmesi daha yerinde görülebilir. Diğer bir çözüm ise işçinin tanıdığı kişiye yani devreden işverene yönelttiği itirazın her durumda yeterli görülmesidir<sup>221</sup>.

<sup>219</sup> İsviçre Borçlar Kanunu, Madde 333, Astarlı'dan naklen alınmıştır., 2013b, s.72-75.

<sup>220</sup> Alman Medeni Kanunu, Madde 613a/f.6, Alp'ten naklen alınmıştır., s.61.

<sup>221</sup> Alman Medeni Kanunu, Madde 613a/f.6, Alp'ten naklen alınmıştır., s.61.

Son olarak Alman hukukunda olduğu gibi işçinin kendi tercihiyle göre devreden veya devralan işverenlerden sadece birine yönelteceği itirazın yeterli olacağı da savunulabilir ki bu çözüm işçinin itiraz hakkını kullanmasını kolaylaştırmak bakımından en uygun olanıdır<sup>222</sup>.

Devralan işverenin itirazdan haberdar olmamak veya geç haberdar olmak nedeni ile doğabilecek zararlarının önlenmesi sorumluluğunu aralarındaki sözleşme ile devredene yüklemesi her durumda mümkündür<sup>223</sup>.

Astarlı'ya göre Türk Hukukunda işçinin işyeri devrinde bilgilendirilmediği yasal düzenleme de Alp'in savunduğu, işyeri devri İş Kanunu'nun 22.maddesindeki çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere ilişkin 6 işgünlük sürenin benimsenmesi uygun olabilse de bu sürenin çok kısa olması itiraz hakkının kullanılması açısından elverişli olmadığından, süre açısından boşluğun içtihatlar yolu ile doldurulması ve İsviçre yargı kararı ve Alman hukukunda olduğu gibi 1 aylık itiraz süresi hakkaniyet ile bağdaşacaktır<sup>224</sup>.

### **b. İtiraz Hakkından Vazgeçme**

İş sözleşmesine, işyeri devri olmadan önceden konulan işçinin itiraz hakkından vazgeçtiğini ilişkin kayıtlar geçersizdir. Vazgeçme kişisel bir haktır<sup>225</sup>. İşçi itiraz hakkından açıkça yazılı veya sözlü olarak vazgeçebileceği gibi işyeri devrinde devralan ile sözleşme imzalaması veya işyeri devrini onayladığına dair bildirim vazgeçmedir. İşçinin, işyeri devrini bildiği, itiraz süresinin kullanılmadığını iddia eden işveren bu hususu ispatlamalıdır.

### **3. İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesinde, işyerinin devri halinde işçinin bilgilendirilmesi açısından hüküm bulunmamaktadır.

<sup>222</sup> Alman Medeni Kanunu, Madde 613a/f.6, Alp'ten naklen alınmıştır., s.61.

<sup>223</sup> Alp, s.62-63.

<sup>224</sup> Astarlı, 2013b, s.91.

<sup>225</sup> Astarlı, 2013b, s.93.

Avrupa Birliği'nin İşletme, İşyeri veya İşletme yahut İşyeri Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23 sayılı Yönergesi işverene, işyerinin devri halinde işçilere bilgi verme yükümlülüğü getirmiştir. Bu yükümlülük ile işyerinin devri halinde işçinin iş ilişkisinin devrine itiraz hakkını tanımıştır. İşçinin devralan işveren ile çalışıp çalışmamaya karar vermesi, işçinin devir işleminden haberdar edilmesi ile mümkün kılınmaktadır<sup>226</sup>.

Avrupa Birliği'nin İşletme, İşyeri veya İşletme yahut İşyeri Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23 sayılı Yönergesi, Bilgilendirme yükümlülüğü düzenleyen 7.madde, devirden işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesini, bilgilendirmenin içeriği ise devrin gerçekleşme tarihi, devrin sebebi, devrin işçiler bakımından yasal, ekonomik ve sosyal sonuçları, işçiler açısından alınması tedbirler konularını içermektedir. İşçi temsilcisinin bulunmaması halinde ise işçiler bilgilendirilir. Bilgilendirmenin yapılacağı zaman açıkça belirtilmemiş ise de, bilgilendirmenin devirden önce ve işçilerin çalışma koşullarının etkisi başlamadan önce yapılacağı sonucu maddeden çıkarılmaktadır. Yönergenin 7.maddesi, aynı zaman da danışma yükümlülüğüne de barındırmaktadır.

Devreden veya devralan çalışanlar ile ilgili önlem almayı planlıyor ise, mutabakata varmak amacı ile işçi temsilcisine danışmalıdır<sup>227</sup>.

Yönergede, yükümlülüklerin ihlali halinde yaptırım belirtilmemiş ise de, yönetmelikte yer alan bütün ihlallerin yaptırımı 9.madde ile düzenlemiştir. Bu maddeye göre, "üye devletler, Yönergede öngörülen yükümlülüklere uyulmaması nedeni ile hakların ihlal edildiğini düşünen tüm işçilere ve onların temsilcilerine, gerektiği takdirde diğer yetkili makamlara başvurduktan sonra, taleplerini dava yolu ile ileri sürme imkanı sağlamak için iç hukuklarında gerekli düzenlemeleri yaparlar"<sup>228</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 6.maddesinde, işyeri devrinde devir nedeni ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi açısından mutlak fesih yasağı ile iş ilişkisinin devir ile

<sup>226</sup> Astarlı, M., "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü", <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-104-1246>, s.150.

<sup>227</sup> Astarlı, s.152.

<sup>228</sup> Astarlı, s.153.

devralana geçeceği açıklanmıştır. Bu durumun işçiye iş güvencesi getirdiği düşünülse de itiraz hakkı tanınmamıştır. İşyerinin devri ile sözleşmede devir edileceğinden “kendi mesleki ve ekonomi geleceği bakımından öngörmediği bir işveren ile iş ilişkisine devam zorunluluğunda bırakılmıştır.” Devralan işveren ile çalışmayı istemeyen işçinin iş sözleşmesindeki bildirim sürelerine iş sözleşmesini istifa ile sonlandırabilir.

İşyerinin devrine itiraz hakkı tanınmamış olan işçiye, 2001/23 yönergesinde olduğu gibi devir ile ilgili olarak işverence bilgilendirme yapılmamaktadır<sup>229</sup>. TTK.178 madde, işçinin itiraz hakkını düzenlese de, birleşme, bölünme ve tür değişikliklerinin işyeri devri olması halinde işçilerin bilgilendirilmesi öngörülmemiştir.

#### **4. İsviçre Hukukunda İşyeri Devri Halinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı**

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333.maddesinin 1.fikrası “bir işveren, işyerini veya işyerinin bir bölümünü üçüncü bir kişiye devrederse, işçinin devre itiraz etmemesi halinde, iş ilişkileri bütün hak ve yükümlülükleri ile birlikte işyerinin devri tarihinde devralan işverene geçer”.demektedir<sup>230</sup>.

Maddenin 3. fıkrasında ise, “İşçinin devre itirazı halinde iş ilişkisi yasal fesih bildirim süresinin sonunda sona erer” hükmü bulunmaktadır. İsviçre hukukunda, işçinin işyeri devrinde iş ilişkisini devralan işverene geçişine itiraz hakkı, işçinin kişilik haklarının korunmasına ve iş ilişkisinin kişiselleşmesini esas almaktadır<sup>231</sup>.

İşçinin iş ilişkisinin devrine itirazı açık olmalıdır. Kanunda itiraz için şekil şartı belirtilmediğinden yazılı, sözlü veya zımni olarak itiraz yapılabilir. İşçi itiraz hakkını kullanırken herhangi bir neden gösterme zorunluluğu yoktur. İtirazın hangi işverene ve bu hakkı hangi süre içinde yapması hususunda ise bir hüküm bulunmamaktadır. İtiraz süresinin işçinin işyerinin devrini öğrendiği tarihten itibaren

<sup>229</sup> Astarlı, s.173.

<sup>230</sup> İsviçre Borçlar Kanunu, Madde 333, Astarlı'dan naklen alınmıştır., 2013b, s.72-75.

<sup>231</sup> İsviçre Borçlar Kanunu, Madde 333, Astarlı'dan naklen alınmıştır., 2013b, s.72-75.

1 aylık süre içinde kullanması gerektiği yönünde görüşler ileri sürülmektedir. İşyeri devrinde iş ilişkisine itirazda bulunan işçinin iş ilişkisi kanuni bildirim sürelerinin sonunda sona erecektir.

İşçinin itiraz hakkını kullanması halinde devralan işveren, devirden önce ve sonra muaccel olan alacak haklarından ve tüm sözleşme süresinden devreden işveren ile birlikte müteselsil sorumludur<sup>232</sup>.

## **5. Alman Hukuku**

İşçinin işyeri devrinde iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı Alman Medeni Kanunu md.613a'nın 6 ve son fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hükme göre, "işçi 5. fıkra göre yapılacak bilgilendirmenin varmasından itibaren bir ay içinde yazılı olarak iş ilişkisinin devredilmesine itiraz edebilir. İtiraz hakkı önceki işverene veya işyerinin yeni sahibine karşı kullanılabilir."<sup>233</sup>

## **6. İtiraz Hakkının Kullanılması Halinde İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

Avrupa Birliği 2001/23 sayılı Yönerge, işyeri devrinde işçinin devre ilişkin itirazını düzenlememekle birlikte Avrupa Birliği Adalet Divanı, itiraz halinde iş ilişkisinin devreden işverenle devam edeceğine veya iş ilişkisinin işveren veya işçi tarafından fesih edilmiş olabileceğine dair iki seçenek göstermiştir.

Alman Medeni Kanununun md.613a/f.6 „da yenilik doğuran hak olan itiraz, bu hakkı kullana işçi açısından iş ilişkisinin devralan işverene geçişine engel olmak ile iş ilişkisi devreden işveren ile devam eder. İsviçre Borçlar Kanunu'nun md.333 ve TTK.178. maddelerinde ise iş ilişkisinin işveren veya işçi tarafından fesih edildiği kabul edilmiştir. İş ilişkisi, itirazın işverene ulaşması ile derhal sona ermemekte, iş sözleşmesinin kanuni bildirim süresinin sonunda sona ereceği kabul edilmiştir.

TTK.178/2 maddesindeki itiraz ile iş sözleşmesinin sona ermesi kanundan kaynaklanması nedeni ile süreli bir fesih değildir. İş sözleşmesinin belirli süreli veya

<sup>232</sup> İsviçre Borçlar Kanunu, Madde 333, Astarlı'dan naklen alınmıştır, s.72-75.

<sup>233</sup> Bkz, Ayrıntılı bilgi, Astarlı, s.76-81; Alp, s.62-63.

belirsiz süreli olmasının bir farkı bulunmamakta, iş sözleşmesi itiraz halinde kanuni bildirim sürelerinin sonunda sona ermektedir<sup>234</sup>.

Kendine özgü iş sözleşmesinin sona erme hali olan işçinin devre itiraz hakkını kullanması ile işçilik alacak hakları özellikle de kıdem tazminatına hak kazanmalıdır<sup>235</sup>.

TTK.178/2. maddesi, işçinin itirazı ile iş sözleşmesinin sona ermesini öngörmektedir. Yasal bildirim süresi, kanunda tarafların uyması gereken bildirim süreleridir. İş Kanunu'nun 17.maddesindeki süreler dikkate alınacak, işverenin işçinin itirazından haberdar olması ile süre sonunda iş sözleşmesi sona erecektir.

Ancak belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulanması daha kolay olan bu düzenleme belirli süreli iş sözleşmelerinde sorun yaratmaktadır.

İsviçre Hukuku'nda belirli süreli iş sözleşmelerinde de sürenin dolmasının beklenmeyeceği, işçinin itirazı halinde belirli süreli akdin de yasal bildirim süresi sonunda sona ereceği kabul edilmektedir. Belirli süreli sözleşmede süresinin yasal bildirim süresinden daha önce dolması halinde ise itiraz eden işçinin iş sözleşmesinin bu tarihte son bulacağı bellidir. İşçinin itirazı halinde iş sözleşmesi yasal bildirim süresi sonuna kadar devam edecektir<sup>236</sup>.

İşyerine devrine ilişkin itiraz, iş sözleşmesinin sona ermesine yol açsa da, iş ilişkisinin kanuni sona erme tarihine kadar devralan işveren ve işçi iş sözleşmesini ifa ile yükümlüdürler<sup>237</sup>. Bu süre zarfında işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi, İş K.25.md gereğince, işverene iş sözleşmesini haklı fesih hakkını vermektedir.

---

<sup>234</sup> Astarlı, 2013b, s.95.

<sup>235</sup> Astarlı, 2013b, s.96 , Mollamahmutoğlu, Astarlı, s.251.

<sup>236</sup> Alp, s.64.

<sup>237</sup> Astarlı, 2013b, s.96.

## 7. İşçinin İtirazı Halinde İşverenin Sorumluluğu

TTK.178.madde ki itiraz ile iş sözleşmesinin sona erme hali 1475 s. İş Kanunu'nun 14.maddesinde sayılan ve kıdem tazminatına hak kazandıran yasal düzenleme içinde değildir. Bu durumun devre itiraz eden işçinin kıdem tazminatı almasının mümkün olamayacağı düşünülse bile, işçiyi koruma amacı ile TTK.178. madde de düzenleme yapılmasıdır. Gerekçedeki ifadeleri ile "işçilik alacaklarını korumakta daha iyi", "daha amaca uygun" ve "toplumsal yönü daha güçlü" bulunmaktadır. Ayrıca, devre itiraz hakkının kullanılabilmesinin fiilen kıdem tazminatı alma hakkına bağlı olmasıdır.

İşçiye devre itiraz hakkı tanımayan hukuki durumlar da işçi devre razı olmayabilir ve işten ayrılabilir. Bu durumda kıdem tazminatı alamayacağı açık olduğu düzenlemeler yanında, TTK.178 madde ile işçiye devre itiraz ederek ayrılma hakkı açıkça tanınıyorsa işçinin herhangi bir hak kaybına uğramadan işten ayrılmasını sağlayabilmektir<sup>238</sup>.

TTK.178/3 md., 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<sup>239</sup>.

İşçinin işyeri devrinde iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itirazı ile devreden işverenin devirden sonra muaccel olacak alacaklardan sorumluluğu, işçinin kıdemine göre belirlenen kanuni bildirim süreleri sonunda sona ereceği tarihe kadar olan dönem ile sınırlıdır. TTK.178 sorumluluk ile ilgili süre sınırlaması getirmemiştir<sup>240</sup>.

---

<sup>238</sup> Alp, s.66.

<sup>239</sup> Mollamahmutoğlu, s.251.

<sup>240</sup> Mollamahmutoğlu, s.253.

## 8. İşverenlerin Müteselsil Sorumluluğu

TTK. 178 ile İŞ Kanununun 6.maddesi, işverenlerin müteselsil sorumluluğu konusunda düzenleme farklıdır. İş K.6.maddesi birleşme ve tür değiştirme hallerinde işverenlerin müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça belirtilmiş iken, TTK 178.maddesi müteselsil sorumluluk öngörülmektedir.

Kanunun gerekçesinde, birleşme ve tam bölünme halinde katılan veya bölünen şirket infisah edebileceği, eski işveren ortada kalmayacağı, tür değiştirmede ise işveren değişmediği için müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacağı esası üzerinde durulmuştur.

Kısmi bölünmede yani bölünen şirketin bir kısım malvarlığı ve işyerlerini devredip varlığını koruması halinde bir eski işveren şirket söz konusu olur ve müteselsil sorumluluk bu aşamada uygulanabilir. Buna karşılık şahıs şirketleri bakımından müteselsil sorumluluğun uygulama alanı geniştir.

TTK 178/VI uyarınca eğer birleşen, tam bölünen veya tür değiştiren şirket bir şahıs şirketi ise ortakların kişisel sorumlulukları esası uygulanacak, şirket borçlarından sorumlu ortaklar işçilik alacaklarından da katılınan, bölünme ile oluşturulan veya tür değiştirip sermaye şirketi olan şirketle birlikte sorumlu olacaklardır. Ortakların yeni oluşan şirkette ortak kalıp kalmamalarının müteselsil sorumluluğun uygulanması bakımından bir önemi bulunmamaktadır.

TTK 178 ile müteselsil sorumluluk kapsamındaki işçilik alacakları ve müteselsil sorumluluğun süresi bakımından da İK 6'dan farklı esaslar benimsenmiştir. TTK 178/III'e göre, "*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.*". Devralan işverenin devir tarihinden önce doğmuş olanlar da dahil tüm işçilik alacaklarından sorumlu olması sözleşme devrinin ve iş hukukunun da esaslarına uygun ve yerindedir. İşçinin devralana yönelik itirazı ile iş akdinin sona ermesi halinde bile devralanın tüm işçilik alacaklarından müteselsil sorumlu hale gelebilmesidir.



TTK 178/II uyarınca yasal bildirim süresi sonuna kadar devralan da iş sözleşmesinin tarafı haline Devreden şirket veya ortakları bakımından ise TTK 178 ile müteselsil sorumluluğun kapsamının genişlediği görülmektedir. İK 6'da öngörülen ilke, devreden sadece devirden önce doğmuş ve devir anında muaccel olan borçlardan müteselsil sorumlu olmasıdır. Devreden işveren, devir tarihinden sonra doğmuş veya muaccel olmuş işçilik alacaklarından sorumlu olmayacaktır.

Oysa TTK 178 ile devreden, işçinin "*hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından*" da müteselsil sorumlu hale gelmektedir.

Devreden, devir tarihinden sonra muaccel olacak işçilik alacaklarından da devralanla birlikte sorumludur. Dönemsel ikramiyeler ve dönem sonunda ödenen primler bakımından bu sorumluluk bir anlam taşımaktadır<sup>241</sup>.

### **C. TTK. 178 ve İş K.6 Maddelerinin Karşılaştırılması**

İK 6'nın uygulama alanı sadece cüz'i halefiyet sonucunu doğuran bir hukuki işlemin sonucu olarak işyeri devri ile sınırlı değildir. İşveren değişikliği sonucunu doğurduğu takdirde birleşme ve bölünme yanında tür değiştirme ile de işyeri devri gerçekleşir ve işçiyi koruyan İK 6 hükmünün uygulanması gerekir. Buna uygun olarak İK 6 ile birleşme, bölünme veya tür değiştirme yolu ile işyeri devrinin sonuçları da düzenlenmektedir<sup>242</sup>. İşyeri devrine ilişkin iş hukuku düzenlemelerinin, birleşme, bölünme ve tür değiştirme yolu ile devirleri de düzenlenmesi sadece Türk hukukuna özgü bir durum da değildir. İK 6 gerekçesinde atıf yapılan Avrupa Birliğinin işyeri devrine dair 2001/23 sayılı yönergesinin uygulama alanı, işyeri, işletme ve işyeri bölümlerinin sözleşmesel olduğu kadar birleşme ile bir başka işverene devrini de kapsamaktadır. İK 6'da birleşme ve tür değiştirme bakımından getirilen tek istisna müteselsil sorumluluk bakımındandır. İK 6/IV uyarınca "tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz." Birlikte sorumluluk hükmü dışında İK 6'da yer alan, iş ilişkilerinin bütün hak ve borçları ile devralana geçmesi, hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin devreden yanında işe başladığı tarihe göre işlem

<sup>241</sup> Alp, s.68-69.

<sup>242</sup> Özkaraca, s. 65.

yapılması ile devrin işçi bakımından haklı fesih sebebi olmadığı ilkeleri böylece birleşme, bölünme ve tür değiştirme sureti ile gerçekleşen devirlerde de geçerlidir.

Her iki madde de devredilen işyerindeki iş ilişkileri devralana kanun gereği kendiliğinden tüm hak ve borçlar ile geçer ve devreden ve devralan işçilik alacakları açısından müteselsil sorumludurlar.

İş Kanunu 6. maddeye göre, şirket birleşme, bölünme ve tür değiştirmelerinde iş ilişkisini devir alınması halinde TTK.178. maddesi daha özel nitelikte bir hükümdür<sup>243</sup>. İş K.6maddesinin de işçiye devre itiraz hakkı tanınmamıştır, TTK.178/1. madde de ise işçi itiraz etmediği takdirde iş sözleşmesi devralana geçmektedir. İş K.6 maddesi devrin işçi açısından haklı fesih nedeni olmadığını belirtilirken, TTK.178. madde itirazın halinde iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilmektedir.

İş K.6.madde birleşme ve tür değiştirme de işverene müteselsil sorumluluk uygulanmayacağını, TTK.178/3 birleşme, bölünme ve tür değiştirmede işverenleri müteselsil sorumlu tutmuş, süreyi ve müteselsil kapsamının İş K.6.maddeye göre fazlalaştırmıştır. TTK.178/5 işçilik alacakları için işçilere işverenden teminat talep hakkı bulunmakta olup, İş K.6.madde teminata ilişkin hüküm bulunmamaktadır<sup>244</sup>.

Normlar hiyerarşisinde İş Kanunu ile Türk Ticaret Kanunu aynı düzeyde oldukları için üst kanunun önceliği ilkesini TTK.178 ve İş K.6 maddesi açısından uygulama alanı yoktur. Yeni tarihli kanunun eskisine göre önceliği, özel kanunun genel kanuna göre önceliği ilkeleri ile Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunu"na göre yeni tarihli olduğundan, TTK 178 İş K. 6"ya göre öncelikli görünmektedir. Yasa hakkındaki TBMM Adalet Komisyonu, TTK 178 – İK 6 ilişkisi hakkındaki değerlendirmesine ilişkin Alt Komisyon raporunu benimsemiştir.

Alt Komisyon"da, İş Kanunu Madde 6 karşısında birleşme, bölünme ve tür değiştirmelerde iş ilişkilerinin geçmesini düzenleyen TTK 178"in gerekli olup olmadığı tartışılmış, bu maddenin gerekli olduğu sonucuna varılması durumunda iki

<sup>243</sup> Mollamahmutoğlu /Astarlı, s.250, Alp,s.58. , Astarlı, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum, 2013b/1, s.85.

<sup>244</sup> Alp, s.56.

madde arasında çelişki veya kesişme noktaları bulunup bulunmadığı üzerinde durulmuştur. Kanun birleşme, bölünme veya tür değişme neticesinde bir işyeri devrinin söz konusu olması halinde devirden etkilenecek işçilerin haklarının korunmasını esas almaktadır.

İş Kanunu'nun 6. maddesinin 4.fikrasına göre, işyeri veya bir bölümünün bir hukuki işlem sonucu devir edilmesi halinde işveren tüzel kişi ise, tüzel kişiliğın, birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmadığı belirtilmiştir.

İşçinin itiraz hakkı, TTK 134 ve 194 maddeleri arasındaki birleşme, bölünme veya tür değiştirme kapsamında işyeri devri olduğunda uygulama alanı bulacaktır. İşyerinin devrinde işçiye itiraz hakkı, işçinin kişilik haklarının korunması ve iş ilişkisinin kişisel özelliğinden kaynaklanmaktadır. Anayasal hak olan sözleşme özgürlüğü ile taraflar birbirlerini de seçmekte özgürlerdir. İşyeri devri sonucu işveren değişikliğinin işçiye işvereni seçme hakkı tanınmamaktadır.

İşçi ile işveren arasında ekonomik, siyasi, dini, meslek anlayış farklılıkları olabileceğı, işçinin çatışma halinde çalışmayı istemediğı bir ortamda itiraz hakkı tanınmaması halinde çalışmaya zorlamak anayasal haklarını da yok saymak olur<sup>245</sup>.

İşletme, İşyeri veya Bunların Bir Bölümünün Devri Halinde çalışanların Haklarının Korunmasına İlişkin Üye Devletlerin Mevzuatının Yaklaştırılması hakkında 12.03.2001 tarih ve 2001/23 sayılı Avrupa Birliğı Yönergesinde işçinin itiraz hakkı açıkça düzenlenmemiş ise de Avrupa Adalet Divanı üye devlet hukukunda düzenleme yapılmasının mümkün olabileceğini kabul etmiştir.

Alman Medeni Kanunun md.613a/f.b ve İsviçre Borçlar Kanunu md.333 hükümleri de işçiye itiraz hakkını açıkça düzenlemişlerdir<sup>246</sup>.

---

<sup>245</sup> Astarlı, 2013b, s.86.

<sup>246</sup> Astarlı, 2013b, s.70.

#### D. TTK 178'in İK 6'ya Önceliği (Kanunlar Çatışması)

Birleşme, bölünme ve tür değiştirme yolu ile gerçekleşen devirlerde böylece İK 6 ile TTK 178 arasında bir kanunlar ihtilafı doğmaktadır. Birbiri ile çatışan iki hüküm bulunması halinde bunlardan hangisinin öncelikle uygulanacağı konusunda çeşitli ilkeler bulunmaktadır. Bunlardan birincisi üst kanunun önceliğidir fakat normlar hiyerarşisinde İş Kanunu ile Türk Ticaret Kanunu aynı düzeyde oldukları için bu ilkenin somut durumda uygulama alanı yoktur. İkinci ilke yeni tarihli kanunun eskisine göre önceliği, üçüncü ilke ise özel kanunun genel kanuna göre önceliğidir(Gözler,2003;225-231). Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunu'na göre yeni tarihli olduğundan, TTK 178 İK 6'ya göre öncelikli görünmektedir. Özel kanun – genel kanun ilişkisi bakımından ise sorunun yanıtlanması güçtür. TTK 178 iş ilişkilerinin geçmesine bağlı sonuçları, birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumlarına özgü olarak düzenlediği için, işyeri devrinin tüm olasılıklarını kapsayan İK 6'ya göre özel hüküm olduğu savunulabilir. Ancak aynı şekilde İş Kanunu'nun iş ilişkileri bakımından özel kanun olduğu, bu nedenle önceliğin İK 6'da olacağı da savunulabilir. Fakat birbiri ile çatışan iki kanun hükmü arasında bir tercih yapmak gerektiğinde yasa koyucunun iradesini de dikkate almak gerekir.

Yasa koyucunun iradesi yasanın gerekçesi ve hazırlık çalışmalarından anlaşılabilir. Türk Ticaret Kanunu'nun genel gerekçesi incelendiğinde TTK 178 ile getirilen düzenlemelerin bilinçli olarak yapıldığı anlaşılmaktadır. Genel gerekçeye göre, TTK'da *“ayrılma akçesi, denkleştirme, alacaklıların korunması, birleşmeye, bölünmeye ve tür değiştirmeye katılanların özel sorumlulukları ile iş ilişkilerinin geçmesi yeni bir anlayışla ele alınmıştır.”* (Genel gerekçe 55).

*“Getirilen yeni hükümlerle sadece söz konusu yapısal değişikliklerin güvenli, şeffaf ve basit bir işlemler zinciri içinde gerçekleşmeleri sağlanmakla kalınmamış, aynı zamanda, alacaklılar ve diğer hak ve menfaat sahipleri de korunmuştur. Ayrıca işçilerin devralan şirkete geçişleri, hakları ve sorumlulukları da ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.”* (Genel Gerekçe 114).

Fakat konuyla ilgili yasa koyucunun amacını en açık şekilde ortaya koyan belge, yasa hakkındaki TBMM Adalet Komisyonu raporudur<sup>3</sup>. Adalet Komisyonu

Raporunda konumuz bakımından Alt Komisyon'un TTK 178 – İK 6 ilişkisi hakkındaki değerlendirmesine ayrıntılı olarak yer verilmiş ve bu değerlendirme Adalet Komisyonu tarafından da aynen benimsenmiştir. Alt Komisyon'da, İş Kanunu Madde 6 karşısında birleşme, bölünme ve tür değiştirmelerde iş ilişkilerinin geçmesini düzenleyen TTK 178'in gerekli olup olmadığı tartışılmış, bu maddenin gerekli olduğu sonucuna varılması durumunda iki madde arasında çelişki veya kesişme noktaları bulunup bulunmadığı üzerinde durulmuş ve şu hususlar tespit edilmiştir:

*“1. İş Kanununun 6 ncı maddesi genel bir hüküm olup işyerinin tam ve kısmî tüm devir hallerinde uygulanır. Bu madde, birlikte sorumluluk halleri hariç tüzel kişilerin, bu arada ticaret şirketlerinin birleşme, katılma veya türünün sona ermesi hallerinde uygulanmaz. Hüküm uyarınca devredilen, tam bölünen veya türü değiştirilen şirketin Kollektif veya komandit şirket olması halinde, Kollektif ve komandite ortaklar işçilerin alacaklarının ödenmesinden madde çerçevesinde devrolunan şirketle birlikte müteselsilen sorumlu olacaklardır.*

*2. Tasarının 178 inci maddesi ise sadece bölünme, birleşme (Tasarı m. 158, f.4) ve tür değiştirme (Tasarı m. 191) hallerinde uygulanan –İş Kanununun 6 ncı maddesine nazaran- özel bir hükümdür. Bu maddenin İş Kanununun 6 ncı maddesine üstün tarafı işçinin lehine olarak müteselsil sorumluluğu kabul etmiş olmasıdır. Ancak birleşme ve tam bölünmede devrolunan şirketlerin infisah etmeleri sebebiyle eski işveren bulunmadığı için 191 inci maddeden açıkça anlaşıldığı üzere bu sorumluluğu birleşmede, tam bölünmede ve tür değiştirmede şahıs şirketleri bakımından “ortakların kişisel sorumlulukları” çerçevesinde kabul etmiştir. Kısmî bölünmede ise eski ve yeni işverenler işçilerin alacakları için müteselsilen sorumlu olacaklardır. Böylece tasarı işçi alacaklarının teminat altına alınması yönünden İş Kanununun 6 ncı maddesinden daha iyi ve toplumsal yönü güçlü bir düzenleme getirmiştir.*

*3. Diğer yandan 178 inci madde, işçiye itiraz hakkı tanıdığı, aksi kararlaştırılmadıkça veya hâlin gereğinden anlaşılmadıkça işverenin iş sözleşmesinden doğan alacaklarını başkasına devretmesine izin vermediği, alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilmek hakkını işçiye tanıdığı için İş Kanununun 6 ncı maddesinden daha iyidir ve amaca daha uygundur. 4. Aynı yargıyı maddenin altıncı fıkrası da desteklemektedir. Bu gerekçelerle Alt Komisyonumuz 178 inci maddenin, İş Kanununun 6 ncı maddesi karşısında özel hüküm olarak korunmasında, düzenlediği alanlarda uygulanmasında, gereğinde İş Kanununun 6*

*ncı maddesinden boşlukların doldurulmasında istifade edilmesinde yarar görmüş, hatta bu yolda zorunluluk bulunduğu sonucuna varmıştır. Alt Komisyonumuz, iki madde arasında İş Kanununun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrası yönünden bile çelişki bulunmadığı görüşündedir. Aksi sonuca varılması halinde bu fıkra düzenlenecek olan Türk Ticaret Kanununun Uygulanması ve Yürürlüğü Hakkında Kanun ile kaldırılabilir. Alt Komisyonunda tespit edilen yukarıdaki hususlar, Komisyonumuzca da yerinde görülerek, madde aynen kabul edilmiştir.”*

Alt komisyon raporu, böylece komisyonun –ve dolayısıyla yasa koyucunun- TTK 178 – İK 6 ilişkisi konusunda açık görüş ve tercihini yansıtmaktadır. Komisyonun ifadesi ile TTK 178, İK 6’dan daha iyi, daha amaca uygun ve toplumsal yönü güçlü bir düzenlemedir. İK 6 karşısında özel hüküm olarak yasada yer almalı, gerektiğinde İK 6’dan boşluk doldurucu genel hüküm olarak yararlanılmalıdır.

Yasa yapıcı iradesi karşısında TTK 178, İK 6 karşısında özel hükümdür ve öncelikle uygulanacaktır. TTK 178 ile İK 6 hükümlerinin çatıştığı noktalarda TTK 178 hükümleri uygulanacak, sadece TTK 178’de düzenlenmeyen hususlarda İK 6’ya başvurulacaktır. TTK hazırlanırken İş Kanunu Madde 6 ilkelerinin bilinçli bir şekilde ikincil hüküm haline getirilmesi ve İK 6 düzenlemesini hemen hemen aynı şekilde tekrarlayan yeni Borçlar Kanunu madde 428 hükmünün hiç dikkate alınmaması da bu sonucu doğrulamaktadır. İK 6 ancak TTK 178 ile çelişmediği ölçüde boşluk doldurucu genel hüküm olarak geçerliliğini sürdürecektir.

Yasa koyucunun iradesinden kaynaklanan bazı olumlu hususlar ile telafi edilmektedir. Öncelikle TTK178’in uygulama alanı dardır. TTK 178 hükmü, TTK 158 ve TTK 90’da yapılan atıflara da uygun olarak sadece şirketlerin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi durumlarında uygulanacaktır. Bu durumların dışında TTK 178’in bir uygulama alanı yoktur. Birleşme, bölünme ve tür değiştirme dışındaki tüm işyeri devirlerinde, sözleşmesel işlemler ile işyeri devrinde İK6 tek başına geçerliliğini korumaktadır. İkinci olarak, TTK 178 ile İK 6, birleşme, bölünme ve tür değiştirme halinde bile tamamen uygulanmaz hale gelmemekte, boşluk doldurucu olması nedeni ile İK6’nın işçiyi koruyucu hükümleri geçerliliğini korumaktadır. Böylece, devralanın hizmet süresine bağlı haklarda işçinin devreden yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapması yükümlülüğü ile salt işyeri devrinin

işveren bakımından haklı veya geçerli bir feshin sebebi oluşturmayacağı ilkesi birleşme, bölünme ve tür değiştirme yolu ile devirlerde de uygulama alanı bulacaktır.

TTK 178'in önceliği karşısında Türk Ticaret Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte, birleşme, bölünme ve tür değiştirme yolu ile devirlerde bazı farklı kurum ve ilkeler geçerli olacaktır. Bunlar, işçinin devre itiraz hakkı, itiraz halinde iş akdinin farklılıklar ile işçinin teminat isteme hakkıdır. Yasa komisyonunun ifadesi ile İş Kanunundan daha iyi ve toplumsal yönü güçlü olan bu hükümler iş davalarında uygulanacaktır. Ancak hukuk sistemimizde önemli bir uyumsuzluk doğduğu dikkate alınmalı ve yasa koyucunun müdahalesi ile bu uyumsuzluk düzeltilmelidir. TTK 178'in işçiye sağladığı güvenceler sadece birleşme, bölünme ve tür değiştirme halleri için geçerlidir. Oysa işyerlerinin satış veya kira gibi bir işlemle devredilmesi halinde işveren değişikliği daha kesin bir şekilde ortaya çıkmakta ve işçinin korunması ihtiyacı daha fazla olmaktadır. Bu nedenle gelecekte İK 6 ve BK 428 hükümlerinin de işçinin devre itiraz hakkı bakımından TTK 178 ile uyum sağlayacak şekilde değiştirilmesi yerinde olacaktır.

## SONUÇ

Türk Ticaret Kanunu m. 178 düzenlemesi ile İş Kanunu m. 6 düzenlemesi ikinci plana atılmıştır. TTK 178, İK 6 ile çelişki içindedir. Bu sebeple işyerinin devrinin sonuçları bakımından aynı anda yürürlükte olan iki farklı sistemin birlikte uygulandığı bir döneme girilmiştir.

Birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerine bağlı olarak gerçekleşen işyeri devirlerinde 1.7.2012 tarihinden itibaren TTK 178, geri kalan işyeri devri durumlarında ise İK 6 ve İş Kanunu kapsamı dışında da onunla aynı hükümleri içeren yeni TBK 428 uygulanacaktır. Şunu belirtmek gerekir ki, TTK'da ki düzenlemeler yerinde ve işçinin daha lehinedir. Ancak bu durum hukuk sisteminin önemli kanunları arasında böyle bir çelişkinin olmasına cevaz veremez. Ayrıca Ticaret Kanunu 178, iş hukukunda sözleşmenin feshine bağlı kuralları dikkate almadan, en başta kıdem tazminatı gibi önemli bir kurumunu düşünmeden yapıldığı için eleştiriye açıktır. TTK 178 düzenlemesi kuşkusuz kanunun amacına uygun işçiyi koruyucu hüküm olması hasebiyle isabetli bir düzenlemedir. Çelişkiyi gidermek için TTK'ya dokunulmamalı İK6 ve BK428 hükümleri TTK 178'e uygun hale getirilmelidir. Bu sebeple iş hukukunun işçiyi koruma amacına uygun olarak İK 6 ve BK 428 hükümlerinin de işçiyi itiraz hakkını ve itirazın sonuçlarını düzenleyecek şekilde yeniden ele alınması zorunlu hale gelmiştir. Satış, kira gibi bir işlemle işyeri devredilen işçilerin, ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi veya tür değiştirmesi ile işyeri devri durumundan daha az korunmasının haklı bir gerekçesi yoktur. Bu durumdaki işçilere devre itiraz hakkının tanınması sureti ile hukuk sisteminin uyumlu hale getirilmesi yerinde olacaktır.

TTK 178 düzenlemesi ile yapılan değişiklikle işyeri devrinin iki önemli ilkesine dokunulmamaktadır. Bunlardan ilki, devredilen işyerindeki iş ilişkilerinin devralana kendiliğinden, yasa gereği tüm hak ve borçları ile birlikte geçmesi sureti



ile iş ilişkisinin devamlılığının korunmasıdır. İkincisi ise devreden ve devralanın işçilik alacaklarından birlikte (müteselsil) sorumlu oldukları esasının kabul edilmesidir. Bu iki ilke ile devre konu işyerinin işçilerine iş güvencesi sağlanması ve işçilik alacaklarının etkin şekilde korunması esasları muhafaza edilmektedir.

TTK 178'in İK 6'dan en bariz farkı işçiye devre itiraz hakkı tanınmasıdır. İşçi böylece bir seçim hakkına sahip olmakta, iş sözleşmesinin devrini engelleyebilmektedir. İşçiye sağlanan bu hak, işverenler bakımından belirsizlikler yaşanmasına yol açabilecek niteliktedir. Ancak işçiler bakımından da belirsizlik söz konusudur. Gerek itiraz hakkının etkin bir şekilde kullanılabilmesi gerek itiraz hakkının süresinin belirlenmesi için işçinin devir konusunda bilgilendirilmesi zorunlu iken mevzuatımızda bu yönde bir düzenleme bulunmamasının eksikliği yeni düzenleme ile kendini daha ağır bir şekilde hissettirmektedir. Tartışmalı durumların ve sürprizlerin yaşanmaması için en güvenli yol işverenin işçilere bildirimde bulunması ve itiraz hakkının kullanımı için makul bir süre tanınması olacaktır.

Devre itiraz ile iş ilişkisi sona erer. TTK 178'de yanlış bir ifade ile "kanuni süre sonunda" sona ereceği söylenen iş ilişkisinin, mehzaz kanun ve İsviçre hukukundaki anlamına uygun olarak yasal bildirim süresi sonunda son bulacağı kabul edilmelidir. Bu şekilde iş hukukuna yeni bir sona erme şekli kazandırılmaktadır. Kıdem tazminatı ile bu sona erme şekli arasında yasada bir bağlantı kurulmamış olması önemli bir eksiklik olarak kendini göstermektedir. Bu bakımdan bir kanun boşluğu olduğunu kabul etmek gerekir. İşçiyi daha iyi koruduğu iddiasındaki yeni düzenlemenin kıdem tazminatından mahrum kalmak sonucunu doğurmayacağını kabul etmek, düzenlemenin amacına uygun olarak bir yılı aşan hizmet süresi koşulunu gerçekleştiren işçilerin kıdem tazminatı alabileceği sonucuna ulaşmak yerinde olacaktır. Ancak aksi görüşün de savunulması mümkündür. Konu tartışmaya açıktır.

TTK 178 işverenlerin müteselsil sorumluluğu bakımından da İK 6'dan farklı bir düzenleme getirmektedir. İK 6 ile tamamen zıt bir şekilde öncelikle birleşme ve tür değiştirme hallerinde müteselsil sorumluluk öngörülmektedir. Birleşme, tür değiştirme ve tam bölünme halinde iki farklı şirket söz konusu olmayacağı için şirketlerin müteselsil sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Fakat kısmi bölünmede

bölünen şirketin ve sona eren şirketin şahıs şirketi olması halinde ortaklarının müteselsil sorumluluğuna başvurulabilecektir.

Müteselsil sorumluluğun kapsamına giren işçilik alacakları bakımından önemli bir fark ise TTK 178’de devir tarihinden sonra fakat iş akdinin normal sona erme tarihinden önce muaccel olan alacaklardan da müteselsil sorumluluk esasının benimsenmiş olmasıdır. Bu nedenle devreden, devralan işveren döneminde muaccel olacak alacaklardan da birlikte sorumlu tutulabilecektir. Bir görüş uyarınca devreden, devralan işveren döneminde doğacak alacaklardan dahi birlikte sorumluluğu söz konusu olabilir. Fakat kanaatimiz aksi yöndedir. Her durumda önemli bir değişiklik, birlikte sorumluluğun iki yıl ile sınırlı olmamasıdır. Zamanaşımı süresi içinde işçilerin devreden işverenden alacaklarını talep edebilmeleri mümkündür. İşçilere alacakları için teminat isteme hakkı da tanınmış olmakla birlikte bu hakkın nasıl kullanılacağı ve sonuçlarının ne olacağı belirsizdir.

## KAYNAKÇA

Aktay, N. Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar, Kamu- İş, c. 3, S.3, Ocak 1994.

Aktay, N. / Arıcı, K. / Kaplan, T. S., İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.

Akyiğit, E., Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı, TÜHİS, c. 22, S.4-5, Kasım 2009 / Şubat 2010.

Alp, M., YTTK, Bölünme, Birleşme, Tür Değiştirmenin İş İlişisine Etkisi, Çalışma ve Toplum C:2012/1.

Alp, M., İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, c. 9, Özel Sayı, 2007.

Alpagut ,G., İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.

Alpagut, G., İş İlişisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007.

Arslanoğlu, M. A., "İş Sözleşmesinin İradî Devri ile İşverenin Değişmesi", Legal İHSGHD, c. 3, S. 10, Nisan 2006.

Astarlı, M., Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-104-1246> .

Astarlı, M., Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı, Çalışma ve Toplum, S.13, 2013/1.

Aykan, Y., “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması”, Legal İHSGHD, c. 3, S.12, 2006.

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

Bayram, S., Yeni Borçlar Kanunu’nda Sözleşme Devri, İhbar Süreleri ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs - Haziran 2012.

Centel, T.,”İşyerinin Bir Bölümünün Devri’nde Fiziki Mekan”, SİCİL İHD, S. 9, Mart 2008. (Fiziki Mekan)

Centel, T., “Alt İşverene İlişkin İş Kanunundaki Son Değişiklik” , SİCİL İHD, S. 10, Haziran 2008.

Çankaya, O. G. / Çil, Ş., “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İşverenlerin Değişmesi ve Bunun İş İlişkisine Etkileri”, Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.

Çankaya, O. G. / Çil, Ş., İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.

Çelik, N. / Caniklioğlu, N. / Canbolat, T., İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul 2016.

Çelik, N., ”Asıl İşveren Tarafından Alt İşverene İş Verilmesinin Koşulları”, SİCİL İHD, S. 13, Mart 2009.

Çelik, N., “İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları”, SİCİL İHD, S. 17, Yıl 5, Mart 2010.

Çil, Ş., “İş Hukukunda Üçlü İlişkiler”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyum, İstanbul Nisan 2009.

Çubukçu, E., Asıl İşveren-Alt İlişkisi Tanım ve Kavramlar, TÜHİS, c. 21, S. 2-3, Kasım 2007/ Şubat 2008.

Danar, C., Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri, SİCİL İHD, S. 6, Yıl 2, Haziran 2007.

Demircioğlu, M. / Centel, T., İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2016.

Ekonomi, M., İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 2006.

Ekonomi, M. / Eyrenci, Ö., Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, c. II, İstanbul 2001.

Ekonomi, M., ” İşyerinin Bir Bölümünün Devri(Kısmi Devir) Ve İş İlişkilerine Etkisi”, Kamu-İş, c. 5, S. 3, Nisan 2000.

Esener, T., İş Hukuku, 3. Basım, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1978.

Göktürk, K., “Türk Ticaret Kanunu”na göre Ticaret Şirketlerinin Birleşme Süreci ve Bazı Sorunlar”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XVII, Sayı 1-2, 2013.

Göktaş, S., İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkânını Verip Vermeyeceği Sorunu, SİCİL İHD, S. 2, Yıl 1, Haziran 2006.

Günay, C. İ., İş Kanunu Şerhi (2 Cilt Takım), Yetkin Yayınları, Ankara 2015.

Güler, Ş., 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Ödünç İş İlişkisi, TÜHİS, c. 21, S. 2-3, Kasım 2007/Şubat 2008.

Güzel A., İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, Çalışma ve Toplum, 2004/1.

Güzel, A., İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1987.

Güzel, A., Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007.(Değerlendirme)

Kılıçoğlu, M., / Şenocak, K., İş Kanunu Şerhi, Cilt 1-2, 2. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul 2008.

Kaplan, E. T., İşyerinin ve İşletmenin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi, Kamu-İş, c. 3, S. 1, Temmuz 1991.

Mollamahmutoğlu,H. / Astarlı,M. / Baysal,U., İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

Odaman, S., Türk İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisinin Sona Ermesi, SİCİL İHD, S. 10, Yıl 3, Haziran 2008.

Özkaraca, E., İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Yayınları, İstanbul 2009.

Münir Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, Devrim Ulucan’a Armağan, Legal Yayıncılık, Ağustos 2008.

Poroy, R. / Tekinalp, Ü. / Çamoğlu, E., Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

Pulaşlı, H., Şirketler Hukuku Şerhi, Adalet Yayınları, I. Cilt, Ankara 2015.

Pınar, H. , Birleşme ve Devralmalarda Önceki Rekabet İhlallerinden Dolayı Sorumluk, <http://www.rekabet.gov.tr/tr-TR/Rekabet-Yazisi/Birlesme-ve-Devralmalarda-Onceki-Rekabet-Ihlallerinden-Dolayi-Sorumluk-> (Erişim Tarihi: 01.06.2016)

Sayış, B., İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008.

Süzek, S., İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2016.

Soyer, P., “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, SİCİL İHD, S. 1, Mart 2006.

Şahlanan, F.; “İşverenin Değişmesi- İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, TÜHİS, Kasım 2000- Şubat 2001.

Şahlanan, F., İşyeri Devri İle İş Sözleşmesinin Farkı ve Sonuçları, Tekstil İşveren, Ocak 2007.

Taşkent, Ş., Alt İşveren, Legal İHSGHD, S. 2, Nisan-Mayıs-Haziran 2004.

Taşkın, A., İş Hukukunda İşletme Kavramı, Çalışma ve Toplum, C:32, 2012.

Tekinalp, Ü., Ticaret Ortaklıklarında Nev’i Değişirme Kavramı ve Türk Sistemi, İktisat ve Maliye Dergisi, C. 18, S. 5, Ağustos 1971.

Tuncay, C., “İşyeri Kapatılarak İşçilerin Başka İşkolunda Bulunan Bir İşyerine Nakledilmesi Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Durumu”, SİCİL İHD, S. 15, Eylül 2009.

Yenisey, K. D., İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.

İsviçre Borçlar Kanunu, Madde 333, Astarlı'dan naklen.

Alman Medeni Kanunu, Madde 613a/f.6, Alp'den naklen.

ATAD., 11.3.1997, 13/95, Süzen / Zehnacker, para. 22, <http://eur-lex.europa.eu>,  
Erişim: 01.01.2016.

<http://www.sinerjimevzuat.com.tr>

<http://www.kazancı.com.tr>

<http://eur-lex.europa.eu>

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-104-1246> .

[http://www.rekabet.gov.tr/tr-TR/Rekabet-Yazisi/Birlesme-ve-Devralmalarda-  
Onceki-Rekabet-Ihlllerinden-Dolayi-Sorumluk-](http://www.rekabet.gov.tr/tr-TR/Rekabet-Yazisi/Birlesme-ve-Devralmalarda-Onceki-Rekabet-Ihlllerinden-Dolayi-Sorumluk-)



## ÖZGEÇMİŞ

Eren DÜZEN 1987 yılında Van'da doğdu. Özel Çınar İlköğretim Okulu ve Van Atatürk Lisesi'nde ilk ve orta öğrenimini tamamladıktan sonra 2006 yılında Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde lisans eğitimine başladı. 2011 yılında tamamladığı lisans eğitiminin ardından 2013 yılında Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Bölümü yüksek lisans eğitimine başladı ve devam ettirmektedir. Bunun yanında 2012 yılında kurduğu, Eren Düzen Hukuk Bürosu'nda avukatlık mesleğini icra etmektedir.