

İŞYERİ DEVRİNE BAĞLI İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI AÇISINDAN SONUÇLARI VE KONUYA İLİŞKİN YARGI KARARLARI

Burhan ÖZDEMİR*

Özet:

İşyerinin bir işverenden bir başkasına devri halinde çalışan işçilerin kıdem tazminatı hakkı açısından ne gibi hukuki sonuçlar doğacaktır? 1475 sayılı İş Kanununda bu konuyu doğrudan düzenleyen özel bir hüküm yoktur. Bununla beraber acaba konuyla dolaylı ilgisi bulunan bazı hükümlerden yararlanarak bu soruya yanıt vermek mümkün müdür? Ayrıca yargı kararları bu sorun hakkında ne gibi hükümler getirmektedir? İşte bu makalede amaç, yukarıda belirtilen bu sorulara yanıt aramaktır. Yaptığımız inceleme nihayetinde vardığımız sonuç, işçilerin hizmet akitlerinin işyerinin devri ve işverenin değişmesi halinde devam ettiği yolundadır. Bu durumda kıdem tazminatı hakkı da doğmayacaktır. Bu sonuç modern iş hukukunun anlayışına da uygundur. Ayrıca Yargıtayın son kararları da bu yoldadır.

* Yrd.Doç.Dr. Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, İşyerinin Devri, İşverenin Değişmesi.

Keywords: Severance Pay, Transfer of Worksite, Change of the Employer.

Abstract:

**THE IMPLICATIONS OF EMPLOYER CHANGE DUE TO THE
TRANSFER OF WORKSITE UPON THE RIGHT TU SEVERANCE
PAY AND THE RELATED COURT DECISIONS**

In the event a worksite is transferred from one employer to another, what would be the legal results of such a transfer pertaining to the rights of a worker regarding severance pay? There is no particular provision arranging this issue directly in the Labour Act, No. 1475. However, would it be possible to provide an answer to this question by reviewing the other provisions related indirectly with the subject issue? Additionally, what are the provisions introduced by the court decisions concerning this problem? The main purpose of this article is to try to find out the answers to the questions mentioned above. As a result of our reviews on the subject matter, we reached a conclusion that the employment still remains in effect in the event a worksite is transferred and the employer is changed. Therefore, in this situation the workers employed at the worksite would not be entitled to a right for severance pay. This result is also consistent with the understanding of the modern labour law concepts. Furthermore, the recent decisions of the High Court of Appeals are in the same direction.

I- Giriş

İşyerinin sahibi tarafından bir başkasına devredilmesine ticari ve ekonomik hayatta sıkca rastlanır. Diğer yönden kıdem tazminatı iş mevzuatımızın işçilere tanıdığı haklardandır. İşverenler açısından da kıdem tazminatı işgücü maliyetini artırıcı önemli bir maddi yükümdür.¹ Bu nedenle işyeri devrinin kıdem tazminatı hakkı açısından ne gibi sonuçlar doğuracağı önem arzeden bir konudur.

İşyeri devri değişik hukuki sebeplere dayanabilir. Örneğin satım, trampa, hibe v.s. nedeniyle işyeri devredilebilir. İşverenin değişmesi için mutlaka işyerinin mülkiyetinin de devredilmesini öngören bir hukuki işleme gerek yoktur. Mülkiyetin devrini öngörmeyen hukuki işlemlerle de bu sonuç sağlanabilir.² Nitekim ileride örnek olarak vereceğimiz kıdem tazminatına ilişkin bazı Yargıtay kararlarında, işyerlerinin mülkiyetinin devri değil, bunların sadece çalıştırılmak üzere yeni işletmecilere (müteahhitlere) devri sözkonusudur.

Şüphesiz işyerinin devrinin dışında da işveren değişikliği sonucunu doğuran başka hukuki olay veya işlemler vardır.³ Örneğin, ölüm ve mirasçılık, kamulaştırma, ticari ortaklıkların birleşmesinde durum böyledir. Ayrıca, son yıllarda hukukumuza giren özelleştirme müessesesi de işverenin değişmesine yol açabilir.⁴ Ancak biz bu incelememizde konuyu sınırlamak amacıyla işveren değişikliğine yol açan hukuki yollar üzerinde durmadan sadece işyeri devri ve işveren değişmesinin kıdem tazminatı hakkı açısından sonuçları ve buna ilişkin yargı kararlarını ele alacağız.

İşyerinin devredilmesi sonucu işverenin değişmesi başlıca üç noktanın aydınlanması açısından konumuzu ilgilendirmektedir. Birincisi, işyeri devrinin kendiliğinden hizmet akitlerinin feshi anlamına gelip gelmeyeceğidir. Bir başka ifadeyle, işyerinin devredilmesi ve işverenin değişmesi eski işverenle hizmet akdi yapmış işçiler bakımından hizmet akitlerini kendiliğinden sona erdirecek midir? Yoksa erdirmeyecek midir? Bir diğer nokta, devir yoluyla işverenin değişmesi, acaba İş K. m.16/II-e’de öngörülen, iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi anlamına gelecek midir? Sonuç olarak işçinin bu madde hükmüne uygun olarak derhal fesih hakkı var mıdır? Üçüncüsü ise, kıdem tazminatı hakkıyla ilgili olarak devir halinde eski ve yeni işverenlerin sorumlulukları nelerdir?

II- İşyeri Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi

İşyeri devri hizmet akdinin kendiliğinden feshi anlamına gelir mi? Bu konuda, Deniz İş Kanununun 19. maddesindeki “Geminin Türk Bayrağını taşıma hakkı bulunduğu sürece mülkiyetin kısmen veya tamamen herhangi bir şahsa geçmesi hizmet akdinin feshini gerektirmez” hükmüne benzer özel bir hüküm 1475 sayılı İş Kanununda bulunmamaktadır. Böyle bir hükmün bulunması halinde hizmet akitlerinin devirle sona ermeyeceği kabul edildiğinden bu durumun kıdem tazminatı ödenmesine yol açmayacağı açık olacaktır. Çünkü kıdem tazminatı ancak hizmet akdinin sona ermesine bağlı olarak düzenlenmiş bir haktır.⁵ O nedenle hizmet akdinin sona ermediği bir durumda kıdem tazminatı hakkının doğması sözkonusu değildir. Ancak böyle bir hüküm bulunmadığından, durum 1475 sayılı İş Kanunu açısından o kadar açık değildir.

Bununla beraber öğreti, detayları ve hukuki dayanakları farklı da olsa, işyerinin devri halinde hizmet akitlerinin devamını ve eski işverenin yerini yenisinin aldığı büyük bir çoğunlukla kabul etmiş bulunmaktadır.⁶ Bu sonuca ulaştırırken, esas olarak aşağıdaki hükümlere dayanılmaktadır.⁷

İş K. m.14/II

“.....İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akidleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur.”

İş K. m.53

“İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına sebep olamaz.

Aksine bir sözleşme olsa bile yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir.”

TİSGL K. m. 8

“..... toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.”

SS Kanunu m. 82

“Sigortalıların çalıştırıldığı işyeri devredilir veya intikal ederse, eski işverenin Kuruma olan sigorta primi ile gecikme zammı ve faiz borçlarından aynı zamanda yeni işveren de müteselsilen sorumludur.

Bu hükme aykırı sözleşmeler muteber değildir.”

Görüldüğü gibi, bu hükümlerin hiçbiri sorunu doğrudan hedef alarak düzenlenmiş değildir. Bir başka ifadeyle, bunlar işyerinin devri halinde hizmet akitlerinin yeni işverenle devam etmesini sağlamayı amaçlayan ve bunu belirten hükümler değildir.

O nedenle yukarıdaki sorumuza cevap teşkil eden yargı kararları ve içerdiği ölçüler konumuz açısından özel bir önem taşır ve bunların incelenmesi gerekir.

Yargıtayın bu konudaki nispeten eski sayılabilecek kararları çelişkilidir.

- 1) İlk inceleyeceğimiz karar, Y9HD.nin 28.12.1984 tarih ve E.1984/10452 K.1984/12182 sayılı kararıdır.⁸

Karara konu olan olayda, davalı şirket ihaleyi kaybetmiş ve işyeri 1.10.1983 tarihinden itibaren ihaleyi kazanan yeni şirkete devredilmiştir. Yeni ve eski şirket arasında ve ayrıca eski şirket ile sendika arasında yapılan iki protokolde işyerindeki bütün işçilerin hizmet akitlerinin devam edeceği kabul edilmiş ve işçilere duyurulmuştur.

Davacı, davalı şirketin ihaleyi kaybetmesiyle bu şirketle arasındaki hizmet akdinin sona erdiğini, yeni şirketle çalışmayı istemediğini belirterek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. İzmir 1. İş Mahkemesi, 14.9.1984 tarih ve E.1984/257 K.1984/416 sayılı kararı ile, eski işverene karşı açılan davayı kabulle kıdem tazminatına hükmetmiştir.

Mahkemeye göre, “Davacının hizmet akdi, davalı şirketin ihaleyi kaybetmesi ile sona ermiştir. Davacının yeni şirketle sözleşme yaparak işyerinde çalışma zorunluluğu yoktur. davacı, davalı şirketle olan hizmet akdinin sona ermesi ile doğan kıdem tazminatı alacağına ödenmesini istemektedir. Bundan sonra ihaleyi kazanan yeni işveren şirketle çalışmasını(n) ise yeni bir hizmet akdine bağlanmasını istemektedir. Davalı şirket ile ihaleyi kazanan yeni şirket arasındaki protokol veya davalı şirketle sendika arasındaki protokol her iki şirketin çalışma koşullarını ve içi hakları ile ilgili duyuruları davacının sona eren hizmet akdi nedeni ile davalı işverenden kıdem tazminatı talebini engellemez.”

Görüldüğü gibi, mahkeme işyerinin devrine bağlı olarak işverenin değişmesi halinde hizmet akdinin kendiliğinden sona ereceğini kabul etmektedir.

Bu kararın temyiz edilmesi üzerine konu, Yargıtayca incelenmiş ve Y9HD., yukarıda bahsedilen 28.12.1984 tarihli kararı ile İzmir 1. İş Mahkemesi kararını bozmuştur.

Karara göre Yargıtayın bozma gerekçesi özetle şudur: İş K. m. 14’de sözü edilen iş yerinin “herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi yahut eldeğiştirmesi” deyimleri Türk Ticaret Kanunu ve Borçlar Kanununun ilgili maddelerinde olduğu gibi teknik anlamda kullanılmamıştır. Bununla işyerinde işverenin kişiliğinde çeşitli suretlerde olan değişiklikler amaçlanmıştır. Bu maddede işlemiş kıdem tazminatından yeni işverenin sorumluluğu devirden önce kurulmuş hizmet akdinin devirden sonra da aynen sürmekte olduğunun kabulü ilkesine dayanır. İş K. m.14’deki kamu düzeniyle ilgili hükümlere göre de hizmet akdi ilişkisinin sürdürüldüğü, kesilmemiş olduğu sürece işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Bu itibarla, mahkemenin hizmet akdinin davalı şirketin ihaleyi kaybetmesiyle son bulduğu yolundaki kabulü yasaya aykırıdır.

Bu karar öğretide “isabetli bir bozma” olarak değerlendirilmiştir.⁹ Gerçekten de karar, öğretide çoğunlukla kabul gören görüş doğrultusunda, işyerinin devri ve işverenin değişimine rağmen hizmet akdinin devam ettiği esasına dayanmaktadır.

Daha sonra İzmir 1. İş Mahkemesinin direnmesi üzerine konu, YHGK. tarafından ele alınmış ve 1.10.1986 tarih ve E.1985/19-328 K.1985/805 sayılı karar ile direnme kararı onanmıştır. Bu kararda ise, iş akdinin feshi yolundaki irade beyanının, bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu, karşı tarafa açıklanmakla hukuki sonuç doğurduğu ifade edilmiştir. Yine kararda, bu olayla ilgili olarak iş akdinin feshinin gerçekleşmiş olduğu ve feshin de haklı bir nedene dayandığı, bu durumda davacının kıdem tazminatına hak kazandığı belirtilmiştir.

2) İkinci olarak ele almak istediğimiz karar, Y9HD.nin 5.3.1985 tarih ve E. 1984/12575 K.1985/2445 sayılı kararır.¹⁰

Olayda, davacı, çalıştığı şirketin ihaleyi kaybetmesi üzerine, işi başka bir şirketin alacağı ve işyerinin devredileceği kesinleştikten sonra, yeni işverenle çalışmayacağını belirtmiş ve gerçekten yeni işverenle çalışmamıştır.¹¹ Söz konusu işçi mahkemeye başvurarak, ihbar ve kıdem tazminatları ile verilmeyen iş arama izni nedeniyle alacak talebinde bulunmuştur. Mahkeme, hizmet akdini işçinin kendisinin feshetmesi nedeniyle ihbar tazminatı ve iş arama izninin zaten sözkonusu olmadığını, kıdem tazminatı hakkına ilişkin olarak da, yeni işveren nezdinde iş şartlarının değişmediğini, ayrıca eski ve yeni işverenlerin hizmet akitlerinin devam edeceğini yaptıkları bir protokolla kabul ve beyan ettiklerini belirterek davayı reddetmiştir.¹²

Kararın temyiz edilmesi üzerine Y9HD., yukarıda belirtilen kararı ile mahkemenin kararını bozmuştur. Yargıtaya göre "davacı işçi işyerinin davalıdan başka yeni bir şirkete geçeceğini öğrendikten sonra... yeni işverenle çalışmayı arzulamadığından haklarının ödenmesini istemiş 29.9.83 tarihinde noter ihtarında da aynı nedenlere dayalı fesih iradesini tekrarlamıştır. Gerçekten davacı, işyerinin devri ile beraber, iş ilişkisini yeni işveren döneminde de sürdürmemiş ise, bu yön araştırılarak sonucuna göre kıdem tazminatı hakkının doğup doğmadığının değerlendirilmesi gerekir. Bu görüş, ferdi hukuksal ilişki doğuran akit serbestisi ilişkisiyle de uygun düşer."

Görüldüğü gibi kararda, işyerinin devrinde hizmet akitlerinin prensip olarak devam edeceği, ancak işçinin fesih iradesini açıklamak suretiyle buna mani olabileceği kabul edilmektedir. Kararın ifadesinden anlaşılacağına göre -açıkça belirtilmemiş olsa da - işyerinin devri halinde, işçinin fesih iradesini açıklayabilmesi için İş K. m.16/II-e'deki şartların oluşmasına gerek yoktur. Çünkü akit serbestisi prensibi bunu gerektirir. Şüphesiz burada kastedilen, sonucunda işçinin kıdem tazminatı alabilmesine olanak tanıyan bir fesih iradesinin açıklanmasıdır. Karara göre, işçinin yeni işveren döneminde çalışması da fesih iradesinin bulunmaması ve hizmet akdinin devamının tasvibi anlamına gelecektir.

Kararda belirtilen iki değişik karşı oy yazısından birincisinde fesih iradesinin açıklanmasıyla feshin gerçekleştiği, hukuki sonuçlarının da doğacağı, davacının yeni işveren nezdinde çalışmış olmasının durumu değiştirmeyeceği ifade edilmiştir.

Diğer karşı oy yazısında ise özetle, işverenin değişmesinin hizmet akdinin devamına mani olmadığı, ayrıca bu durumda işçinin İş K. m.16/II-e uyarınca sözleşmeyi fesih hakkı da bulunmadığı belirtilmiştir.

Görüldüğü gibi bu olay nedeniyle verilen karar, şartların aynı olduğu ve yukarıda ilk olarak incelediğimiz aynı daire kararına tam anlamıyla terstir.

3) Bir başka karar, Y9HD.nin 28.5.1987 t., E. 1987/5197 K. 1987/5359 sayılı kararıdır.¹³

Karara konu olayda, İpragaz dolum tesislerini çalıştıran işverenin İpragaz A.Ş. ile yaptığı sözleşme süresinin sona ermesi ile işyeri el değiştirmiş ve İpragaz A.Ş.'ye geçmiştir. Ancak, işçi işyerinde çalışmaya devam etmekle beraber, tesisleri çalıştıran eski işvereninden kıdem tazminatı ve diğer haklarını talep etmiştir. İş akdinin bozulmasında ara verme bulunmadığını ve esas işveren nezdinde çalışmanın devam ettiğini kabul eden mahkeme, ihbar tazminatını reddetmiş buna mukabil izin parası ve kıdem tazminatına hükmetmiştir. Ancak, Yargıtay aşağıdaki gerekçe ile mahkeme kararını bozmuştur.

Yargıtaya göre, "Davada somutlaşan olayda akdi ilişki bozulmamıştır. İşveren değişmiştir. İşçi çalışmasını sürdürmektedir... Bu sebeple davanın reddine karar verilmesi gerekirken aksine düşünce ile kıdem ve ücretli izin parasının tahsiline karar verilmiş olması Yasanın koyduğu ilkelere ve Yargıtay kararlarına aykırıdır." Ancak karara yazılan karşı oy yazısında olayın "bir işyerinin başka bir işverene devri niteliğinde" olmadığı belirtilerek ve "...davacının ...davalı ile aralarında mevcut iş aktinin, İpragaz A.Ş.ile davalı arasındaki sözleşmenin bitimi nedeni ile sona erme ve bundan sonra davacı ile, İpragaz A.Ş. arasında yeni bir iş akdi yapılması hali sözkonusudur. Kaldı ki, bir an için işyerinin el değiştirdiği düşünülse dahi davacının önceki işveren olan davalıdan kıdem tazminatı istemesi mümkündür." denilmek suretiyle mahkeme kararının onanması yolunda oy kullanılmıştır.

Yargıtayın daha yakın tarihte verdiği kararlarda ise, işyerinin devredilmesi ve işverenin değişmesi olaylarında işçinin hizmet akdinin yeni işverenle de devam ettiği genellikle kabul edilmektedir.¹⁴

III- İş Şartlarının Esaslı Bir Tarzda Değişmesi Kavramı Açısından İşyerinin Devri Ve İşverenin Değişmesi

İşyerinin devri ve işverenin değişmesi, iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi anlamına gelir mi?

İş K. m.16/II-e hükmüne göre iş şartlarındaki esaslı bir değişiklik işçiye hizmet akdini derhal fesih hakkı verir.¹⁵ Ancak, bunun aksinin toplu iş

sözleşmesinde veya hizmet akdinde kararlaştırılmamış olması gerekir. İş K.m.14'de kıdem tazminatının ödeneceği haller sayılırken 16. maddeye göre hizmet akdinin işçi tarafından feshi de belirtildiğinden, İş K. m.16/II-e uyarınca yapılan fesih kıdem tazminatı hakkının doğumuna yol açacaktır.

Hangi durumların iş şartlarında esaslı bir değişiklik anlamına geleceği konusunda önceden ölçü koymak zor, hatta imkansız olduğundan, her olayı ayrıca inceleyip, karar vermek gerekir.¹⁶ O nedenle bu konu hakkında da Yargıtay kararları ve bu kararlarda benimsenen ölçütleri incelemek hem önemli hem de gereklidir.

Burada inceleme konusu yaptığımız ilk iki karar, daha önce işverenin değişmesinin kendiliğinden hizmet akdinin feshine yol açıp açmayacağı konusunu incelerken ele aldığımız kararlardır.

1) Y9HD.nin 2812.1984 t., E.1984/10452 K.1985/12182 sayılı kararı

Bu kararda Yargıtay, olayla ilgili olarak işverenin değişmesinin hizmet akdinin kendiliğinden sona ermesine yol açmayacağına hükmetmiş ve aksine kıdem tazminatı talebini kabul eden mahkeme kararını bozmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına yazılan karşı oy yazısında ise, "işyerinin... herhangi suretle bir işverenin başka bir işverene geçmesi --- halini, işçiye iş aktini bildirimsiz fesih hakkı veren 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/e maddesine göre iş şartlarının başkalaşması şeklinde düşünmek gerekir. ... İş Kanunu'nun değişik 14'cü maddesi hükmünce işyerinin... herhangi bir sebeple bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere naklinin iş aktinin feshi anlamında sayılamayacağı hususu işveren bakımından sözkonusu olup bunu, yeni işverenle çalışmak istemeyen işçiyi el değiştirme işlemi kabule zorlayıcı bir durum olarak mütalaa etmemek lazımdır. O halde, işyerinin el değiştirmesi halinde iş aktini fesheden işçi kıdem tazminatını alabilmelidir." görüşü ileri sürülmüştür.

Daha sonra, mahkemenin direnmesi üzerine verilen 1.10.1986 t., E. 1985/9-328 K.1986/806 sayılı YHGK. kararında ise, "İş aktinin feshi yolundaki irade beyanı bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması niteliğinde olup bu yoldaki iradenin karşı tarafa açıklanması ile hukuki sonuç doğurur. Olayda iş akdinin feshi gerçekleşmiş olup feshin de haklı nedene dayandığı anlaşılmaktadır." gerekçesiyle direnme kararının onanması kararlaştırılmıştır.

2) Y9HD.nin 5.3.1985 t., E. 1984/12575 K. 1985/2445 sayılı kararı

Yine yukarıda belirtildiği gibi, İzmir 3. İş Mahkemesi, davacının işveren değişikliğine bağlı olarak fesih bildirimini kanuna aykırı bularak, kıdem tazminatı ve diğer haklarının talebini reddetmiştir.

Yargıtay ise sözkonusu kararı ile, davacı işçinin işveren değişikliği karşısında fesih iradesini açıklayabileceğini belirtmek suretiyle haklarını isteyebileceğini kabul etmiştir. Yargıtaya göre bunun için, işçinin iradesinin sonucuna uygun olarak kendisinin de işte çalışmaması gerekir. Bir başka ifadeyle fesih bildiriminde bulunmakla beraber işçi işte çalışmaya devam ederse kıdem tazminatı ve diğer haklarını artık isteyemez.

O nedenle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, İzmir 3. İş Mahkemesi kararını bozarak davacı işçinin yeni işveren döneminde işte çalışmaya devam edip etmediğinin araştırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Bu karara yazılan iki karşı oy yazısında farklı gerekçelere dayanılmıştır.

Birinci karşı oy yazısında, fesih iradesinin açıklamasıyla feshin gerçekleştiği belirtilerek, feshin İş K. m.16/II-e hükmüne dayanması nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı ifade edilmiştir. Karşı oy düşüncesine göre, davacı işçinin fesih gerçekleştiğinden sonra yeni işveren nezdinde çalışması dahi sonucu değiştirmez.

İkinci karşı oy yazısındaki düşünceye göre ise, "...salt işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi ile işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Çünkü, kural olarak işyerinin devri veya herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğurmaz...."

Görüldüğü gibi bu iki olayla ilgili olarak verilen Y9HD. kararları çelişkilidir. Bununla beraber birinci olayla ilgili dava, mahkemenin direnmesi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna intikal ettiğinden ve YHGK. kararı, direnme kararının onanması şeklinde olduğundan, nihai çözüm yine ikinci kararda olduğu gibi işverenin değişmesinin, işçiye İş K. md. 16/II-e uyarınca hizmet akdinin feshi hakkı verdiği yolunda olmuştur.

Ancak bu düşünce ve bu yoldaki yargı kararları öğretide eleştirilmiştir. Öğretide genel kabul gören görüş, işverenin kişiliğinin iş ilişkisi için önemli olduğu durumlar dışında sırf işyerinin el değiştirmesinin bir başka deyişle sadece işverenin değişmesinin İş K.m. 16/II-e anlamında işçiye bir fesih hakkı vermediğidir.¹⁷

3) Y9HD.nin 31.3.1989 t., E. 1989/142 K. 1989/2927 sayılı kararı¹⁸.

Davacının çalıştığı fırın işyerinin işveren tarafından bir başka şahsa kiralandığı olayda davacı işyerinin el değiştirmekle önceki işveren tarafından hizmet akdinin feshedilmiş sayılacağını ileri sürerek önceki işveren hakkında bu davayı açarak kıdem tazminatı istemiştir. Kararda, "... işyerini devreden işveren işçinin hizmet akdini açıkça feshetmemişse işçi devirle birlikte yeni işverenin

hizmetine girmiş olur ve böyle bir durumda işçi soyut olarak hizmet akdinin sona erdiğini ileri sürerek devreden işverenden kıdem tazminatı isteyemez. Zira işçi yönünden devir, kural olarak haklı fesih nedeni oluşturmaz.” denilmek suretiyle kıdem tazminatı talebini kabul eden mahkeme kararı bozulmuştur.

Yargıtayın bu kararında, işverenin değişmesinin hizmet akdinin kendiliğinden feshine yol açmayacağı ayrıca, bu durumun İş K.m. 16/II-e uyarınca işçinin feshi için de haklı bir neden oluşturmadığı görüşü açıkça kabul edilmiş bulunmaktadır.

4) Ankara 4. İş Mahkemesinin 4.4.1989 t., E. 1988/1772, K. 1989/190 sayılı kararı (Bu karar Y9HD. tarafından 30.5.1989 t. ve E. 1989/3757 K. 1989/4938 sayılı kararlarla aynen onanmıştır.)¹⁹

Karar konusu olayda, davacı işçi işyerinin yeni bir müteahhit tarafından işletilmeye başlanmasını sebep göstererek İş K. m. 16/II-e uyarınca hizmet akdini feshettiğini belirterek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

Mahkeme, kararında (mücerret olarak işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi ile işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Çünkü kural olarak işyerinin devri veya herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğurmamaktadır.... Kural olarak işverenin şahsındaki değişiklik işçiye salt bu yüzden haklı nedenle sözleşmeyi fesih hakkı vermemektedir. Çünkü büyük ve modern işletmelerde çalışan ve işverenle şahsen hemen hemen hiç karşılaşmayan işçi için bazı özel haller dışında işverenin şahsının büyük bir önem taşımadığı; işçinin, işverenin şahsından ziyade işyeriyle göreceği işi ve özellikle iş koşullarını gözönünde bulundurmak sureti ile hizmet sözleşmesi yaptığı bir gerçektir. Bu yüzden, işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi olayının iş yasasının 16/II-e maddesinde öngörülen “iş şartlarının esaslı bir tarzda değiştirilmesi, başkalaşması veya uygulanmaması” hali olarak kabulü ve haklı fesih nedeni sayılması mümkün değildir.) demek suretiyle ve bu gerekçeyle talebi reddetmiştir.

5) Y9HD.nin 5.4.1990 t., E. 1990/1106 K. 1990/4456 sayılı kararı²⁰

Karara konu olayda davacı Sincan Belediyesinde çalışmakta iken 14.10.1988 tarihi itibarı ile, Bakanlar Kurulu Kararnamesi uyarınca adı geçen Belediyenin Büyükşehir Belediyesine bağlanması üzerine davacının kadrosu da Büyükşehir Belediyesine nakledilmiştir.

Davacı bu durumun iş şartlarında esaslı bir değişiklik olduğunu ve kendisine İş K. m. 16/II-e'nin hizmet akdini fesih hakkı verdiğini ileri sürerek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

Mahkeme davayı kabul etmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, yukarıda belirtilen kararında davacının evvelce çalıştığı belediyenin sonradan Büyükşehir Belediyesine bağlanması ve kadrosunun Büyükşehir Belediyesine nakledilmesinin mücerret olarak kendisine fesih hakkı vermeyeceğini belirterek mahkeme kararını bozmuştur. Yargıtay kararına göre, işçinin böyle bir fesih hakkının bulunabilmesi için, iş şartlarında esaslı değişiklik gerekir. Böyle bir değişiklik olduğunun kabul edilmesi için de davacının Sincan Belediyesindeki işinden alınarak Büyükşehir Belediyesine ait bir başka işe verilmiş olması ve bunun yanında iş şartlarının esaslı bir şekilde değişmiş olması gerekir. Bu yönde gerekli araştırma ve inceleme yapılmadan ve fiili durum yeterince açıklığa kavuşturulmadan davanın kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

6) Diğer Kararlar.

Yargıtayın yukarıda dn.14'de örnek olarak belirtilen üç değişik kararında da yine salt işyeri ve işveren değişikliğinin işçi için haklı fesih nedeni teşkil etmeyeceği belirtilmiştir.

IV- İşyeri Devri Ve İşverenin Değişmesi Halinde Kıdem Tazminatı

Her ne kadar işyerinin devri ve işverenin değişmesi hizmet akdinin kendiliğinden sona ermesine yol açmasa ve diğer yönden işçiye İş K. m. 16/II-e uyarınca akdi derhal fesih yetkisi vermese de, işçinin İş Kanunu m. 14/I'de kıdem tazminatı için belirlenen şartları taşıyarak hizmet akdinin sona erdiği bütün durumlarda bu hakkı elde edeceği tabiidir. Ancak böyle bir durumda, işçinin eski ve yeni işveren dönemlerindeki hizmetleri için kıdem tazminatı nasıl ve kim tarafından ödenecektir?

Metninin bir bölümünü yukarıda belirttiğimiz İş K.m. 14/II hükmünde işçinin eski ve yeni işveren döneminde çalışması varsa, kıdem tazminatından işverenlerin ne şekilde sorumlu olacakları farklı durumlarda, farklı şekilde belirlenmiştir.

1- İşyeri devri ve işveren değişikliğinin 12.7.1975 tarihinden önce olması halinde sorumluluk.

İş Kanununun m. 14/II'deki "12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur." hükmü karşısında, kıdem tazminatının borçlusu yeni işveren olacaktır.²¹ Yani yeni işveren, hem bu hüküm uyarınca kendisinden önceki döneme ait (işlemiş) hem de kendi dönemine

ait kıdem tazminatının tamamından sorumlu olacaktır. Ancak devir mukavelesinde taraflar işlemiş kıdem tazminatına ilişkin kanundaki kuraldan ayrılıp bu tazminatın eski (işyerini devreden) işverene ait olduğunu kararlaştırabilirler. Böyle bir durumda artık, yeni (işyerini devralan) işverenin sorumluluğu sadece kendi dönemindeki hizmet karşılığı olacaktır.²²

Ancak bu şekilde tarafların aralarında kararlaştırabilecekleri sorumluluk “işlemiş” kıdem tazminatına ilişkindir. Yoksa yeni işveren dönemindeki hizmet nedeniyle doğan kıdem tazminatına ilişkin böyle bir akit yapılarak sorumluluk eski işverene devredilemez.²³

2- İşyeri devri ve işveren değişikliğinin 2.12.1975 tarihinden sonra olması halinde sorumluluk.

İş K. m. 14/II’de düzenlenen hükme göre işyerinin 12.7.1975 tarihinden sonra devri ve işverenin değişmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından dolayı hem eski hem de yeni işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esasındaki ücretle sınırlı olacaktır.²⁴

Burada sözkonusu edilen sorumluluğun niteliği hakkında öğretide görüş ayrılığı vardır. Bir görüşe göre işverenler arasında müteselsil sorumluluk öngörülmüştür.²⁵ Nitekim kanunun gerekçesinde de bu husus açıkça ifade edilmiştir.²⁶ Ancak bu, işyerini devreden, eski işveren açısından belirli bir miktar ile sınırlı, yeni işveren içinse kıdem tazminatının tamamını kapsayan bir müteselsil sorumluluktur.²⁷ Diğer bir görüş ise, burada müteselsil sorumluluktan bahsedilmeyeceğini belirtmektedir.²⁸ Bu görüşe göre, müteselsil sorumlulukta alacaklı, borcun tamamı için borçlulardan birine başvurabilir, talepte bulunabilir. Müteselsil sorumluluk kavramı B.K. m. 141’de bu şekilde ifade edilmiştir. Bu kavrama burada ifade edildiğinin dışında İş Kanununda başka bir anlam verilemez.²⁹ Hükümet tasarısı gerekçesinde aksinin ifade edilmiş olması dahi durumu değiştirmez.³⁰

Kanımızca bu sorumluluğun adına teknik anlamda “müteselsil sorumluluk” denilip denilmemesinin önemi yoktur. Çünkü her iki görüşe göre de işverenlerin sorumlulukları kanuni düzenlemeye uygun olarak ortaya çıkacaktır. Sorumluluk türü müteselsil kabul edilse de, edilmese de sonuç farklı olmayacaktır. Çünkü kanun hükmüne göre, alacaklı işçi her iki işveren döneminde geçmiş toplam hizmeti karşılığı hakkının tamamını yeni işverenden isteyebileceği gibi, eski işveren döneminde geçen hizmeti için devir esnasındaki ücreti üzerinden hesabedebilecek bir miktar için eski işverenden talepte bulunabilecektir. Eğer eski işveren bu şekilde bir ödemede bulunursa, hizmetin tamamı ve son ücret üzerinden yapılacak hesaplama göre bulunacak kıdem tazminatı miktarından bu işverenin ödediği miktar düşülecek ve geriye kalandan yeni işveren sorumlu olacaktır.³¹

İşçinin böyle yapmayarak, kıdem tazminatının tamamını yeni işverenden istemesi, yeni işverenin de eski işveren döneminde geçen hizmetler için bu işverene yukarıda belirtilen sınırlar dahilinde rucu etmesi pratik ve normaldir. Bu şekilde

işçi, eski ve yeni işverenlere ilgili dönemler için ayrı ayrı başvuruda bulunmak külfetinden kurtarılmıştır. Bununla beraber uygulamada sık görülen bir durum şu şekilde ceryan etmektedir: İşyerini devreden veya işyerini işletmekte iken yeni dönem için ihaleyi kaybeden işverenin kendi dönemi sonunda işçilere bu dönemle ilgili kıdem tazminatı ödemesinde bulunmaktadır. İşçilerin yeni işverenle çalışarak ileride kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrılmaları halinde, kıdem tazminatları son ücretleri ve hizmet sürelerinin tamamı dikkate alınarak hesabedebilmekte ve bunun tamamı pratik olarak yeni işverenden talep edilmektedir. İşte böyle bir durumda hesabedebilen bu kıdem tazminatından eski işverenin ödediği miktar düşülmekte ve fark yeni işverence kıdem tazminatı olarak ödenmektedir.

Yargıtayın kararları da bu uygulamayı desteklemektedir. Yukarıda izah edilen şeklin dışında, eski işveren dönemi için yapılan ödemelerin, o dönem için kıdem tazminatı hakkını sona erdirdiği, artık yeni işverenin sadece kendi dönemindeki hizmetler dikkate alınarak hesabedilecek bir kıdem tazminatından sorumlu olacağı yolundaki iddia ve uygulamaları Yargıtay hukuka aykırı bulmaktadır.³²

V-Sonuç

Her ne kadar 1475 sayılı İş Kanununda işyerinin devri ve işverenin değişmesi halinde daha önce yapılmış hizmet akitlerinin yeni işverenle devam edeceğine dair açık bir hüküm yoksa da, Yargıtayın artık tutarlılık arzeden kararlarıyla, bu durumda hizmet akitlerinin kendiliğinden sona ermediği, yeni işverenle devam ettiği kabul edilmektedir.

Ayrıca Yargıtay kararlarına göre, salt işveren değişikliği işçi için İş K. m. 16/II-e hükmü uyarınca haklı fesih nedeni teşkil etmez. Buna bağlı olarak işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz.

Sermayesi pek çok kişiye ait büyük ortaklık ve işletmelerin faaliyette bulunduğu, işverenin şahsının genellikle önemli olmadığı günümüzde yukarıda belirtilen bu sonuç yerindedir.³³ Hizmet akdinin yapılmasında ve işin görülmesinde herhangi bir önem taşımayan bir unsurun (işverenin şahsının) değişmesinin de işçinin hizmet akdinin devamı açısından bir önemi olmaması normaldir. Şüphesiz hizmet akdinin yapılması yönünden işverenin şahsının önemli olduğu durumlar bundan hariçtir. Bu şekilde iş güvencesini sağlamayı doğrudan ve genel olarak hedef alan hükümlerin mevzuatımızda -bazı istisnalar hariç- bulunmaması nedeniyle iş güvencesi yönünden bir hayli kötü olan durum, hiç olmazsa yargının bu yorumu sayesinde daha da ağırlaştırılmamış olmaktadır.

Buna rağmen mevzuatımıza göre işverenin hizmet akdini fesih için (işyeri temsilcisinin durumu hariç) genelde bir sebep göstermesi gerekmediğinden işveren fesih hakkını aynı kolaylıkla yine kullanabilecektir. Ancak hizmet akdini haklı bir sebep olmaksızın fesheden işveren bunun hukuki sonuçlarına kendisi katlanacaktır.

Bu konudaki çözüm şeklinin ve yargının vardığı sonucun işçinin kıdem tazminatı alabilmesine mani olduğu ve dolayısıyla onun aleyhine bulunduğu düşüncesi de varit olmamak gerekir. Çünkü, işçi için önemli olan öncelikle iş güvencesinin sağlanmasıdır.³⁴ Kaldı ki işyeri ve işveren değişikliği nedeniyle işçinin hizmetleri karşılığı kıdem tazminatı hakkı gerçek anlamda kaybolmamakta, ilerde hizmet aktinin kanuna uygun feshi veya sona ermesi şartıyla o tarihe ertelenmiş bulunmaktadır.

Dipnotlar

¹ K. Turan, Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993, 164

² A. Güzel, İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, 28-30.

³ Genel olarak işverenin değişmesine yol açan durumlar için bkz. B.Ergin, İşverenin Değişmesinin Hizmet Sözleşmelerine ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi ve Yargıtay Kararları, YD., XVI/ 1-2 Ocak - Nisan 1991, 98 vd.; Güzel, 23 vd.; Ayrıca bkz. K.Tunçomağ, İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (yay.) 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, 299 vd.

⁴ Bkz. 24.11.1994 tarih ve 4046 sayılı Kanun (m. 20), RG. 27.11.1994, 22124.

⁵ Ergin, 111.

⁶ Bkz. N.Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1996, 53; M.Ekonomi, İş Hukuku, C. I Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, 115; Ergin, 109; T. Esener, İş Hukuku, Ankara 1978, 107; Güzel, 314; Ü.Narmanlıoğlu Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, 110. Tunçomağ, 312; S.Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, 9; D.Ulucan, İşyerinin Devri Nedeni İle Hizmet Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, İHU, İş K. 14 No.43; Aksi görüş, S. Reisoğlu, Hizmet Akdinin Feshi ve Hukuki Sonuçları, Tühis (yay.), İş Hukukunun Güncel Sorunları Konulu Periyodik Değerlendirme Semineri, 22 Nisan 1996 İstanbul (Tühis, Güncel Sorunlar 1996), 20; ayrıca işçi ve işverenlerin durumlarına göre ayırma ve farklı sonuçlara yer veren değişik bir görüş için bkz.E.T. Kaplan, İşyerinin ve İşletmenin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi, Kamu - İş, III/1 Temmuz 1991, 20.

⁷ Bkz. Ergin, 106 - 107; Güzel, 248 vd.; Süzek, 7 - 8.

⁸ Bu karar için bkz. İşveren , XXIV/1 Ekim 1985, 13 - 15; M.Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 443 - 446.

⁹ Ergin, 111.

¹⁰ Bu karar için bkz. YHD, IX/2 Tıbat 1986, 213 - 214.

¹¹ Davacının çalıştığı işyeri, yukarıda ele alınan birinci karardaki davacının çalıştığı işyeriyle aynıdır. Bu bilgi kararlar ilgili araştırmalarımız sonucu özel olarak elde edilmiştir.

¹² İzmir 3.İş M., 3.12.1984, E.1983/1050 K. 1984/611 (bu karar yayınlanmamıştır).

¹³ Bu karar ve hakkındaki inceleme için bkz. A.C. Tuncay, Karar İncelemesi, Çimento İşveren, II/6 Kasım 1988, 15 vd.

¹⁴ Y9HD., 31.3.1989, E. 1989/142 K.1989/2927; YHGK., 17.1.1990, E. 1989/9-610 K. 1990/5; Y9HD., 2.2.1990, E. 1989/11580 K. 1990/955, bu kararlar için sırasıyla bkz. Tühis (yay.), İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Yargıtay Kararları, C.II, Ankara 1991, 72, 103, 104.

¹⁵ Ancak, işçi kendi yararına bir değişiklik, başkalık veya uygulama söz konusu olduğunda buna dayanarak akdi haklı nedenle derhal feshedemez. Dürüstlük kuralları bunu gerektirir. Çelik, 166 dn. 77.

¹⁶ M.ekonomi, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi (yay.) Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, İstanbul 1979, 60; P.Soyer, İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değişmesi, İz.BD, III/1 Ocak 1984, 51.

¹⁷ Tuncay, 17; Ergin 116; Ulucan, İHU, İş K. 14 No. 43; Tunçomağ, 312; Güzel, 397.

¹⁸ Çimento İşveren, III/4 Temmuz 1989, 32.

¹⁹ Bu kararlar yayınlanmamıştır.

²⁰ Çimento İşveren, IV/4 Temmuz 1990, 22; Tühis, XII/1 Mayıs 1990, 13 - 14.

²¹ Güzel, 438.

²² Güzel, 439.

²³ Güzel, 439

²⁴ Aynı yolda Y9HD., 30.4.1991, 1991/5209 K. 1991/7829, Tühis II, 93; Y9HD., 19.1.1988. 11294/144, Kamu - İş, Tühis, Türk Kamu - Sen, İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve İlgili Yargıtay Kararları, C.I, İstanbul 1989, 66 - 67.

²⁵ Güzel, 441; H.Hatemi, İşyerinin Devri Halinde Kıdem Tazminatından Mütessesil Sorumluluk, İHU, İş K. 14 No.5.

²⁶ Bkz. Hükümet tasarısı, m. 14 gerekçesi, MMTD, Dönemi: 4, Toplantı 1, Millet Meclisi S. sayısı 66.

²⁷ Güzel, 441; Hatemi, İHU, İş K. 14 No.5.

²⁸ Tunçomağ, 314 - 315.

²⁹ Tunçomağ, 314 - 315.

³⁰ Tunçomağ, 314 - 315.

³¹ S.Reisoğlu, 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976, 77; Çenberci 469; Güzel, 443.

³² Y9HD., 24.9.1987, E. 1987/7640 K. 1987/8397 (bu karar yayınlanmamıştır). Kararda Yargıtay, "eski işverenler döneminde yapılan ödemeler hakkında kesin kıdem tazminatı ödemesi olarak kabul etmek mümkün değildir. Ancak ileride doğacak hakka mahsuben yapılan bir ödeme olarak niteleme mümkündür. O halde davacının bütün hizmet süresine göre kıdem tazminatı hesap edilerek ara yerde ödemelerin mahsubu yapılmalıdır." şeklinde, hüküm kurmuştur

³³ Aynı görüş, Çelik, 53.

³⁴ Bkz. Çelik'in açıklamaları, Tühis, Güncel Sorunlar 1996, 33.

Kaynakça

ÇELİK, Nuri (1966), İş Hukuku Dersleri, İstanbul.

- ÇENBERCİ, Mustafa (1986), **İş Kanunu Şerhi**, Ankara.
- EKONOMİ, Münir (1979), "İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (yay.)**, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, İstanbul, 51-79.
- EKONOMİ, Münir (1984), **İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku**, İstanbul.
- ERGİN, Berin (1991), "İşverenin Değişmesinin Hizmet Sözleşmelerine ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkisi ve Yargıtay Kararları," YD, XVI/1-2 Ocak-Nisan, 98-122.
- ESENER, Turhan (1978), **İş Hukuku**, Ankara.
- GÜZEL, Ali (1987), **İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul.
- HATEMİ, Hüseyin (1976), "İşyerinin Devri Halinde Kıdem Tazminatından Muteselsil Sorumluluk," İHU, İş K. 14 No.5.
- KAPLAN, Emine T. (1991), "İşyerinin ve İşletmenin Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi, Kamu-İş, III/1 Temmuz, 13-20.
- NARMANLIOĞLU, Ünal (1973), **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, İstanbul.
- REİSOĞLU, Safa (1976), **1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı**, Ankara.
- REİSOĞLU, Seza (1996), "Hizmet Akdinin Feshi ve Hukuki Sonuçları," Tühis (yay.), **İş Hukukunun Güncel Sorunları Konulu Periyodik Değerlendirme Semineri**, 22 Nisan 1996 İstanbul, 13-33.
- SOYER, Polat (1984), "İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değişmesi," İz.BD, III/1 Ocak, 50-59.
- SÜZEK, Sarper (1989), **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara.
- TUNCAY, A.Can (1988), **Karar İncelemesi, Çimento İşveren**, II/6 Kasım, 15-18.
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1991), "İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı," **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (yay.)**, 15. yıl Armağanı, İstanbul 299-318.
- TURAN, Kamil (1993), **Ferdi İş Hukuku**, Ankara.
- ULUCAN, Devrim (1985), "İşyerinin Devri Nedeni İle Hizmet Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı," İHU, İş K. 14 No.43.