

SIYASİ PARTİLERİN İL VE İLÇE TEŞKİLAT KADEMELERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN İŞVERENİNİN TESPİTİ VE İŞ HUKUKU BAKIMINDAN SONUÇLARI

*Determination of the Employer of the Workers Employed in the Provincial
and District Organisational Levels of Political Parties and
the Consequences in Terms of Labour Law*

Ayşegül EKİN*

Özet

Siyasi Partiler Kanunu m. 71’de siyasi partilerin mali sorumlulukları bakımından yapacakları giderler, sözleşmeler ve girişecekleri yükümlülükler bakımından il ve ilçe teşkilatlarında yapılan işlemlerde sorumluluğun merkez karar ve yönetim kurulunca önceden yazılı yetki verilmediği veya sonradan onaylanmadığı takdirde il ve ilçe teşkilat kademelerinin sorumlu olacağı belirtilmiştir. Parti tüzel kişiliği tarafından yetki alınmadan veya sonrasında onaylanmayan her türlü sözleşmeden parti tüzel kişiliğinin sorumlu olmayacağı, sorumluluğun sözleşmeyi yapan veya yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olacağı düzenlenmiştir.

2016 yılında söz konusu kanun hükmüne eklenen “hizmet sözleşmeleri de dahil her türlü” ibaresi ile iş hukuku bağlamında yapılacak iş sözleşmesinin işverenin tespiti ve sorumluluğun belirlenmesi önem arz etmektedir. Siyasi partinin il veya ilçe teşkilatlarında çalışan işçilerin çalıştıkları dönemde şayet parti tüzel kişiliği tarafından yetki alınmadan iş sözleşmeleri yapılmış ve devam etmişse, aynı siyasi parti teşkilatında çalışan işçi bakımından il ve ilçe teşkilat kademelerinin değişmesi nedeniyle işverenlerinde değişiklik söz konusu olacaktır. Çalışmamızda siyasi parti il veya ilçe teşkilatında iş sözleşmesi ile çalışan ancak bu iş sözleşmesinin yapılması için parti tüzel kişiliğinden yetki alınmadığı veya sonradan onay verilmediği durumlarda işçinin işverenlerinin tespiti, işverenlerin sorumlulukları tüm yönleriyle ulusal mevzuat çerçevesinde değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Hizmet Sözleşmesi, Siyasi Partiler Kanunu m. 71, İşveren, İşyeri Devri, Mali Sorumluluk, İş Sözleşmesi

Abstract

Article 71 of the Law on Political Parties stipulates that the provincial and district organisational levels shall be responsible for the expenses, contracts and obligations to be incurred by political parties in terms of their financial responsibilities, unless the central decision-making and executive board of the party is authorised in writing in advance or subsequently approved. It is regulated that the party legal entity shall not be responsible for any kind of contract that is not authorised or subsequently approved by the party legal entity, and the responsibility shall belong to the person or persons who make the contract or enter into an obligation.

➤ *Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.*

➤ *Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 03.06.2024*

➤ *Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 02.07.2024*

* Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, aysegul.ekin@erdogan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0659-6648>.



In 2016, the phrase ‘all kinds, including service contracts’ was added to the provision of the law in question, and it is important to determine the employer of the employment contract to be made in the context of labour law and to determine the responsibility. If the employment contracts of the workers working in the provincial or district organisations of the political party were made and continued during the period of their employment without the authorisation of the party legal entity, there will be a change in their employers due to the change of provincial and district organisational levels in terms of the worker working in the same political party organisation. In our study, the determination of the employers of the employees working in the provincial or district organisation of a political party with an employment contract, but in cases where the party legal entity has not been authorised or subsequently approved for the execution of this employment contract, the responsibilities of the employers will be evaluated in all aspects within the framework of national legislation.

Key Words: Service Agreement, Art. 71 of the Law on Political Parties, Employer, Transfer of Workplace, Financial Liability, Employment Contract

GİRİŞ

Siyasi partilerin mali sorumlulukları bakımından yapacakları giderler, sözleşmeler ve girişecekleri yükümlülükler bakımından Siyasi Partiler Kanunu¹ m. 71’de il ve ilçe teşkilatlarında yapılan işlemlerde sorumluluğun merkez karar ve yönetim kurulunca önceden yazılı yetki verilmediği veya sonradan onaylanmadığı takdirde il ve ilçe teşkilat kademelerinin sorumlu olacağı belirtilmiştir. Sorumluluğun sözleşmeyi yapan veya yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olacağı belirtilerek parti tüzelkişiliği tarafından yetki alınmadan veya sonrasında onaylanmayan her türlü sözleşmeden parti tüzelkişiliğinin sorumlu olmayacağı düzenlenmiştir. 03.08.2016 tarihli ve 6736 sayılı Kanun’un 12. maddesiyle, “hizmet sözleşmeleri de dahil her türlü” ibaresi eklenerek siyasi parti teşkilatlarında iş sözleşmesi ile çalışanları ilgilendiren önemli bir değişiklik söz konusu olmuştur. Yapılan iş sözleşmesinin işveren tarafının tespit noktasında uygulamada sorunların çıktığı bilinmektedir. Parti tüzelkişiliğinden yetki alınmadan imzalanan veya sonradan onaylanmayan bir iş sözleşmesinin işveren tarafını oluşturan kişi ya da kişilerin tespiti özellikle iş sözleşmesinden kaynaklanan davalarda husumetin tespiti açısından ve sonrasında sorumluluklar bakımından oldukça önemlidir.

Çalışmamızda genel hatları ile siyasi partilerin mali sorumluluğundan söz edilecek olup, kanunun bu maddesinin amacı, uygulamadaki durumu irdelenecektir. Sonrasında ise iş hukuku bakımından söz konusu iş sözleşmelerinde işverenin tespiti ve sorumluluğuna değinilecektir. Özellikle işçilerin ve iş sözleşmesini imzalayan kişilerin aralarındaki iş ilişkisi sona erdikten sonra işçilerin haklarına kavuşmalarında husumet sorunları ile karşılaşılması için önerilere yer verilecektir.

I. SİYASİ PARTİLERİN MALİ SORUMLULUĞU

Siyasi partiler kuruldukları ülkelerde toplumsal açıdan önemli rol üstlenmektedirler. Siyasal ideolojileri doğrultusunda ülkenin yönetiminde söz sahibi olmak

¹ Kanun numarası:2820, Kabul Tarihi:22.04.1983, RG 24.04.1983/18027.

adına merkezi ve yerel örgütleri ile faaliyet göstermektedirler. Siyasi partilerin gelirlerinin kaynağının ve elde edilen gelirlerin ne şekilde harcadığının bilinmesi demokratik siyasi hayat bakımından önemlidir². Hukuk devleti ilkesinin mevcut olduğu ülkelerde demokratik sistemin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için siyasi partilerin finansmanı ve mali denetimi büyük önem arz etmektedir³. Demokrasinin açıklık ve şeffaflık ilkeleri gereğince siyasi partilerin faaliyetlerini sürdürmelerini sağlayan gelirlerinin ve buna bağlı olarak giderlerinin kamuoyuna sunulması bilgilendirme yapılıması gerekmektedir⁴.

Siyasi Partiler Kanunu'nun 71. maddesi, siyasi partilerin yapacakları giderler, sözleşmeler ve girişecekleri yükümlülükler; genel merkezde parti tüzel kişiliği adına, illerde il yönetim kurulu adına ve ilçelerde ilçe yönetim kurulu adına yetkili kılınan kişi veya kurulca yapılacağı düzenlenmiştir. Siyasi partilerin teşkilatı merkez organları ile il, ilçe ve belde teşkilatlarından, Türkiye Büyük Millet Meclisi Grubu ile il genel meclisi ve belediye meclisi gruplarından oluşmaktadır. Belde teşkilatı il veya ilçe merkezleri dışında belediye teşkilatı olan yerlerde kurulmaktadır. Siyasi partilerin il teşkilatı, il kongresi, il başkanı, il yönetim kurulu ve il disiplin kurulundan oluşmaktadır.

Siyasi Partiler Kanununun 71. maddesinde düzenlendiği üzere, siyasi parti il veya ilçe teşkilatları tarafından yapılan sözleşmeler, merkez karar ve yönetim kurulu tarafından izin veya onay verilmediği sürece siyasi parti tüzel kişiliğini bağlamaktadır. 2016 yılında Kanunda yapılan değişiklikle "hizmet sözleşmeleri de dahil" ibaresi eklenmiştir. Bu değişiklikle birlikte iş sözleşmelerinin her türlü sonuçlarından siyasi parti tüzel kişiliğinin sorumlu olabilmesi için merkez karar ve yönetim kurulu tarafından izin ve onay şartı kesin olarak hüküm altına alınmıştır. İl veya ilçe teşkilatlarında çalıştırılan işçiler bakımından sorumluluk, genel merkez tarafından izin ve onay olmaksızın çalıştırılmaları halinde sözleşmeyi yapan ve yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olacaktır. Siyasi partilerin yapacakları giderler, sözleşmeler ve girişecekleri yükümlülükler; genel merkezde parti tüzel kişiliği adına, illerde il yönetim kurulu adına ve ilçelerde ilçe yönetim kurulu adına yetkili kılınan kişi veya kurulca yapılacaktır.

Siyasi Partiler Kanunu 74. maddede belirtildiği üzere, siyasi partilerin mali denetimi Anayasa Mahkemesince yapılmaktadır. Anayasa Mahkemesi siyasi partilerin parti gelir ve giderlerinin, mal edimlerinin kanuna uygun olup olmadığını tespitini

² Rifat Karakoç, "Türkiye'de Siyasi Partilerin Mali Denetimi" (2018) 109 Sayıştay Dergisi, 81; Özlem Çelik, "Türk Anayasa Hukukunda Siyasi Partilerin Gelir ve Giderlerinin Mali Denetimi" (2010) 12 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1304.

³ Cem Duran Uzun, "Anayasa Önerilerinde Siyasi Partilerin Finansmanı ve Yeni Bir Öneri" (2011) 94, Türkiye Barolar Birliği Dergisi 237; Zehra Odyakmaz, Serkan Çınarlı ve Cem Özcan, "Fransa'da ve Türkiye'de Seçim Kampanyalarının ve Siyasi Partilerin Finansmanın Denetimi" (2012) 20(2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 7.

⁴ Karakoç (n 2) 82.



gerçekleştirmektedir⁵. Siyasi partiler amaçlarına ulaşmak için gerekli gördükleri siyasi faaliyetleri kapsamında her türlü harcamayı yapabileceği kanunda düzenlenmiştir. Siyasi partiler ücreti mukabilinde geçici veya sürekli olarak çalıştırdıkları kişilere ödedikleri ayni ve nakdi sağlık ve sosyal yardım giderleri ile amaçlarına ulaşmak için görevlendirdikleri kişiler tarafından yapılan yurt içi ve yurt dışı seyahatlere ilişkin konaklama, yol masrafları ve diğer zorunlu harcamaları gider olarak kaydedebilirler⁶.

Partiler varlıklarını sürdürebilmek için faaliyet gösterdikleri binaların kiraları, çalışanların ücretleri, faturalar gibi düzenli ödenmelerle birtakım yükümlülükler altına girmektedirler⁷. Siyasi partiler il veya ilçe teşkilatlarında bazı hizmetlerin görülmesi için işçi çalıştırabilirler. Günümüzde çay, kahve servisi, temizlik, yemek, güvenlik, mali işler gibi konularda çalıştırılmak üzere işçi temini yapıldığı bilinmektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılması sonrasında, 9. Hukuk Dairesi ile Dairelerin kararlarında uyumsuzluk konusu konular görüşülmüştür. 9. Hukuk Dairesinin içtihat farklılıklarının görüşülmesi neticesinde yayınladığı görüşlerde de genel merkezin onayının olmadığı iş sözleşmelerinden sözleşmeyi yapan ve yükümlülük altına giren kişinin sorumlu olacağı kanaati bildirilmiştir.

II. SİYASİ PARTİLERİN İL VE İLÇE TEŞKİLATLARINDA HİZMET SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞMALAR

A. Genel Olarak

Siyasi Partiler Kanunu m. 71’de belirtilen hizmet sözleşmesinin kapsamı, tarafları ve sonuçları bakımından konuyu incelediğimizde, öncelikle “hizmet sözleşmesi” ifadesinin Türk Borçlar Kanunu’nun⁸ altıncı bölümünün “hizmet sözleşmeleri” başlığı altında düzenlendiği görülmektedir. Borçlar Kanunu 393. maddede “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödeme- yi üstlendiği sözleşmedir*” şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun⁹ 8/1 maddesinde ise “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işverene) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*” olarak ta-

⁵ Siyasi partilerin kamu kurumu olmadığı, dolayısıyla mali denetimlerin devlet kurumlarının denetiminde olduğu gibi, Sayıştay tarafından yapılmasının yerinde olmayacağı görüşüne dair bkz. Çelik (n 2) 1350; Hazine mali yardım almayan siyasi partiler de siyasi partilerin bir bütün olarak değerlendirilmesi nedeniyle mali denetime tabidir. Recai Akyel, “Türkiye’de Siyasi Partilerin Hukuksal Konuları ve Denetimleri” (2018) 6(12) Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi 152.

⁶ Parti adına yapılacak harcamalarda yetki verilmesi zorunlu olup, bu yetki harcama yapılmadan önce verilebileceği gibi, harcama yapıldıktan sonra onaylama şeklinde de olabilmektedir. Hüseyin Özcan ve Murat Yanık, Siyasi Partiler Hukuku, (Der Yayınları 2007) 103-104.

⁷ Çelik (n 2) 1340; Karakoç (n 2) 80.

⁸ Kanun numarası:6098, Kabul Tarihi:11.01.2011, RG 04.12.2011/27836.

⁹ Kanun numarası:4857, Kabul Tarihi:22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

nımlanmıştır. İş Kanunu'nda iş sözleşmesi ve Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesi kavramlarının arasında hiçbir fark olmayıp, aynı hukuki kurumun kanunlarda farklı ifade edilmesinden kaynaklanmaktadır"¹⁰. Çalışmamızda her ne kadar Siyasi Partiler Kanunu'nda "hizmet sözleşmesi" ifadesi yer alsada İş Kanunu'nda "iş sözleşmesi" ifadesi yer aldığından kavram bütünlüğünü sağlamak adına iş sözleşmesi kavramı kullanılacaktır.

Gerek İş Kanunu'nda gerekse Borçlar Kanunu'nda iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık unsurlarının yer aldığı sözleşmeler iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir¹¹. İş Kanunu'nun amaç ve kapsamını düzenleyen 1. maddesinin 1 ve 2. fıkralarında, Kanunun amacının işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarının düzenlendiği olduğu, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiştir¹². Siyasi partilerin il ve ilçe teşkilatlarında

¹⁰ Sarper Sözek, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta Yayınları 2021) 233; Aynı şekilde Basın İş Kanunu'nda "iş akdi", Deniz İş Kanunu'nda "hizmet akdi" kavramları kullanılmıştır. Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Güncelleştirilmiş 7. Baskı Lykeon Yayıncılık 2022) 321 vd.

¹¹ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 36. Baskı Beta Yayınları 2023) 173 vd.; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 326 vd.; Münir Ekonomi, *İş Hukuku Cilt I*, Ferdi İş Hukuku (İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası 1976) 61; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, (9. Baskı Gazi Kitabevi 2018) 81-82; Turhan Esener, *İş Hukuku*, (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sevinç Matbaası 1978) 127; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (26. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022) 37; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (9. Baskı Beta Yayınevi 2018) 69; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, (6. Baskı Nisan Kitabevi 2020) 95; Zaman unsurunun bağımsız bir unsur olmayıp, bağımlılık unsurunun saptanmasında yardımcı ölçüt olduğu yönünde bkz. Sözek (n 10) 233.

¹² MADDE 1. - Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

MADDE 4.- Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,

c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

e) Ev hizmetlerinde,

f) Çıracılar hakkında,

g) Sporcular hakkında,

h) Rehabilitasyon edenler hakkında,

ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

İş gören, karşılığında ücret alan ve taraflar arasında bağımlılık unsurunun olduğu iş sözleşmelerinin İş Kanunu'na tabi olduğu açıktır.

İş görme edimi, bir gerçek kişinin ekonomik bakımdan değeri olan her türlü bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal ve bilimsel çalışması olarak kabul edilebilecektir¹³. Partilerin teşkilatlarında çalışan temizlik, çay servisi, yemek pişirilmesi, sekreteryaya hizmeti, muhasebe görevlisi gibi hizmetlerin yanı sıra, reklam çalışmaları, logo, grafik vs. tasarım faaliyetleri, organizasyon ile ilgili görevli kişilerin de diğer unsurların varlığı halinde işçi sıfatıyla iş sözleşmesi kapsamında çalışabileceği kanaatindeyiz.

İş görme unsurunun karşılığında işverenin temel borcu olan ücret ödeme unsuru iş sözleşmesinin vazgeçilemez unsurudur¹⁴. Ücret unsurunda açık net bir şekilde miktar belirtmesinden veya yazılı şekilde olmasından ziyade taraflar arasında kararlaştırılmış olması esastır. Tarafların miktarı belirlemediği hallerde asgari ücretten az olmamak üzere bir ücret belirlenebilecektir¹⁵. Önemle üzerinde durulması gereken husus, hatır için veya ahlaki amaçla ücretsiz şekilde yapılan çalışmaların iş sözleşmesi olarak İş Kanunu kapsamında değerlendirilemeyeceğidir¹⁶. Çalışma öncesi yaptığımız araştırmada, bazı siyasi partilerin teşkilatlarında gönüllülük esasına göre, çay servisi, temizlik yapılması, sekreterlik hizmeti vs. yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalar gönüllü olarak ve ücretsiz şekilde yapıldığından taraflar arasında başka bir ifade ile çalışan kişi ile il ve ilçe teşkilatı arasında iş sözleşmesinin olduğu söylenemeyecektir.

İş sözleşmesinin diğer birçok sözleşmeden ayrılmasını sağlayan bağımlılık unsurunun kişisel ve hukuki bağımlılık olarak değerlendirilmesi gerekmektedir¹⁷. İşverenin otoritesi altında çalışan, emir ve talimatları işverenden alarak iş göre işçinin bağımlılığından anlaşılması gereken kişisel/hukuki bağımlılıktır. İşçinin işgücü kişiliğinin bir unsuru olup, işçi işgücünü işverenin yararlanmasına sunmak-

b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,

c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,

d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,

e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

¹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 329; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 11) 173; Süzek (n 10) 233.

¹⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 11) 173; Süzek (n 10) 234; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 333.

¹⁵ YİBK, 18.11.1964, 2/4, RG, 27.11.1964. (www.kazancihukuk.com)

¹⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 11) 174.

¹⁷ Bağımlılık unsuruna ilişkin detaylı bilgi için bkz. Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (1. Baskı Seçkin Yayıncılık 2016) 98 vd; Süzek (n 10) 235; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 339.

tadır¹⁸. Belirttiğimiz üzere parti teşkilatlarında gönüllü olarak çalışan, hatırı için iş yapan ve karşılığında ücret almayan kişilerin çalışmalarında bağımlılık unsuru da bulunmamaktadır.

B. İşverenin Tespiti

İş Kanunu 2/1'e göre "İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir". Tüzel kişi işverenler bir özel hukuk tüzel kişisi olarak şirket, vakıf, dernek vs. veya kamu hukuku tüzel kişisi olarak KİT, üniversite, belediye olabilecektir¹⁹. Öte yandan tüzel kişiliği olmayan ancak işçi çalıştıran kurum ve kuruluşlar da Kanun hükmü gereği işveren olabileceklerdir.

Çalışmamızın konusu olan siyasi partilerin tüzel kişiliğinin olduğu Siyasi Partiler Kanunu'nun 3. maddesinde yer alan tanım başlığı altında açıkça düzenlenmiştir²⁰. İş sözleşmesinin tarafı olarak işveren, genel merkezde siyasi parti tüzel kişiliği, il-lerde il yönetim kurulu ve ilçelerde ilçe yönetim kurulu adına yetkili kılınan kişi veya kurulu olabilecektir.

Siyasi partilerin mali sorumluluğunun tespitinde siyasi partilerin il ve ilçelerdeki teşkilat kademeleri tarafından imzalanan ancak merkez karar ve yönetim kurulunca önceden yazılı yetki verilmemişse veya sonradan bir kararla onaylanmamışsa, işverenin parti tüzel kişiliği olmadığı, sorumluluğun sözleşmeyi yapan ve yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olacağı ilgili kanun hükmünde düzenlenmiştir. Bu durumda partilerin il veya ilçe teşkilatlarında çalışan işçilerin işverenin tespitinde iki durum söz konusu olabilecektir. İlk olarak iş sözleşmesi imzalamak için parti merkez karar ve yönetim kurulunca yazılı yetki alınmışsa ya da iş sözleşmesi sonradan onaylanmışsa işverenin parti tüzel kişiliği olacağı kuşkusuzdur.

İşverenin parti tüzel kişiliği olacağı durumlarda il veya ilçe başkanlarının işveren vekili olduğu düşünülebilecektir. Nitekim işveren vekilleri işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere denilmektedir²¹. İşveren tarafından belli bir konuda doğrudan doğruya temsil yetkisi verilmişse, bu kimse işveren adına hareket edebilecek, işveren vekili olarak yaptığı hukuki işlemler başkaca işleme gerek kalmaksızın hüküm ve sonuç doğuracak-

¹⁸ Süzek (n 10) 235.

¹⁹ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019) 6; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 10) 185.

²⁰ Madde 3 – Siyasi partiler, Anayasa ve kanunlara uygun olarak; Cumhurbaşkanı, milletvekili ve mahalli idareler seçimleri yoluyla, tüzük ve programlarında belirlenen görüşleri doğrultusunda çalışmaları ve açık propagandaları ile milli iradenin oluşmasını sağlayarak demokratik bir Devlet ve toplum düzeni içinde ülkenin çağdaş medeniyet seviyesine ulaşması amacını güden ve ülke çapında faaliyet göstermek üzere teşkilatlanmış tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.

²¹ Süzek (n 10) 188 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, (n 11) 97; İşveren vekili ve üst düzey yönetici kavramlarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Canan Ünal Adanır, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler*, (2 Baskı On İki Levha Yayınları 2023) 11 vd; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 10) 235.



tır²². İşveren vekili genellikle işverene iş sözleşmesi ile bağlı olmakla birlikte, bu temsil ilişkisinin temeli vekalet akdi, şirket sözleşmesi veya statü hukukundan da kaynaklanabilmektedir²³. Ancak il veya ilçe başkanlarının böyle bir durumda işçi sıfatına sahip olmadıkları tartışmasızdır. İşveren vekili çift görünümlü şekilde işverene karşı işçi, işçilere karşı işveren olduğundan ve parti tüzel kişiliği ile il veya ilçe yönetimi arasında iş ilişkisi olmadığı için il veya ilçe yöneticisinin iş hukuku anlamında işveren vekili olmayacağı açıktır.

Buradaki temsil ilişkisinin kaynağı parti genel merkez ve yönetim kurulunca alınan karar ve yetkilendirmeden kaynaklanmaktadır. Türk Borçlar Kanunu 40/1’de “Yetkili bir temsilci tarafından bir başkası adına ve hesabına yapılan hukuki işlemin sonuçları, doğrudan doğruya temsil olunanı bağlar” hükmü de dikkate alındığında iş sözleşmesinin yapılmasında yetki alan il veya ilçe yöneticisinin yaptığı bu hukuki işlemde parti genel merkezi sorumlu olacaktır.

İkinci olarak parti il ve ilçe teşkilatlarının merkez karar ve yönetim kurulunun izni ve sonrasında onayı olmadan işçi çalıştırması başka bir ifade ile iş sözleşmesi imzalaması halinde, işverenin tespiti önem kazanmaktadır. Siyasi partilerin il ve ilçe teşkilatlarının il yönetim kurulu veya ilçe yönetim kurulu tarafından yetkili kılınan kişi veya kurulca yapılacağı belirtilmiştir. Uygulamada genellikle il veya ilçe başkanlarının yetkili kılınan kişi olduğu bilinmektedir. Siyasi Partiler Kanununun 19. ve 20. maddesinde belirtildiği üzere, il ve ilçe başkanlarının en çok üç yıl için seçileceği veya el çektirilebileceği düzenlemeleri karşısında iş sözleşmesini imzalayan, parti merkez ve yürütme kurulundan yetki veya onay almayan bir il veya ilçe başkanı işveren olarak sorumlu olabilecektir²⁴. Bir sözleşme kural olarak sözleşmeyi imzalayanlar bakımından hüküm ve sonuç doğurur. Taraflardan birinin değişmesi halinde sözleşmenin de sona ermesi söz konudur. İşverenin böyle bir durumda değişmesi halinde iş sözleşmesinin sona erdiğinin kabul iş hukuku gereklerine aykırı olacağından modern iş hukuku işveren değişikliği için uygun bir çözüm sunmuştur²⁵. İşyeri devri müessesesi ile işçiye iş güvencesi sağlanması amaçlanmıştır. Belirttiğimiz üzere parti genel merkezinden yetki veya sonradan onay alınmaksızın yapılan iş sözleşmelerinde, yetkili parti il veya ilçe başkanının değişmesi halinde, iş hukuku bakımından işçinin aynı işyerinde çalışmaya devam ettiği ancak işverenlerin değiştiği “işyerinin devri” müessesesinden söz edilebileceği kanaatindeyiz.

İş yargılaması bakımından incelendiğinde ise, işçi tarafından açılan bir davada davalı olarak siyasi parti genel merkezinin gösterilmesi halinde, yargılama esnasında mahkeme tarafından açık kanun hükmü gereğince resen parti merkez ve yönetim

²² Süzek (n 10) 189.

²³ Süzek (n 10) 190; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 10) 237.

²⁴ Nazlı Erdem, “Siyasi Partilerin Finansmanı ve Mali Denetimi” (2017) 19(Özel sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan 3122; Karakoç (n 2) 87.

²⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 199.

kurulu tarafından verilen bir yetki veya onay olup olmadığı incelenmelidir²⁶. Görülmekte olan bir davada mahkeme parti il ve ilçe teşkilatlarının merkez karar ve yönetim kurulunun izni ve sonrasında onayı olmadığının tespiti halinde husumet yönünden (sıfat yokluğundan) davanın reddine karar vermelidir²⁷. Hizmet tespiti davalarının kamu düzenine ilişkin dava niteliğinde olması sebebiyle parti il veya ilçe teşkilatında iş sözleşmesinin tarafı olan şahıs/shahıslara karşı husumet yöneltilmesi için davacıya süre tanınması, davaya dahili sağlandıktan sonra esasa ilişkin inceleme yapılması gerekmektedir²⁸.

İş mevzuatından kaynaklanan alacaklarda dava şartı arabuluculuk zorunluluğu nedeni ile yetki veya onay alınmadan imzalanan iş sözleşmesinin varlığı halinde işveren olarak il veya ilçe teşkilatındaki sorumlu kişinin karşı taraf olarak gösterilmesi gerekirken, siyasi parti genel merkezinin gösterilmesi halinde, arabuluculuk sürecinde taraf değişikliğine gidilebileceği kanaatindeyiz.

Ancak arabuluculuk aşamasında siyasi parti genel merkezi ile arabuluculuk toplantıları tamamlanıp, siyasi parti merkezine yönelik dava açıldıktan sonra taraf değişikliğinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu²⁹ 124 hükümlerine göre değişikliğinin yapılmasının mümkün olmadığı kanaatindeyiz. Nitekim taraf değişikliği ile taraf sıfatına haiz olan il veya ilçe teşkilatındaki sorumlu kişi ile arabuluculuk görüşmeleri yapılmamış olup, dava şartı olan arabuluculuk sürecinin tüketilmemiş olduğu açıktır³⁰. Böyle bir durumda mahkemenin davanın husumet nedeniyle reddine karar vermesi uygun olacaktır³¹.

²⁶ “Davacının çalışmalarıyla ilgili davalı partinin genel merkezinden verilen herhangi bir yetki, onay veya bir kaydın bulunup bulunmadığının araştırılıp, şayet böyle bir izin veya onaylama işlemi bulunmamakta ise, partinin teşkilat kademelerinin yaptıkları hizmet sözleşmeleri de dâhil her türlü sözleşme ve girilen yükümlülüklerden dolayı, parti tüzel kişiliğinin hiçbir suretle sorumlu olmayacağı ve bu takdirde sorumluluğun sözleşmeyi yapan veya yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olacağı gözetilerek husumetin doğru davalıya yöneltilmesi ve ilgili sorumlunun usulüne uygun bir biçimde davaya katılımının sağlanması ve elde edilecek sonuç değerlendirilmek suretiyle karar verilmesi gerekmektedir.” Y10HD. E. 2023/6015 K. 2023/6247 T. 1.6.2023. (www.kazancihukuk.com)

²⁷ Bakı Kuru ve Burak Aydın, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı* (6 Baskı Yetkin Yayınları 2021) 119; Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz ve Emel Hanağası, *Medeni Usul Hukuku* (Güncellenmiş 7. Baskı Yetkin Yayınları 2021)272 vd.

²⁸ Y10HD. 2022/9890 E. 2022/15972, 14.12.2022; Y10HD. 2022/10533 E., 2022/12984 K., 25.10.2022. (www.kazancihukuk.com)

²⁹ Kanun numarası:6100, Kabul Tarihi:12.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

³⁰ Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde, davanın usulden reddedilmesi yerine HMK 115/2 hükmünde olduğu gibi eksik olan dava şartının tamamlanması için taraflara süre verilmesinin daha isabetli olacağı yönünde bkz. Ali Güzel, *İş Yargılamasına Yeni Bir Sistem: “Zorunlu” Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım-I)*, (2019 On İki Levha Yayıncılık) 21-22; Dava şartı noksanlığının mahkemece davanın esasına girilmesinden önce fark edilmemiş, taraflarca ileri sürülmemiş ve hüküm anında bu noksanlık giderilmişse başlangıçtaki dava şartı noksanlığından ötürü dava usulden reddedilemeyeceği yönünde İstanbul BAM 16. HD, 10.12.2019 2740/2702; Aynı yönde İstanbul BAM 12. HD, 31.12.2019 2152/1681. (www.kazancihukuk.com)

³¹ “Bu esaslara aykırı olarak yahut siyasi partilerin tüzüklerine göre merkez karar ve yönetim kuru-



2016 yılında söz konusu kanun hükmüne eklenen “hizmet sözleşmeleri de dahil her türlü” ibaresi gelmeden önce karar verilen Hukuk Genel Kurulu bir kararında husumet konusunda aksi yönde karar vermiştir. Söz konusu kararda yerel mahkeme iş sözleşmesinin parti genel merkezi tarafından onaylanmadığı gerekçesiyle husumet yokluğu nedeni ile davanın reddine karar vermiş, temyiz incelemesinde özel daire işçinin davalı parti bünyesinde eylemli bir çalışması olduğunu, bu hizmetinden ilçe başkanlığı ve buna bağlı olarak parti genel merkezinin de yararlandığını, bu durumda işin esasına girilmesi gerekirken davanın husumet yokluğu nedeni ile reddinin hatalı olduğuna karar vermiştir. Yerel mahkemenin direnme kararı üzerine Hukuk Genel Kurulu Siyasi Partiler Kanunu 71. Maddesinin işçi işveren ilişkisinde uygulanabilirliğinin bulunmadığı gerekçesi ile direnme kararının bozulmasına karar vermiştir³².

C. İşyeri Devri

İşyerinin devri, İş Kanunu 6/1 maddesinde “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” şeklinde düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu’nun 428. maddesinde de işyeri devri ve buna bağlı hukuki sonuçları İş Kanunu 6. madde ile paraleldir. Dolayısıyla işyeri devri hükümleri diğer iş kanunları ve Türk Borçlar Kanunu’na tabi tüm iş ilişkileri için geçerlidir³³. İşyeri devrinden söz edebilmek için işyerinde yürütülen faaliyetin devralan tarafından devam ettirilmesi gerekmektedir³⁴.

İlunca önceden yazılı yetki verilmediği veya sonradan bir kararla onaylanmadığı takdirde, partinin teşkilat kademelerinin yaptıkları hizmet sözleşmeleri de dâhil her türlü sözleşme ve giriştikleri yükümlülüklerden dolayı, parti tüzel kişiliği hiçbir suretle sorumlu tutulamaz; merkez karar ve yönetim kurulu veya genel başkan veya parti tüzel kişiliği aleyhine takipte bulunulamaz. Bu takdirde sorumluluk, sözleşmeyi yapan veya yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olur. Eldeki davada, davanın murisinin çalışmalarıyla ilgili davalı partinin genel merkezinden verilen herhangi bir yetki, onay veya bir kaydın bulunmadığı belirgin olup, mahkemece yapılacak iş; sorumluluğun sözleşmeyi yapan veya yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olacağı gözetilerek, davanın kamu düzenine ilişkin niteliği gereği HMK. 124. maddesi dikkate alınmak suretiyle, adı geçen şahıs/shahıslara karşı husumet yöneltmesi için davacıya mehil verilmeli, davaya dahil edilen şahıs/shahısların göstereceği tüm deliller toplandıktan sonra yapılacak değerlendirme ile oluşacak sonuca göre bir karar verilmelidir.” Yargıtay kararında kamu düzenini gözeterek davacı tarafa husumet değişikliği için süre verilmesini belirtmişse de bu dava hizmet tespitine ilişkin olduğundan ve arabuluculuk süreci bulunmadığından arabuluculuk süreci tartışılmamıştır. Y10. HD E. 2022/10533 K. 2022/129842 T. 25.10.2022. (www.kazancihukuk.com)

³² HGK, 10.04.2013, 2012/1134 E., 2013/467 K. (www.kazancihukuk.com)

³³ Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (2. Baskı On İki Levha Yayınları 2020) 228; Süzek (n 10) 207.

³⁴ Fevzi Şahlanan, “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları” (Kasım 2000-Şubat 2001)16 (4-5) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 16; Ali Cengiz Köseoğlu, “İşyerinin Kapanması” (2006) IV(4) Sicil İş Hukuku Dergisi 64; Ali Güzel, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi (Kazancı Hukuk Yayınları 1987) 82; Pınar Uzun, “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması”, (2013)

İşyerinin devrinde işçinin tüm yasal hak ve borçları devralana geçtiği için, söz konusu devir esaslı bir değişiklik olmayıp kural olarak da işçinin rızasına bağlı değildir³⁵. Böylelikle işin sürekliliğinin ve iş ilişkisinin devamının sağlanması, buna bağlı olarak işçinin geçerli veya haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesinin sona erdirilememesi iş hukukunun amaçlarına uygun olacaktır³⁶. Kanunda devir tarihi iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiği tarih olarak belirtilmiştir. Öğretide taraflar devir tarihi belirlemişlerse belirlenen tarih, belirlememişlerse fiili devir tarihi, o tespit edilemiyorsa hukuki işlem tarihi devir tarihi olarak kabul edilebilecektir³⁷.

Aynı maddenin 2. fıkrasında, “Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.” düzenlenmiştir. Madde metninden de açıkça anlaşılacağı üzere, devir ile devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralana geçmektedir. Bu durumda devralan işveren işçinin çalışma süresinin dikkate alındığı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti gibi haklarının tespitinde ve hesaplanmasında işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihi esas alacaktır³⁸. “Mevcut olan iş sözleşmeleri” ifadesinden de anlaşılacağı üzere, işyeri devrinden önce sona ermiş olan iş sözleşmelerinden doğan işçilik alacaklarından devralan işverenin sorumlu tutulması beklenilemez³⁹. Aynı şekilde devreden işverenin de kendi çalıştırdığı dönem dışından sorumlu olması mümkün olmayacaktır.

Aynı maddenin 3. fıkrasında ise, “Yukarıda hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işvere-

17(1-2) Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 290; Gülsevil Alpogut, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı*, (Beta Yayınları 2010) 2.

³⁵ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 264; Süzek (n 10) 204; Seracettin Göktaş, “İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkanını Verip Vermeyeceği Sorunu” (2006) (2) Sicil İş Hukuku Dergisi, 72; Uzun (n 34) 290, 292, 293.

³⁶ Sarper Süzek, “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonucu” (2014) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan 312; Süzek (n 10) 203; Alpogut (n 34) 2; Göktaş (n 35) 72

³⁷ İhtar Urhanoğlu, “İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar”, (2022) 30(1) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 128; Devir anından hukuki işlemin tarihi değil, işyerinin bu işleme dayalı olarak fiilen devredildiği, yönetim yetkisinin yeni işverene geçtiği tarihin anlaşılması gerektiğine ilişkin bkz. Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 265.

³⁸ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 267; Ercüment Özkaraca, “İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi” (2009) (20) Çalışma ve Toplum Dergisi, 142-143; Uzun (n 34) 300; Göktaş (n 35) 72.

³⁹ Uzun (n 34) 298; Göktaş (n 35) 72; Sümer (n 19) 89; Kanuna karşı bir hile söz konusu olmadığı sürece devreden işveren işçi alacaklarından tek başına sorumlu olacaktır. Süzek, İşyeri Devri (n 36) 317; Aksi yönde işçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra işyerinin devredilmesi halinde müteselsilen sorumluluğa yönelik karar incelemesi, M. Polat Soyer, İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerini Devralan İşverenin Sorumluluğu, (2010) 5(17) SİCİL 107-110, Y9HD, 03.04.2008, 15619/7304. (www.kazancihukuk.com)



nin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.” düzenlemesi ile de işyeri devrine kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden devreden işverenin iki yıl sorumluluğu olacaktır⁴⁰. Kanun hükmünde belirtilen her iki işverenin birlikte sorumluluğu TBK m.61 kapsamında müşterek ve müteselsil sorumluluk olarak anlaşılmalıdır. İşverenlerin kendi aralarında devir sözleşmesiyle farklı bir düzenleme yapmaları sadece kendileri açısından bağlayıcı olup, işçiler için hüküm ifade etmeyecektir⁴¹. Hükümün nispi emredici olduğu düşüncesiyle işçi lehine devreden işverenin sorumluluğuna ilişkin sürenin uzatılması gibi farklı düzenlemeler yapılabilecektir⁴². İşyeri devri uygulamasında iş sözleşmeleri feshedilmeden devralan yeni işveren ile iş ilişkisi aynen devam ettiği için feshe bağlı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin alacağı gibi haklar doğmayacaktır⁴³. İşyeri devri ile doğmayan bu haklar bakımından devreden işverenin müteselsil sorumluluğu da olmayacaktır. Ayrıca salt işyeri devri nedeniyle, çalışma koşullarında esaslı değişiklik gerekçe gösterilerek işçiye iş sözleşmesini fesih hakkı sağlamayacaktır⁴⁴.

D. İşverenin Sorumlulukları

1. Genel Olarak

Siyasi partilerin merkez ve yönetim kurulundan yetki veya onay alınarak imzalanan bir iş sözleşmesinde, işveren siyasi parti genel merkezi olup sözleşmenin tarafı olarak görülen parti il veya ilçe teşkilatının yetkili kişisi-genellikle başkan-ışveren vekili olarak kabul edilebilecektir. Bir işletmenin genel müdürlüğünün işveren, il veya ilçedeki şubelerinin müdürlüklerinin işveren vekili olduğu duruma

⁴⁰ Ulaş Baysal, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu” (2012) 25 Sicil İş Hukuku Dergisi, 55; Özkaraca (n 38) 143, 149; Uzun (n 34) 299; Aynı yönde Borçlar Kanunu madde 428 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 işveren 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.” şeklinde düzenlenmiştir. İşçilik alacaklarının sorumluluğuna ilişkin, Y9HD, 11.03.2010, 21713/6562; Y9HD, 15.10.2010, 37729/29226(www.kazancihukuk.com); İki yıllık süre zamanaşımı süresi değil hak düşürücü süre olup, hâkim tarafından resen gözetilmesi gerekmektedir. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 273.

⁴¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 273.

⁴² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 273.

⁴³ Y22HD, 6.7.2017, 32126/16203, Y22HD, 16.11.2017,43366/25657. (www.kazancihukuk.com); Süzek (n 10) 208; Sümer (n 19) 300; Uzun (n 34) 300; (Tankut Centel “İşyerinin Devri Halinde Hizmet Sözleşmesinin Devri” (2002) 273 Tekstil İşveren, 34 vd.

⁴⁴ Ancak devirden sonra çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması, örneğin muhasebeci olarak çalışan bir işçinin gece bekçisi yapılması İş Kanunu 22. Maddesi uyarınca çalışma koşullarında değişiklik kabul edilerek işçiye fesih hakkı sağlayacaktır. Sümer (n 19).

benzer bir sistem olarak düşünülebilecektir. Siyasi partilerin merkez ve yönetim kurulundan yetki veya onay alınmadan imzalanan bir iş sözleşmesinde ise parti il veya ilçe teşkilatının sözleşme yapmaya yetkili kıldığı kişi-genellikle başkan- bu kez bizzat işveren konumunda olacaktır.

Çalışmamızın bu bölümünde işveren sorumluluğu incelenirken, siyasi partilerin merkez ve yönetim kurulundan yetki veya onay alınmadan imzalanan iş sözleşmesinden doğan sorumluluklar incelenecektir. Nitekim siyasi partilerin merkez ve yönetim kurulundan yetki veya onay alınması halinde işveren siyasi parti genel merkezi olacağından iş hukuku bakımından genel anlamda işveren sorumluluklarına tabi olacaktır.

Siyasi parti il ve ilçe teşkilatlarının iş sözleşmesinde işveren sıfatına sahip olmaları halinde yukarıda açıkladığımız üzere işyeri devri esasına göre değerlendirme yapılması kanaatindeyiz. Bu bakımdan işverenin sorumluluklarını inceleyeceğiz.

2. İşçilik Alacakları Bakımından Sorumluluk

a. Kıdem Tazminatı

1475 sayılı Eski İş Kanununun⁴⁵ halen yürürlükte olan 14. maddesinde, belirtilen durumların varlığı halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir⁴⁶. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacaktır⁴⁷. Kıdem tazminatının hesaplanmasında işinin fiilen işe başladığı tarih dikkate alınır⁴⁸. Bir yıllık sürenin hesaplanmasında ise iş-

⁴⁵ Kanun numarası:1475, Kabul Tarihi:25.08.1971, RG 01.09.2071/13943. (www.kazancihukuk.com)

⁴⁶ Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
 2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
 3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
 4. Bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
 5. 506 Sayılı Kanun'un 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,
- Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

⁴⁷ Bir yıldan az çalışan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz, çalıştığı süreyle orantılı ödeme yapılmaz ancak bir yıllık süre nispi emredici hüküm olup işçi lehine azaltılabileceğine ilişkin bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 722.

⁴⁸ Y22HD., 20.01.2020, 2016/28518 E. 2020/650 K; Y7HD., 13.10.2014, 11960/18676. (www.kazancihukuk.com)



tirahat⁴⁹, izin ve diğer nedenlerle iş sözleşmesinin askıda kaldığı durumların dahil edilmesi gerekmektedir⁵⁰.

Aynı madde devamında işyerlerinin devri ve intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdeminin, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağı düzenlenmiştir. Ayrıca işyeri devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işverenin sorumlu olduğu, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlı olduğu belirtilmiştir⁵¹.

Kanun hükmü dikkate alındığında, işçi devreden ve devralan işverenlerin yanında geçirdiği tüm çalışma süresi üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı alacağını devralan işverenden talep edebilecektir. Devralan işveren ödediği kıdem tazminatının, işçinin devreden işveren yanında çalıştığı sürelerle ve devri esnasındaki ücret seviyesiyle sınırlı olmak üzere hesaplanan kısmını devreden işverene Borçlar Kanunu genel hükümlerine göre rücu edebilecektir⁵². Söz konusu rücuda 2 yıllık süre işlemeyecektir⁵³. Devreden işverenin sorumluluğu sadece işçiyi çalıştırdığı süreyle ve ücretle sınırlı olduğundan, işverenler arasında müteselsil sorumluluk olduğundan söz edilemeyecektir⁵⁴.

Kıdem tazminatına hak kazanılmasına ilişkin ise, salt işyeri devrinin yapılmış olması işçi bakımından kıdem tazminatına hak kazandıran bir durum değildir⁵⁵. İşyeri devri ile doğrudan yeni işverenle işçinin iş sözleşmesi devam ettiği için, iş sözleşmesi sona ermeyecek ve kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır⁵⁶.

b. İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti, İş Arama İzni Ücreti

İş Kanunu 17. maddesinde belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesihden önce durumun diğer tarafa bildirilmesinin gerektiği düzenlenmiştir. Süreli fesih bildirim belirsiz süreli iş sözleşmesinin belirli bir sürenin geçmesi neticesinde sona erdiren bir irade beyanıdır. Fesih bildirim karşı tarafın himayesine ulaşması ile sonuçları doğacak olup, bu sürede işçi ve işverenin yükümlülükleri devam edecektir⁵⁷. Gerek

⁴⁹ Yargıtaya göre kıdeme dikkate alınmayacak istirahat süresi bir defada ihbar önelini altı hafta aşan süredir. Y9HD. 10.03.2015, 2014/3367 E. 2015/9766 K. (www.kazancihukuk.com)

⁵⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 10) 722. Grev ve Lokavt süreleri hesaplamada kanunun açık hükmü gereğince dikkate alınmaz.

⁵¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 272; Süzek (n 10) 208; Baysal (n 40) 55.

⁵² Y22HD, 16.11.2017, 43366/25657. (www.kazancihukuk.com)

⁵³ Y9HD. 2011/7529 E., 2013/12802 K., 29.04.2013. (www.kazancihukuk.com)

⁵⁴ Ercan Akyiğit *Kıdem Tazminatı* (B.2 Seçkin Yayıncılık 2010) 641; Süzek (n 10) 199; Y9HD, 28.04.2009, 2008/16007 E., 2009/11809 K. (www.kazancihukuk.com)

⁵⁵ Sümer (n 19) ; Göktaş (n 35) 72.

⁵⁶ Süzek (n 10) 781.

⁵⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 10) 485; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 10) 934, 946.

işçinin gerek işverenin belirsiz süreli iş sözleşmelerini feshetmelerinden önce bildirim sürelerine uyma zorunluluğu bulunmaktadır⁵⁸. Süreli yapılacak fesih ile, tarafların menfaatleri dengelenip, işçinin yeni iş arayıp, işverenin de yeni işçi bulması sağlanacaktır⁵⁹. Aynı maddede işçinin çalışma sürelerine göre bildirim süreleri öngörülmüştür. Bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak işçinin işi altı aydan az sürmüş ise iki hafta, altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş ise dört hafta, birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş ise altı hafta, üç yıldan fazla sürmüş işe sekiz hafta olacağı düzenlenmiştir. İşveren bildirim süreleri içinde işçiyi çalıştırmak istemezse bu sürelerle ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle de iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Fesih bildirimini, karşı tarafın himayesine ulaşmakla başka bir ifade ile iş sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın iradesinin karşı tarafa bildirilmesi ile başlamış olmaktadır. İş sözleşmesi herhangi bir sebeple askıya alınırsa, askı hali boyunca bildirim süreleri işlemeyecektir⁶⁰.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi taraflarca bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmiş ya da peşin ödenerek bildirim sürelerine ilişkin ücret ödenmemişse usulsüz fesihten söz edilecektir⁶¹. İhbar tazminatı usulsüz fesih halinde, tarafların birbirlerine ödemek durumlarında oldukları tazminat olduğundan, iş sözleşmesi devreden işverence sona erdirilmediği sürece devreden işverenin ihbar tazminatından sorumluluğu söz konusu olmayacaktır⁶². Devreden işveren tarafından yapılan bildirimli fesih süresinde işyeri devri gerçekleşmişse, bildirim süreleri içinde iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçları devam edeceğinden devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır⁶³.

Dinlenme hakkı kapsamında yıllık ücretli izin hakkı, işçinin işyerinde fiilen işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere en az bir yıl çalışması halinde sağlanan ücretli izin süresidir. Yıllık izin haklarının işçilere kullanılmaması halinde iş ilişkisi devam ederken işçiler izin sürelerinin karşılığının ücret olarak ödenmesini talep edemezler⁶⁴. Yıllık ücretli iznin amacının işçilerin dinlenmesi

⁵⁸ Bildirim süresi içinde haklı nedenle fesih nedeni ortaya çıkarsa sürenin sonu beklenmeden iş sözleşmesi derhal feshedilebilir. Y9HD, 10.10.2003, 2003/4302 E. 2003/16781 K. (www.kazancihukuk.com)

⁵⁹ Süzek (n 10) 544.

⁶⁰ Sümer (n 19) 280-281; Süzek (n 10) 544; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 10) 945.

⁶¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 10) 955; Süzek (n 10) 555; Sümer (n 19) 301.

⁶² Özkaraca (n 38) 153; Süzek İşyeri Devri (n 36) 318; Kübra Demir, "İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu" (2019) 25(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı 666.

⁶³ Bildirim süresinin sona ermesi ile fesih hükmü doğacağından ve devir bu tarihten önce yapıldığından devreden işveren feshe bağlı alacaklardan kıdem tazminatı hariç sorumlu olacaktır. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 270.

⁶⁴ Böyle bir durumda işçi sırf para alabilmek için izin hakkından vazgeçme olanağına sahip olursa dinlenme hakkına aykırılık teşkil eder. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 827. Aksi yönde Y7HD.10.02.2014, 2013/20246 E. 2014/3500 K. (www.kazancihukuk.com)



olduğundan izin yerine ücret ödenmesi mümkün değildir. İş sözleşmesi sona erdikten sonra artık yıllık ücretli izin haklarının kullanılabilmesinin mümkün olmadığı hallerde yıllık izin süreleri ücrete dönüşebilecektir. Böyle bir durumda devreden işveren döneminde doğmuş bir işçi alacağından da söz edilemeyecektir⁶⁵. Nitekim devreden işveren devirden sonra doğan alacaklardan sorumlu tutulamayacaktır⁶⁶.

İş arama izni iş sözleşmesinin feshi ile bildirim süresi içinde hem çalışıp hem de iş aramanın zor olacağı düşüncesiyle ihtiyaç üzerine işçiye tanınmış bir haktır. İş arama izin süresi günde iki saatten az olamaz. İş arama izni işyeri devri bakımından irdelendiğinde, devralan işverenin bildirim süresinde işçiye kullanılması gereken bu izinlerden sorumlu olacaktır. Şayet bildirim süresi içinde işçiye yeni iş arama izni verilmezse, işçiye ödenmesi gereken zamlı ücretten devralan işveren sorumlu olacaktır⁶⁷. İşçinin bildirim süresi devam ederken işyerinin devri söz konusu olduğunda, bildirim süresi devam ederken iş sözleşmesi devam ettiğinden ve devir sonrası bildirim süresi sona erdiğinden, devreden işverenin ihbar tazminatından ve iş arama izninden sorumluluğu olmayacaktır⁶⁸. Nihayetinde iş sözleşmesi devralan işveren döneminde başka bir ifadeyle devir sonrası sona ermiş olacaktır.

c. Ücret, Fazla Çalışma Ücreti, Ulusal Bayram Genel Tatil Ücreti, Hafta Tatili Ücreti vb. İşçilik Alacakları

Devreden ve devralan işverenlerin sorumluluğu ücret alacakları bakımından İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmiş olması sebebiyle birlikte sorumluluktur⁶⁹. İşyerinin devrinden önce doğmuş bulunan ve muaccel olan ücret alacakları için hem devreden hem de devralan işverenlerden talep edebilecektir. Devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlı olup, bu süre hak düşürücü süredir. Mütessesil sorumluluk gereğince devirden önce doğmuş bulunan işçilik alacaklarından devralan işveren bu alacakların kendi döneminde doğmadığını ileri sürerek bu alacakların ödenmesi sorumluluğundan kurtulamayacaktır⁷⁰.

3. İş Sözleşmesinin Feshi Bakımından Sorumluluk

İş Kanunu 6/5. maddesinde “Devreden ve 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

⁶⁵ Süzek İşyeri Devri (n 36) 319.

⁶⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 271; Özkaraca (n 38) 154.

⁶⁷ İş arama izninin kullanılmaması halinde, izin süresine ilişkin ücret yüzde yüz zamlı şekilde ödenir. Demir (n 62) 667.

⁶⁸ Demir (n 62) 666.

⁶⁹ Ercüment Özkaraca, “İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu” (2009) İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Kadir Has Üniversitesi Sempozyumu; Süzek (n 8) 198.

⁷⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 271; Demir (n 62) 664; Y9HD. 29.06.2020, 2017/15826 E. 2020/6618 K. (www.kazancihukuk.com)

kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.” şeklinde fesih hakkı sınırlandırılmıştır⁷¹.

Kanun metninden açıkça anlaşıldığı üzere ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli olduğu haller dışında, işyerinin devri gerek devreden gerekse devralan işveren için bildirimli fesih nedeni olamayacaktır. İşçi bakımından da salt işyeri devri tek başına haklı nedenle fesih sebebi de kabul edilemeyecektir⁷². Ancak işçinin bildirim süreleri uymak suretiyle iş sözleşmesini devirden önce veya sonra feshetmesinde sorun bulunmamaktadır⁷³.

Kanun koyucu söz konusu madde ile mutlak bir fesih yasağı öngörerek tüm işçileri kapsayacak şekilde bir iş güvencesi sağlama amacı taşınmaktadır. İşverenlerin devir nedeniyle iş sözleşmelerini feshedemeyecek olması iş güvencesine tabi olup olmamasına bakılmaksızın tüm işçiler için geçerli olacak, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde ise fesih hükümsüz olup, işverenin iş görme edimini haklı neden olmaksızın kabulden kaçındığı olarak kabul edilecektir⁷⁴. Ancak devir tarihinden önce sona erdirilmiş iş sözleşmelerinden doğan işçilik alacaklarından devralan işveren sorumlu olmayacaktır⁷⁵.

İş Kanunu’nda düzenlenen işyeri devrine ilişkin hükümlerde işçiye itiraz hakkı tanınmamıştır⁷⁶. İşverenlerin değişmesinin işçi bakımından esaslı değişiklik olarak kabul edilemeyeceği nedeniyle itiraz hakkı bulunmamaktadır. Ancak işyeri devri ile işçinin çalışma koşullarında işçinin rızası olmaksızın esaslı değişiklik yapılmışsa, yapılan bu tek taraflı değişiklik nedeni ile işçinin İş Kanunu 22. madde uyarınca fesih hakkı doğacaktır⁷⁷.

⁷¹ Alpagut (n 34) 117-118; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 268. İşyerini devreden işverenin, işçi çıkarabilmek için işyeri devri dışında bir neden göstermeye zorlanmasının Anayasada yer alan ekonomik özgürlük ile sözleşme ve çalışma özgürlüğüne uygun düşmediği, işyerini devretmek isteyen işverenin, işyerini mutlaka işçileri ile birlikte devretmeye zorlamanın ekonomik özgürlüğe aykırı olduğu, bu konuda tercihin bir ekonomik neden olduğundan işyerini kapatan bir işveren ekonomik sebep göstermek zorunda değilse işyeri devrinde ekonomik neden aranmaması dair hükmün eleştirisi için bkz. Güven ve Aydın (n 11) 5.

⁷² Gökteş (n 35) 72; Hükmün lafzının işverenlerin işçilerin kişiliği ile ilgili nedenlerde süreli fesih haklarını kullanamayacakları yönünde bir yorumu olanaklı kılıyorsa da kişiliğine ilişkin nedenlerle süreli fesih haklarının kısıtlanması, bu nedenlerin gerçekte var olması halinde makul görülemeyeceği görüşü için bkz. Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 269.

⁷³ Demir (n 62) 677; Gökteş (n 35) 73; Süzek (n 10) 210; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 10)

⁷⁴ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 270; Fesih yasağına rağmen işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde fesih hakkının kötüye kullanıldığı kabul edilip, fesih muhatabı olan işçinin kötüniyet tazminatına hak kazanacağı görüşü için bkz. Devrim Ulucan “İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları” (2009) 14 Sicil İş Hukuku Dergisi.

⁷⁵ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, (n 10) 271.

⁷⁶ Demir (n 62) 655; Sümer (n 19) 97; İtiraz hakkına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Muhittin Astarlı, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı” (2013) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 69 vd.

⁷⁷ Süzek İşyeri Devri (n 36) 321; Gökteş (n 35) 79.



4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre İşyeri Devrinden Kaynaklanan Sorumluluk

Sosyal güvenlik hukuku kapsamında, işverenlerin prim ödeme, işçiyi bildirme, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruma ve bunlar söz konusu olduğunda ilgili yerlere bildirme şeklinde yükümlülükleri bulunmaktadır. İşveren Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı bu ödevleri yerine getirmek ile sorumludur. Kanundan kaynaklanan söz konusu borçların yerine getirilmesinde birden fazla kişi varsa, Kurumun hak sahiplerine ödeme yaparken maddi zarara uğramaması, yapılan ödemelerin işverenlerden tahsil edilmesini güvence altına almak amacıyla aralarındaki sorumluluk müteselsil sorumluluktur⁷⁸. Müteselsil sorumluluğun kapsamı sınırlı şekilde devreden işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna olan kesinleşmiş prim, gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer fer'iler olup, idari para cezası, kira borcu, iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanan rücu davaları sonucu ortaya çıkan Sosyal Güvenlik Kurumu alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır⁷⁹.

Yeni bir işveren tarafından bir işyeri devralındığında eski işverenin Kuruma olan prim borcu ve cezaları, gecikme zammı gibi borçlardan da devreden ve devralan işveren müşterek ve müteselsil sorumludur. İş Kanunu'nda yer alan müteselsil sorumluluk için 2 yıllık bir sınırlama düzenlenmişken, 5510 sayılı Kanun bakımından süre sınırlaması bulunmadığından 10 yıllık zamanaşımı söz konusudur⁸⁰. Sosyal güvenlik hukukunda prim borçlarından kurtulmak amacıyla muvazaalı şekilde işyeri devri yapmanın önüne geçmek için prim borçlarından halefiyet söz konusudur⁸¹. Yargıtay prim borçlarından kaynaklanan müteselsil sorumluluk konusunda 2018 yılından sonra kararlarında görüş değişikliğine gitmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda, sadece ilk devreden ve devralan işveren arasında sınırlı olarak kabul etmiştir⁸². 2018 yılında verilen bir kararda ise, “Anılan yasa maddelerinin uygulanması bakımından, belirtilmelidir ki, bir işyerinin birden fazla devrolması mümkündür. Bu hallerde, Borçlar Kanunu'nun dışında, özel hüküm niteliği ile uygulama önceliği bulunan 5510 sayılı Yasanın 89. maddesi gereği, yeni işveren sıfatı ile son işverenin, eski işverenlerin Kuruma ödenmemiş kamu borçlarından dolayı sorumlu tutulması gerekir. Aksi düşünce, zincirleme devir yolu (iki ve daha fazla devretme hali) ile eski işveren ile birlikte (bir sonraki) yeni işvereni sorumluluktan kurtarma

⁷⁸ Demir (n 62) 660.

⁷⁹ Murat Gürel ve Orhan Ersun Civan, “İşyerinin Birden Fazla Devri Halinde Son Devralanın İlk Devredenine Ödenmemiş Sosyal Güvenlik Prim Borçlarından Dolayı Sorumluluğu” (2022) 8(1) Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi 95.

⁸⁰ Demir (n 62) 660; Gülsüm Tatar, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk” (2017) 4(55) Çalışma ve Toplum Dergisi 2134; Zamanaşımı süresinin başlangıcı ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başıdır Gürel ve Civan (n 59) 96.

⁸¹ Bünyamin Esen ve Fikret Dekdaş, “İşyerinin Devri Halinde Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Prim Borçlarından Doğan Hukuki Sorumluluk” (2014) 9 (94) Terazi Hukuk Dergisi 45 vd.

⁸² YHGK, 1991/566 E., 1992/21 K. 29.01.1992, aynı yönde Yargıtay 10. HD. 13.04.1993, 11117/3693. (www.kazancihukuk.com)

sonucunu doğurabilecektir. Bu durum ise, yasanın amacına ve Kamu alacaklarının imtiyazlı olup, öncelikle tahsil edilmeleri gereğine aykırı olacağı gibi, fıkranın ikinci cümlesindeki emredici düzenleme ile yer alan, sözleşme ile sorumluluktan kurtulma yasağına aykırılık teşkil edecektir.” Açıklaması ile önceki görüşten vazgeçilmiş, son işverenin eski işverenlerin Kuruma ödenmemiş kamu borçlarından dolayı sorumlu tutulması gerektiği belirtilmiştir⁸³. Öğretide ise işyeri devirlerinde halefiyetin sadece devir sözleşmesinin tarafları arasında olduğu için son devralanın sadece kendisine devreden borçlarından sorumlu olduğu düşüncesi olmakla birlikte⁸⁴ borcun devreden veya devralan işverenlerin kişiliği değil, devir konusu işyeri ile ilgili olması nedeniyle sorumluluğun sınırlı olmaması gerektiğini belirtmişlerdir⁸⁵.

SONUÇ

Siyasi partilerin mali sorumluluğunun tespitinde siyasi partilerin il ve ilçelerdeki teşkilat kademeleri tarafından imzalanan ancak merkez karar ve yönetim kurulunca önceden yazılı yetki verilmemişse veya sonradan bir kararla onaylanmamışsa, işverenin parti tüzel kişiliği olmadığı, sorumluluğun sözleşmeyi yapan ve yükümlülük altına giren kişi veya kişilere ait olacağı ilgili kanun hükmünde düzenlenmiştir. Siyasi partilerin il veya ilçe teşkilatlarında iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işverenin tespitinde somut durumlarda yargılama aşamasında birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. İşverenin siyasi parti genel merkezi mi siyasi partilerin il ve ilçelerdeki teşkilatı mı sorusunun cevabı için yapılan iş sözleşmesi için parti genel merkezinden yetki veya sonradan olay alınıp alınmadığının incelenmesi gerekmektedir. Yetki veya sonradan onay alındığında parti genel merkezi işveren olacağı için tartışma bulunmamaktadır. Ancak yetki veya sonradan onay alınmadan yapılan bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin işveren olarak muhatabı il ve ilçelerdeki teşkilatlarında yetkili kişi veya kişiler olacaktır. Siyasi partilerin mali denetimi kapsamında, parti teşkilatları tarafından yapılacak borçlandırıcı, sorumluluk altına sokan tüm işlemlerde siyasi parti tüzel kişiliği başka bir ifade ile genel merkezin yetkilendirmesi veya işlem yapılmışsa sonradan onaylanması siyasi partinin varlığını sürdürmesi için önem arz etmektedir.

Bir siyasi partinin nezdinde çalışan ve işverenin siyasi parti genel merkezi olduğunu düşünen bir işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra talep edebileceği işçilik alacaklarında husumet sorunu olacağı açıktır. Çünkü işçi fesihden

⁸³ Y10HD, 2018/4676 E., 2018/10781 K, 18.12.2018, aynı yönde Y10HD, 2019/3879 E., 2020/4779 K. 23.09.2020. (www.kazancihukuk.com)

⁸⁴ Resul Aslanköylü, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi* (Birinci Cilt Bilge Yayınevi 2015) 2099.

⁸⁵ Müjdat Şakar, “Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay’ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” (1995) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, MESS Yayını 194-195; Mahmut Kabakcı, *Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk* (Beta Yayınları 2019) 42-43; Bu konuda şayet birden fazla devir halinde sorumluluğun sınırlandırılması isteniyorsa kanun düzenlemesi yapılmasına ilişkin Gürel ve Civan (n 59) 111.



sonra işverenin siyasi parti tüzel kişiliği olduğu düşüncesi ile hareket edecek, arabuluculuğa başvurabilecek ve akabinde anlaşma sağlanmazsa dava açabilecektir. Nitekim işçinin yetki veya sonradan onay alınması ile ilgili durumu bilebilecek bir konumu bulunmamaktadır.

Arabuluculuk aşamasında husumetin siyasi parti genel merkezine yöneltilmiş olması halinde, taraf değişikliğine arabuluculuk sistemi üzerinde taraf ekle/çıkar işlemi yapılabilmektedir. Ancak arabuluculuk aşamasından sonra husumetin yanlış tarafa yönelmesi halinde davanın usulden reddi söz konusu olacaktır.

İşverenin tespiti konusu da yetki ve sonradan onay alınmadan yapılan iş sözleşmelerinde siyasi partilerin il ve ilçelerdeki teşkilat yönetimindeki yetkili kişi sorumlu olacaktır. Uygulamada genellikle il ve ilçe başkanları yetkili pozisyonda oldukları için başkanların işveren olarak sorumlulukları söz konusu olacaktır. Değişen il veya ilçe başkanları arasındaki işveren ilişkisi ise, özellikle işçilerin haklarının korunması için işyeri devri olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. İşyeri devri hükümlerine göre de işverenlerin müteselsil sorumlulukları olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyel R, “Türkiye’de Siyasi Partilerin Hukuksal Konumları ve Denetimleri” (2018) 6(12) Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 115-154.
- Akyığıt E, *Kıdem Tazminatı* (B.2 Seçkin Yayıncılık 2010)
- Alpagut G, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı*, (Beta Yayınları 2010)
- Arslan R, Yılmaz E, Taşpınar AS ve Hanağası E, *Medeni Usul Hukuku* (Güncellenmiş 7. Baskı Yetkin Yayınları 2021)
- Aslanköylü R, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi* (Birinci Cilt Bilge Yayınevi 2015)
- Astarlı M, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı” (2013) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi, 69-106.
- Baysal U, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu” (2012) (25) Sicil İş Hukuku Dergisi, 54-59.
- Centel T, “İşyerinin Devri Halinde Hizmet Sözleşmesinin Devri” (2002) *Tekstil İşveren*
- Çelik N, Canıklıoğlu Nurşen, Canbolat Talat, Özkaraca Ercüment, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 36. Baskı Beta Yayınları 2023)
- Çelik Ö, “Türk Anayasa Hukukunda Siyasi Partilerin Gelir ve Giderlerinin Mali Denetimi” (2010) 12 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1303-1362.

Demir K, “İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu” (2019) 25(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı 653-681.

Doğan S, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (1. Baskı Seçkin Yayıncılık 2016)
Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (2. Baskı On İki Levha Yayınları 2020)

Erdem N, “Siyasi Partilerin Finansmanı ve Mali Denetimi” (2017) 19(Özel sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, 3105-3145.

Esen B ve Dekdaş F, “İşyerinin Devri Halinde Sosyal Güvenlik Hukuku Yönünden Prim Borçlarından Doğan Hukuki Sorumluluk” (2014) 9 (94) Terazî Hukuk Dergisi, 45-50.

Esener T, *İş Hukuku*, (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sevinç Matbaası 1978)

Göktaş S, “İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkanını Verip Vermeyeceği Sorunu” (2006) (2) Sicil İş Hukuku Dergisi, 66-81

Gürel M ve Civan OE, “İşyerinin Birden Fazla Devri Halinde Son Devralanın İlk Devredenin Ödenmemiş Sosyal Güvenlik Prim Borçlarından Dolayı Sorumluluğu” (2022) 8(1) Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi 91-113.

Güven E ve Aydın U, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı Nisan Kitabevi 2020)

Güzel A, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi* (Kazancı Hukuk Yayınları 1987)

— —, *İş Yargılamasına Yeni Bir Sistem: “Zorunlu” Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım-I)*, (2019 On İki Levha Yayıncılık)

Kabakçı M, *Sosyal Sigorta Prim Borçlarından Şahsi Sorumluluk* (Beta Yayınları 2019)

Karakoç R, ‘Türkiye’de Siyasi Partilerin Mali Denetimi’ (2018) 109 Sayıştay Dergisi, 79-102.

Köseoğlu AC, “İşyerinin Kapanması” (2006) IV(4) Sicil İş Hukuku Dergisi 43-68.

Kuru B ve Aydın B, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı* (6 Baskı Yetkin Yayınları 2021)

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (Güncelleştirilmiş 7. Baskı Lykeion Yayıncılık 2022)

Ekonomi M, İş Hukuku Cilt I, Ferdi İş Hukuku (İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası 1976)

Odyakmaz Z, Çınarlı S ve Özcan C, “Fransa’da ve Türkiye’de Seçim Kampanyalarının ve Siyasi Partilerin Finansmanın Denetimi” (2012) 20(2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 7-26.

- Özcan H ve Yanık M, *Siyasi Partiler Hukuku*, (Der Yayınları 2007)
- Özkaraca E, “İşyeri Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu” (2009) İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Kadir Has Üniversitesi Sempozyumu 169-226.
- —, “İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi” (2009) (20) Çalışma ve Toplum Dergisi, 131-162.
- Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (9. Baskı Gazi Kitabevi 2018)
- Soyer MP, İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerini Devralan İşverenin Sorumluluğu, (2010) 5(17) SİCİL 107-110.
- Sümer HH, *İş Hukuku* (26. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022)
- —, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı Seçkin Yayıncılık 2019)
- Süzek S, “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonucu” (2014) 15 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, 311-330.
- —, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta Yayınları 2021)
- Şahlanan F, “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları” (Kasım 2000 Şubat 2001)16 (4-5) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 14-24.
- Şakar M, “Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay’ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” (1995) Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, MESS Yayını,185-202.
- Tatar G, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müteselsil Sorumluluk” (2017) 4(55) Çalışma ve Toplum Dergisi, 2119-2156.
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (9. Baskı Beta Yayınevi 2018)
- Ulucan D, “İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları” (2009) 14 Sicil İş Hukuku Dergisi, 34-45.
- Urhanoglu İ, “İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar”, (2022) 30(1) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 123-159.
- Uzun CD, “Anayasa Önerilerinde Siyasi Partilerin Finansmanı ve Yeni Bir Öneri” (2011) 94, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 235-258.
- Uzun P, “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması”, (2013) 17(1-2), Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 285-311.
- Ünal Adanır C, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler*, (2 Baskı On İki Levha Yayınları 2023)