

Hukuk Fakültesi Dergisi
Ankara Hacı Bayram Veli University
Faculty of Law Review

ISSN: 2651-4141 e-ISSN: 2667-4068
Cilt / Volume 29 Nisan / April 2025 Sayı / No. 2

**İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNDE DEVREDEN İŞVERENİN
SORUMLULUĞU**

THE RESPONSIBILITY OF THE TRANSFEROR EMPLOYER IN THE
TRANSFER OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Emre KÖPRÜCÜ*  

ÖZET

İş sözleşmesinin devri, özellikle şirketler topluluğunda veya holdinglerde uygulama alanı bulan bir kurum olarak karşımıza çıkar. Bununla birlikte iş sözleşmesinin devri, İş Kanunu'nda düzenlenmemektedir. İş sözleşmesinin devrinin şartlarının ve sonuçlarının tespitinde sözleşmenin devrine ilişkin Türk Borçlar Kanunu'nun 205. ve hizmet akdinin devrini düzenleyen 429. maddelerinden yararlanılmaktadır. Ancak söz konusu düzenlemeler, devreden işverenin devirden önce veya devirden sonra doğan borçlardan sorumlu olup olmayacağı sorusuna cevap vermemektedir. Bu sebeple benzer bir müessese olan işyeri devrinde devreden işverenin sorumluluğuna dair düzenlemeler getirilmesinin de etkisiyle iş sözleşmesinin devrinde devreden işverenin sorumluluğuna ilişkin farklı eğilimler ortaya çıkmıştır. Yargı mercileri de zaman içerisinde devreden işverenin sorumluluğu meselesini farklı şekillerde değerlendirmiş ve çözüme kavuşturmuştur. Bu kapsamda çalışmamızda kısaca iş sözleşmesinin devrinin şartlarından ve sonuçlarından söz edilerek devreden işverenin devir öncesi veya sonrası doğan işçilik alacaklarından sorumlu tutulup tutulamayacağı meselesi değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesinin devri, Kıdem tazminatı, İşyeri devri, Devreden işveren, İşçinin rızası.

* **Arş. Gör.**, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/İSTANBUL, **E-Posta:** emre.koprucu@medeniyet.edu.tr, **ORCID:** 0000-0001-7641-6465, **DOI:** 10.34246/ahbvuhfd.1531180.

- **Atıf Şekli/ Cite As:** Köprücü, Emre, “İş Sözleşmesinin Devrinde Devreden İşverenin Sorumluluğu”, HBV-HFD, 2025, C. 29, S. 2, s. 581-618.
- **İntihal / Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



ABSTRACT

The transfer of the employment contract is a concept that finds a field application, especially in group companies or holding companies. However, the transfer of the employment contract is not regulated in the Labour Law. In determining the conditions and consequences of the transfer of the employment contract, the provisions of Article 205 of the TCO, which regulates the transfer of the contract, and Article 429 of the TCO, which regulates the transfer of the service contract, are applied. Yet these provisions do not answer whether the transferor employer will be liable for the debts arising before or after the transfer. Therefore, different assertions regarding the responsibility of the transferor employer have emerged with the effect of the presence of regulations regarding the responsibility of the transferor employer in the transfer of the workplace, which is a similar institution. The judicial authorities have also evaluated and resolved the issue in different ways over time. In this context, in our study, the conditions and consequences of the transfer of the employment contract will be briefly mentioned and the issue of whether the transferor employer can be held responsible for the labour receivables arising before or after the transfer will be evaluated.

Keywords: *Transfer of the employment contract, Severance pay, Transfer of the workplace, Transferor employer, Consent of the employee.*

EXTENDED ABSTRACT

The transfer of the employment contract is a concept that finds a field application, especially in group companies or holding companies. However, the transfer of the employment contract is not regulated in the Labour Law. The provisions of Article 205 of the TCO on the transfer of a contract and Art. 429 of the TCO regulating the transfer of a service contract are used to determine provisions and consequences of the transfer of the employment contract. These provisions do not explicitly regulate how the transfer of the employment contract will affect the liability of the transferor employer. The provisions and consequences of the transfer of the workplace, which has similar characteristics with the transfer of the employment contract, are regulated in Art. 6 of the Labour Law No. 4857, Art. 428 of the TCO and Art. 14 of the Labour Law No. 1475 in terms of severance pay. Accordingly, pursuant to paragraph 3 of Article 6 of the Labour Law and paragraph 3 of Article 428 of the TCO, the transferor employer is jointly and severally liable with the transferee employer for the debts arising before the transfer and due for payment on the date of transfer for two years from the date of transfer. Paragraph 2 of Article 14 of the Labour Law No. 1475 stipulates that in cases of transfer, transfer to another employer or transfer of the workplace to another place; the transferor employer shall be liable for severance pay based on the period of employment and the wage received on the date of transfer. The aim of our study is to find an answer to the question of whether these provisions can be applied in terms of the transfer of the employment contract. However, in order to discuss the responsibility of the transferor employer in the transfer of the

employment contract, it is necessary to first determine the conditions of the transfer of the employment contract. Therefore, the conditions of the transfer of the employment contract and the controversial points in this regard are also addressed.

The 9th Civil Chamber of the Court of Cassation applied the provisions on the transfer of the workplace by analogy and held the transferor employer liable for the debts arising before the date of transfer and severance pay. The 9th Civil Chamber changed its jurisprudence in 2022 and ruled that the transferor employer is not liable for the debts arising before the transfer. The jurisprudence emphasizes that the transfer of the employment contract has been realised with the consent of the employee. This situation has revealed the necessity to re-evaluate the issue of the responsibility of the transferor employer in the transfer of the employment contract within the framework of the discussions in the doctrine.

In our opinion, the transferor employer should not be held jointly and severally liable by applying the provisions regarding the transfer of the workplace by analogy. Joint liability may arise from the contract or the law. The law does not foresee the responsibility of the transferor. Therefore, there is neither a contractual nor a legal provision stipulating that the transferor employer shall be jointly and severally liable. Joint and several liability is an exceptional type of liability and exceptions are interpreted narrowly. Since resorting to analogy means an expansive interpretation, analogy cannot be used in exceptional provisions. In addition, it is conscious that the law does not regulate the responsibility of the transferor and it should not be mentioned that there is a negligence in this regard. For these reasons, the transferor employer is not responsible for the debts arising before the date of transfer.

GİRİŞ

İş sözleşmesinin devri uygulamada özellikle şirketler topluluğu veya holdingler içerisinde ortaya çıkan nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanması amacıyla başvuru bir yoldur. Bununla birlikte iş sözleşmesinin devri, 4857 sayılı İş Kanunu'nda¹ düzenlenmemiştir. İş sözleşmesinin devrinin koşullarının, hüküm ve sonuçlarının tespiti bakımından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun² sözleşmenin devrini düzenleyen 205. maddesi ve hizmet sözleşmesinin devrine ilişkin 429. maddesi göz önünde bulundurulmaktadır. Ancak iş sözleşmesinin devrinin devreden işverenin sorumluluğuna etkisi, TBK m. 429 hükmünde açıkça düzenlenmediğinden devreden devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumluluğu hususunda

¹ RG, T. 10.06.2003, S. 25134.

² RG, T. 04.02.2011, S. 27836.

tartışmalar ortaya çıkmıştır. Özellikle işyeri devrine ilişkin İş Kanunu'nun 6. maddesi ile TBK'nın 428. maddesinde devreden devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralanla birlikte sorumlu tutulması, TBK m. 429 hükmünde bu yönde bir düzenlemeye gidilmemesinin bilinçli olup olmadığı hususunda farklı değerlendirmelerin yapılmasına neden olmuştur.

Öte yandan 1475 sayılı mülga İş Kanunu³'nin yürürlükte olan 14. maddesinin 2. fıkrasında işyeri devrine ilişkin olarak devreden kıdem tazminatından sorumluluğunun açıkça öngörülmesi, iş sözleşmesinin devrinde devreden kıdem tazminatından sorumlu tutulup tutulamayacağına yönelik tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Yargıtay'ın 2022 yılında devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işverenin sorumluluğunun bulunmadığına hükmederek önceki içtihadında değişikliğe gitmesi; iş sözleşmesinin devrinin devreden sorumluluğuna etkisi meselesinin Yargıtay'ın sözü edilen içtihat değişikliği ışığında ele alınması zaruretini ortaya çıkarmıştır.

Bu bağlamda çalışmamızın birinci bölümünde genel olarak iş sözleşmesinin devrine değinilecek, ikinci bölümde iş sözleşmesinin devrinin şartları ve sonuçları üzerinde kısaca durulacak ve üçüncü ve son bölümde ise iş sözleşmesinin devrinde devreden sorumluluğu meselesi doktrinde yer alan görüşlerden ve Yargıtay kararlarından istifade edilerek değerlendirilecektir.

I. GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ

Sözleşmenin devri; TBK'nın 205. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre sözleşmenin devri; sözleşmeyi devreden, devralan ve sözleşmede kalan taraf arasında yapılan bir sözleşmeyle devreden sözleşmeden doğan taraf sıfatını bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçiren bir anlaşmadır. Sözleşmeyi devralan ile devreden arasında yapılan ve sözleşmede kalan diğer tarafça önceden verilen izne dayanan veya sonradan onaylanan anlaşma da sözleşmenin devri hükümlerine tabi olacaktır. Öte yandan sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır.

TBK m. 205, tüm sözleşmelerin devri bakımından geçerli olan kurallar koymakta ve sözleşmenin devrinin nasıl gerçekleşeceğini hüküm altına almaktadır. Bu nedenle iş sözleşmelerinin devri bakımından da TBK m. 205

³ RG, T. 01.09.1971, S. 13943.

hükmü göz önünde bulundurulacaktır. Ancak iş sözleşmelerinin devrinin işçi bakımından yaratabileceği olumsuz neticeler sebebiyle genel olarak sözleşmenin devrine ilişkin kurallardan ayrılan değerlendirmelerin ve düzenlemelerin yapılması ihtiyacı ortaya çıkar. Bununla birlikte İş Kanunu’nda iş sözleşmesinin devrine ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Esasen İş Kanunu Tasarısının 7. maddesinde iş sözleşmesinin devri düzenlenmekteydi. Ancak söz konusu madde, İş Kanunu Tasarısının Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda görüşülmesi sırasında tasarı metninden çıkarılmıştır⁴. Tasarı metninden çıkarılan madde metni şu şekildedir:

“Bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin rızası ile işin görülmesini talep hakkını başka işverene devredebilir. Devir işlemi ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erer ve devralan işveren bütün hak ve borçları ile iş sözleşmesinin işveren tarafını kazanır. 6 ncı maddenin ikinci fıkrası hükmü iş sözleşmesinin devrinde de uygulanır.”

İş Kanunu’nda iş sözleşmesinin devrine ilişkin bir düzenleme bulunmasa da 6098 sayılı TBK’nın henüz yürürlüğe girmedeği dönemde iş sözleşmesinin devrinin mümkün olduğu sözleşme özgürlüğü ilkesinden ve mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun⁵ iş görme borcunun sözleşmeyle aksinin kararlaştırılması veya durumun gereğinden anlaşılması durumunda üçüncü kişilere devredilebileceğini düzenleyen 320. maddesinin 2. fıkrasından hareketle kabul edilmekteydi⁶. Öte yandan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte hizmet sözleşmesinin devri kurumu yasal düzenlemeye kavuşmuştur. TBK m. 429 ile hizmet sözleşmesinin devri düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca hizmet sözleşmesi ancak işçinin yazılı rızasının alınması kaydıyla sürekli olarak bir başka işverene devredilebilir. Devir işlemiyle devralan bütün hak ve borçlarıyla birlikte hizmet sözleşmesinin işveren tarafı haline gelir. İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.

⁴ TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, 12.03.2013, Esas No: 1/534, Karar No: 25.

⁵ RG, T. 22.04.1926, S. 359.

⁶ Güzel, 1987, s. 469; Engin, 1993, s. 212; Ekonomi/Eyrenci, 2001, s. 1199 vd.; Akyiğit, 2001, s. 42; Süzek, 2003, s. 8; Alpagut, 2003, s. 131-132; Başbuğ, s. 12; Doğan Yenisey, 2009, s. 36; Şahlanan, s. 3; Günay, s. 48; Danar, s. 69; Alp, 2009, s. 302; Y. 9. HD, T. 14.03.2001, E. 2001/225, K. 2001/3914 (<https://legalbank.net>); Y. 9. HD, T. 27.02.2006, E. 2005/22419, K. 2006/4661 (<https://legalbank.net>); Y. 9. HD, T. 12.07.2006, E. 2006/1892, K. 2006/20661 (<https://legalbank.net>).

Görüldüğü üzere İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin devrine ilişkin bir düzenleme yer almasa da TBK, hizmet akdinin devrini düzenlemektedir. Bu halde hizmet akdinin devrine ilişkin TBK m. 429 hükmünün iş sözleşmesinin devri bakımından uygulanıp uygulanamayacağı sorusu akla gelir. Bilindiği üzere TBK, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ve diğer iş kanunlarının kapsamına girmeyen işçilere uygulanır⁷. Ancak TBK'nın tek fonksiyonu, iş kanunlarının kapsamına girmeyen işçilere uygulanması değildir. Aynı zamanda iş kanunlarında hüküm bulunmayan durumlarda niteliğine uygun düştüğü ölçüde TBK hükümleri uygulanır ve tamamlayıcı rol üstlenir⁸. Hizmet sözleşmesinin devrine ilişkin hükümler de TBK'nın bu fonksiyonunun doğal bir sonucu olarak diğer iş kanunlarının kapsamına giren işçiler bakımından da uygulanır ve iş sözleşmesinin devrinin şartları, hüküm ve sonuçları TBK m. 429 çerçevesinde değerlendirilir.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNİN ŞARTLARI VE SONUÇLARI

A. İş Sözleşmesinin Devrinin Şartları

İş sözleşmesinin devrinin şartlarının belirlenmesinde sözleşmenin devrine ilişkin genel hüküm olan TBK m. 205 ve TBK m. 429 dikkate alınır. Başka bir ifadeyle iş sözleşmesinin nasıl devredilebileceği TBK m. 205 ve TBK m. 429 ışığında tespit edilir.

Öncelikle iş sözleşmesinin devri ancak işveren tarafının değişmesi bakımından gündeme gelebilecektir. İş sözleşmelerinde işçinin kişiliği önem arz ettiğinden iş sözleşmesinin işçinin değişmesi yoluyla devri mümkün olmaz⁹. Bununla birlikte iş sözleşmesinin işverenin değişmesi bakımından devredilmeye elverişli bir sözleşme olduğundan söz etmek gerekir¹⁰. İş sözleşmesinin türü ve niteliği, devir bakımından önem arz etmemektedir. Doktrinde işverenin kişiliğinin ön planda tutulması suretiyle kurulan iş sözleşmelerinin devredilmeye elverişli olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Bir görüşe göre işverenin kişiliğinin ön planda tutulması, iş sözleşmesinin devre elverişli olmadığı anlamına gelir¹¹. Aksi yönde görüşe göre işverenin kişiliğinin önemsenerek iş sözleşmesinin kurulduğu durumlarda başlangıçta

⁷ Soyer, 2013, s. 2; Caniklioğlu, s. 75; Ekmekçi/Yiğit, s. 6.

⁸ Caniklioğlu, s. 76 vd. ; Ekmekçi/Yiğit, s. 6.

⁹ Ekonomi/Eyrenci, s. 1217-1218; Arslanoğlu, s. 540; Kocagil, s. 52-53.

¹⁰ Arslanoğlu, s. 540; Gülver, s. 70; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 371.

¹¹ Özkaraca, 2008, s. 120; Kocagil, s. 53.

işverene atfedilen bu özelliğin sonradan değiştirilmesi mümkün olduğundan anlaşmayla değiştirilebilen bir hususun devre engel oluşturmaması gerekir¹². Kanaatimizce de işverenin kişiliğinin göz önünde bulundurulması suretiyle kurulan iş sözleşmelerinin de devre elverişli olduğu kabul edilmelidir. Zira işverenin kişiliği bu halde de iş sözleşmesinin kurucu unsuru niteliğinde değildir. Devreden işverenin devir sözleşmesinin bir tarafı olduğu ve iradesinin devrin gerçekleşmesi yönünde olduğu hususları dikkate alındığında; söz konusu iş sözleşmesinin devre elverişli olmadığından bahsedilmesi anlamlı olmayacaktır. Dolayısıyla iş sözleşmesinin her halükârda devre elverişli olduğu sonucuna varılması daha yerinde bir çözüm olarak karşımıza çıkar.

Ayrıca iş sözleşmesinin devrinden bahsedilebilmesi için iş sözleşmesinin geçerli ve sona ermemiş olması gerekir¹³. Söz gelimi iş sözleşmesinin TBK m. 27 uyarınca kesin hükümsüz olması veya devirden önce fesih yoluyla sona ermiş olması, iş sözleşmesinin devrine engel oluşturur.

İş sözleşmesinin geçerli bir şekilde devri bakımından gerçekleşmesi gereken bir diğer şart; işçi, devreden işveren ve devralan işveren arasında üç taraflı kendine özgü bir sözleşmenin yapılması veya işçinin devreden ve devralan işveren arasında yapılan anlaşmaya rıza göstermesidir¹⁴. İş sözleşmesinin devrinin söz konusu özelliği, işyeri devrinden farklılaşmasına neden olmaktadır. Zira işyeri devrine ilişkin hukuki işlem, devreden ve devralan işverenler arasında gerçekleşmekte ve işçinin işyeri devrinin gerçekleşip gerçekleşmemesi hususunda herhangi bir etkisi bulunmamaktadır¹⁵.

TBK m. 429, iş sözleşmesinin devrinin ancak işçinin yazılı rızasıyla mümkün olabileceğine işaret etmektedir. Yazılı rıza koşulunun geçerlilik koşulu olup olmadığı hususunda farklı değerlendirmeler mevcuttur. Doktrinde bir görüşe göre işçinin korunması gereğinden hareketle yazılı rızanın geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi gerekir¹⁶. Aksi yönde görüşe göre ise rızanın yazılı

¹² Cengiz, 2014, s. 91; Gülver, s. 70; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 371.

¹³ Arslanoğlu, s. 540; Cengiz, 2014, s. 93 vd.; Gülver, s. 71 vd.

¹⁴ Ekonomi/Eyrenci, s. 1218; Akyiğit, 2001, s. 44; Süzek, 2023, s. 343; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 368; Çankaya/Çıl, s. 641; Arslanoğlu, s. 541; Alp, 2009, s. 308; Cengiz, 2014, s. 44 vd.; Özkaraca, 2014, s. 120 vd.; Gülver, s. 103 vd.

¹⁵ İşyeri devrine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Özkaraca, 2008, s. 20 vd. ; Alpagut, 2010, s. 28 vd.

¹⁶ Alpagut, 2011, s. 922; Kocagil, s. 55; Güneş/Mutlay, s. 271; Cengiz, 2014, s. 74; Subaşı/Yiğit, s. 163; Gülver, s. 117.

olması, bir ispat koşuludur¹⁷. Buna göre işçinin yazılı rızası bulunmamasına karşın işçiyle işveren arasında rızaya ilişkin bir uyumsuzluk bulunmuyorsa işçinin devralanın yanında çalışmaya başlaması, iş sözleşmesinin devri olarak kabul edilmelidir¹⁸. Kanaatimizce kanunda iş sözleşmesinin devrinin ancak yazılı rızayla geçerli olabileceğinden söz edilmesi, yazılı rızanın sözleşmenin devrinin geçerlilik koşullarından biri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle yazılı rıza, geçerlilik koşulu olarak değerlendirilmelidir. Yazılı rızanın geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi halinde; işçinin yazılı rızası bulunmamasına karşın başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamasının hukuki sonucunun ne olacağı sorusu akla gelebilir. Doktrinde bu hususa ilişkin farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bir görüşe göre örtülü rıza; iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde devrine vücut vermeyeceğinden işçinin başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlaması; sözleşmeye katılma olarak değerlendirilmelidir¹⁹. Diğer bir görüşe göre işçinin başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlamasıyla önceki iş sözleşmesinin sona erdiği ve yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmelidir²⁰. Başka bir görüşe göre ise, işçinin yeni işverenin yanına giderek çalışmaya başlamasıyla birlikte iş sözleşmesinin devrine ilişkin hükümler uygulanmalıdır²¹.

Kanaatimizce işçinin yazılı rızası bulunmamasına rağmen başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması, sözleşmeye katılma veya yeni bir iş sözleşmesinin kurulması olarak değerlendirilmemelidir. TBK m. 206 uyarınca sözleşmeye katılma, bir kişinin mevcut bir sözleşmeye taraflardan birinin yanında ve yanında katıldığı tarafın hak ve borçlarına sahip olmak üzere dahil olmasını ifade etmektedir. Dolayısıyla sözleşmeye katılmadan söz edilebilmesi için sözleşmenin bir tarafı, birden fazla kişiden oluşmalıdır. İşçinin başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması halinde işveren tarafında birden fazla kişi bulunmamaktadır. İşçinin önceki işvereniyle arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle işçinin başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamasının sözleşmeye katılma kurumuyla açıklanamayacağı düşüncesindeyiz. Söz konusu durumu yeni bir iş sözleşmesinin kurulması

¹⁷ Özkaraca, 2014, s. 124; Arslan Ertürk, s. 245-246; Kutbay, s. 85; İşçinin açık veya örtülü muvafakati bulunmadan iş sözleşmesinin devrinin mümkün olmayacağı yönünde bkz. Narmanlioğlu, s. 268.

¹⁸ Çankaya/Çil, s. 306-307; Özkaraca, 2014, s. 124; Kutbay, s. 85.

¹⁹ Alpagut, 2011, s. 922-923.

²⁰ Cengiz, 2014, s. 63.

²¹ Ekmekçi/Yiğit, s. 269; Gülver, s. 117-118.

olarak değerlendirmek de kanaatimizce mümkün olmamalıdır. Yeni bir iş sözleşmesinin kurulması, işçinin önceki iş sözleşmesinin sona ermesi anlamına gelmektedir. Önceki işverenin iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik bir iradesi bulunmamaktadır. Öte yandan önceki iş sözleşmesinin sona erdiğinin kabul edilmesi, önceki işverenin yanındaki çalışma dönemine ilişkin hak ve alacaklardan yalnızca önceki işverenin sorumlu olması sonucunu ortaya çıkarır. Zira bu halde iş sözleşmesinin devrine ilişkin hükümler uygulama alanı bulmayacak ve yeni işverenin yalnızca kendi çalışma dönemiyle sınırlı olarak sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ortaya çıkan bu sonucun yazılı rızanın getiriliş maksadı olan işçinin korunması amacına aykırı ve işçinin aleyhine olacağı kuşkusuzdur. İşçinin korunması amacına hizmet eden bir koşulun, bu amaca aykırı sonuçlar ortaya çıkaracak şekilde yorumlanmaması ve değerlendirilmemesi gerekir. Bu gerekçelerle işverenin başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başlamasını yeni bir iş sözleşmesinin kurulması olarak değerlendiren görüşe katılamamaktayız.

İşçinin başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlaması her ne kadar geçerli bir şekilde iş sözleşmesinin devredildiği anlamına gelmeyecekse de bu halde iş sözleşmesinin devri hükümleri uygulama alanı bulmalıdır. Nitekim uygulamada işçinin yazılı rızası alınmadan başka bir işveren yanında çalışmaya başladığı durumlarda genellikle devrin hüküm ve sonuçları hususunda işçinin bilgilendirildiği ve işçinin fiilen diğer işveren yanında çalışmaya başlamasıyla sürecin sonlandırıldığı görülmektedir²². İş sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı rızasının aranmasının amacı; devirden olumsuz etkilenebilecek işçiyi düşünmeye sevk ederek devrin hüküm ve sonuçlarını değerlendirme ve bu kapsamda devre ilişkin söz sahibi olma fırsatı tanınmasıdır. Uygulamada genellikle takip edilen süreç; iş sözleşmesinin devrinde yazılı rızanın aranmasının amacına uygun bir şekilde seyretmektedir. Dolayısıyla işçinin yalnızca şekle uygun bir rıza vermemiş olmamasının iş sözleşmesinin devri hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmemesi gerekir. Buradan hareketle kanunun ifadesinden yazılı rızanın geçerlilik koşulu olduğu anlaşılmaktaysa da işçinin korunması ilkesi ışığında sözü edilen sürecin takip edildiği devirler bakımından iş sözleşmesinin devri hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşündeyiz.

Öte yandan TBK m. 429; iş sözleşmesinin devrinin işçi, devreden ve devralan işverenler arasında yapılacak üç taraflı bir sözleşmeyle gerçekleşmesi

²² Gülver, s. 117.

durumunda devir sözleşmesinin herhangi bir şekle bağlı olup olmadığı sorusuna cevap vermemektedir. Bu halde TBK m. 205/3 hükmünün dikkate alınabileceği söylenebilir. Bahis konusu hükme göre sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilecek sözleşmenin şekline bağlıdır. Nitekim doktrinde bir görüş devrin üç taraflı sözleşmeyle gerçekleşmesi durumunda devrin şekle bağlı olup olmadığı hususunda TBK m. 205/3 hükmünün uygulanacağını ileri sürmektedir²³. Sözü edilen görüş çerçevesinde TBK m. 205/3 hükmünün iş sözleşmelerinin devri bakımından ortaya çıkarabileceği neticelerin değerlendirilebilmesi için iş sözleşmesinin şekline ilişkin düzenlemelere değinilmesi gerekir. Zira devir sözleşmesinin şekle bağlı olup olmadığının TBK m. 205/3 ışığında tespit edilmesi, yazılı şekil şartı aranan iş sözleşmeleri bakımından söz konusu şartın hukuki niteliğinin tespit edilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarır. Bu halde şekil şartının geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi durumunda devir sözleşmesinin şekli de devredilen sözleşmenin şekline tabi olacaktır. Şekil şartının ispat koşulu olarak kabul edilmesi durumunda ise şekle uyulup uyulmaması iş sözleşmesinin geçerliliğine etki etmeyeceğinden devir sözleşmesinin de herhangi bir özel şekle bağlı olmadan kurulması mümkün hale gelecektir.

Esasen İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesinin özel bir şekle tabi olmadığı düzenlenmektedir. TBK m. 394 de aynı yönde bir düzenlemeyi içermekte olup iş sözleşmesinin kurulmasının aksine bir hüküm bulunmadıkça özel bir şekle bağlı olmadığına işaret etmektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin kurulması bakımından genel kural şekil serbestisidir. Bununla birlikte hukukumuzda çeşitli iş sözleşmeleri bakımından yazılı şekil şartı aranmaktadır. Söz gelimi, İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrası süresi bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin 11. maddesi ise belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiğini düzenlenmektedir²⁴. Benzer şekilde çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri(İK m.14), takım sözleşmeleri(İK m. 16), 854 sayılı Deniz İş Kanunu²⁵ çerçevesinde gemiadamıyla yapılacak iş sözleşmeleri (m. 5), 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar

²³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 368; Çayan, s. 156-157.

²⁴ İş Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrası karşısında bir yıldan daha az süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasının gerektiği gerektirmediği hususundaki tartışmalar için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 91 vd.; Güzel/Özkaraca/Ugan, s. 545 vd.; Süzek, 2023, s. 324-325.

²⁵ RG, T. 29.04.1967, S. 12586.

Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu²⁶ kapsamında gazeteci ile yapılacak iş sözleşmeleri (m. 4) ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu²⁷ m. 9 uyarınca özel öğretim kurumları yöneticileri, usta öğretici, uzman öğretici ve öğretmenlerle yapılacak iş sözleşmeleri, yazılı şekilde yapılması öngörülen iş sözleşmeleridir.

Doktrinde sözü edilen sözleşmeler bakımından öngörülen yazılı şeklin hukuki niteliğinin ne olduğu hususu tartışmalıdır²⁸. Doktrinde bir görüşe göre yazılı şekil bir geçerlilik koşulu olup sözleşmelerin bu şekle uyulmadan yapılmasının yaptırımı geçersizliktir²⁹. Bu görüş esasen TBK m.12/2’de yer alan kanunda sözleşmeler için öngörülen şeklin kural olarak geçerlilik şekli olduğuna ilişkin hükme dayanmaktadır³⁰. Bu görüş taraftarları; şekle aykırılığı geçersizlik yaptırımına bağlamanın, iş sözleşmesinin geçersizliği ileriye etkili olarak sonuç doğuracağından(TBK m.394/3) ve işçinin geçmişe ilişkin hakları zarar görmeyeceğinden iş hukukunun koruyucu karakterine aykırı düşmeyeceğini ileri sürmektedirler³¹. Diğer bir görüşe göre yazılı şekil, ispat koşulu niteliğindedir³². Bu görüş çerçevesinde yazılı şekil şartına uyulmaması iş sözleşmesini geçersiz hale getirmemektedir. 1475 sayılı mülga İş Kanunu’nun yürürlükte olduğu dönemde ileri sürülen başka bir görüşe göre yazılı şekil şartı, geçerlilik veya şekil koşulu olarak nitelendirilemez³³. Söz konusu hükümler, işçinin korunması ve durumunun açıklığa kavuşturulması amacıyla işverene bir yükümlülük getirmektedir³⁴. İş kanunlarında iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiğine ilişkin hükümlere(1475 sayılı mülga İş Kanunu’nun bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiğini öngören m.9/1 hükmü, Basın İş Kanunu’nun 4.maddesi ve Deniz İş Kanunu’nun 5.maddesi) aykırı hareket edilmesinin cezai yaptırıma tabi tutulması(1475 sayılı mülga

²⁶ RG, T. 20.06.1952, S. 8140.

²⁷ RG, T. 14.02.2007, S. 26434.

²⁸ Detaylı bilgi için bkz. Arslan Ertürk, s. 109 vd.

²⁹ Esener, s. 150; Tunçomağ, 1984, s. 147-148; Tuğ, s. 20; Tunçomağ/Centel, s. 90; Narmanlıoğlu, s. 192; Süzek, 2023, s. 325-326; Sümer, s. 60.

³⁰ Tunçomağ, 1984, s. 148; Tunçomağ/Centel, s. 90; Süzek, 2023, s. 326.

³¹ Tunçomağ, 1984, s. 148; Süzek, 2023, s. 326; Narmanlıoğlu, s. 192.

³² İzveren, s. 103; Kutsal, s. 8-9.

³³ Oğuzman, 1986, s. 51-52; Akyiğit, 1990, s. 19; Sevimli, s. 17; 5953 sayılı Kanun çerçevesinde gazeteci ile işveren arasında yapılacak iş sözleşmesi bakımından aynı yönde görüş için bkz. Oğuzman, 1966, s. 867-868.

³⁴ Oğuzman, 1986, s. 51-52; Akyiğit, 1990, s. 19.

İş Kanunu m. 98/A/1, Basın İş Kanunu m. 50/a, Deniz İş Kanunu m. 26/a), kanun koyucunun iradesinin şekil koşuluna uyulmadan yapılan sözleşmenin geçersiz olmadığı yönünde olduğunu göstermektedir³⁵. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu’nun 1475 sayılı mülga İş Kanunu’ndan farklı olarak yazılı şekle aykırılığı cezai yaptırıma bağlamamasının, bu görüşün en azından İş Kanunu bakımından geçerliliğini yitirmesine neden olduğu söylenebilir.

Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal’a göre kanunun yazılı şekli zorunlu gördüğü iş sözleşmeleri bakımından şekil bir geçerlilik koşulu, “zorunludur” veya “gerekir” gibi ifadeleri kullanmadan yazılı şekilden söz ettiği durumlarda şekil bir ispat koşulu olarak kabul edilmelidir³⁶. Yazarlar bu görüş kapsamında süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri ve takım sözleşmeleri bakımından getirilen yazılılık şekil şartının geçerlilik koşulu olduğunu ifade etmektedir³⁷. Süresi bir yıldan kısa olan belirli süreli iş sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışmayı konu edinen iş sözleşmeleri açısından ise yazılı şekil şartının bir ispat koşulu olduğunu ileri sürmektedirler³⁸. Arslan Ertürk’e göre iş kanunlarında sözleşmenin şekline ilişkin olarak getirilen düzenlemeler farklı şekilde sınıflandırılabilir nitelikte olup her bir şekil kuralının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir³⁹. Ancak işçiyi koruma amacını gerçekleştirebildiği durumlarda şekil şartını geçerlilik koşulu olarak kabul etmek gerekir⁴⁰. Bununla birlikte şekil hükümlerinin işçinin korunması amacına hizmet ettiği atipik iş ilişkisi kuran iş sözleşmeleri bakımından dahi geçersizlik yaptırımını uygulanmaması gerekir ve bu halde aksi ispat edilmedikçe tipik nitelikte bir iş sözleşmesinin var olduğu kabul edilmelidir⁴¹. Ekmekçi/Yiğit ise yazılı şeklin yalnızca iş sözleşmesinin türünü belirlediği, yazılı şekle uyulmamasının iş sözleşmesinin varlığını ortadan kaldırmadığı ve yalnızca belirli bir türde yapılmamış olduğu sonucunu ortaya çıkardığı görüşündedir⁴². Kanaatimizce yazılı şeklin geçerlilik koşulu olup olmadığının her bir iş sözleşmesi bakımından ayrıca değerlendirilmesi ve

³⁵ Oğuzman,1986, s. 52; Akyiğit, 1990, s. 19.

³⁶ Mollamahmuoğlu/Astarlı/Baysal, s. 536.

³⁷ Mollamahmuoğlu/Astarlı/Baysal, s. 537.

³⁸ Mollamahmuoğlu/Astarlı/Baysal, s. 537-538.

³⁹ Arslan Ertürk, s. 117.

⁴⁰ Arslan Ertürk, s. 117.

⁴¹ Arslan Ertürk, s. 118.

⁴² Ekmekçi/Yiğit, s. 51.

kanunun emredici bir ifadeyle yazılı şekle uyulmasını zorunlu gördüğü iş sözleşmeleri bakımından yazılı şeklin geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi gerekir. Söz gelimi çağrı üzerine çalışmayı konu edinen iş sözleşmeleri bakımından kanun, yalnızca yazılı sözleşme ifadesini kullandığından çağrı üzerine çalışmada öngörülen yazılı şekil şartının ispat koşulu olarak kabul edilmesi gerekir⁴³.

Bu itibarla devir sözleşmesinin şeklinin tespitinde TBK m.205/3 hükmünden istifade edileceği görüşü kabul edilecek olursa; kanunda hiçbir şekil şartı öngörülmeyle belirsiz ve tam süreli bir iş sözleşmesinin devre konu edilmesi halinde devir sözleşmesi herhangi bir şekle bağlı olmayacaktır. Ayrıca çağrı üzerine çalışmayı konu edinen iş sözleşmeleri örneğinde olduğu gibi şekil şartının ispat koşulu niteliğinde olduğu iş sözleşmelerinin devri bakımından da aynı sonuç geçerli olacak ve devir sözleşmesinin geçerliliği bakımından şekil şartı aranmayacaktır.

Doktrinde devir sözleşmesinin şekle bağlı olup olmadığı hususunda ileri sürülen bir diğer görüş, bu hususta TBK m.205/3 hükmüne başvurulamayacağını belirtmektedir⁴⁴. Söz konusu görüş, işçinin korunması gayesiyle devrin sürekli olup olmadığı vb. konularda belirsizliğin yaşanmamasının ve işçinin güvencesiz bir konuma düşürülmemesinin devir sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasıyla söz konusu olabileceği ve devir sözleşmesinin her halükârda yazılı şekle bağlı olması gerektiği yönündedir⁴⁵. Kanaatimizce devreden ve devralan arasındaki devir anlaşmasına işçinin rızasının yazılı şekil şartına bağlanması karşısında üç taraflı devir sözleşmesinin de yazılı olarak yapılması gerektiğini aramak daha isabetli bir yaklaşım olacaktır. İş sözleşmesinde işçinin yazılı rızasının aranması, işçinin korunması ilkesinden ileri gelmektedir. Aynı amaç, iş sözleşmesinin üç taraflı devir sözleşmesiyle devri bakımından da söz konusudur. Ayrıca doktrinde de isabetle belirtildiği üzere yazılı şekil şartının aranması işçi aleyhine sonuç doğurabilecek belirsizliklerin önüne

⁴³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 538; Çağrı üzerine çalışmayı konu edinen iş sözleşmelerinde kanunun öngördüğü yazılı şekil şartının ispat koşulu olduğu şeklinde aynı yönde görüş için bkz. Aydın, s. 47; Akyiğit, 2008, s. 577; Baysal, s. 97; Kaynar, s. 108; Kanun koyucunun yazılı ibaresini kullanmasından hareketle yazılı şekil şartının geçerlilik koşulu olduğu yönünde görüş için bkz. Zeytinoğlu, s. 461.

⁴⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 299; Süzek, 2023, s.344; Arslanoğlu, s. 542; Alpogut, 2011, s. 925; Caniklioğlu, s. 108; Yiğit, s. 193; Subaşı/Yiğit, s. 152; Gülver, s. 108-109.

⁴⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 299; Süzek, 2023, s. 344; Arslanoğlu, s. 542; Alpogut, 2011, s. 925; Caniklioğlu, s. 108; Yiğit, s. 193; Subaşı/Yiğit, s. 152; Gülver, s. 108-109.

geçilebilmesini de sağlayacaktır⁴⁶.

İş sözleşmesinin üç taraflı devir sözleşmesiyle devredilmesinin yanı sıra işçinin devreden ve devralan işveren arasındaki devir anlaşmasına yazılı rıza göstermesinin de iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde devrine vücut vereceğini belirtmiştik. Bununla birlikte rızanın hangi anda alınması gerektiği hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde bir görüş, rızanın önceden verilebilmesine imkân tanıyan TBK m. 205/2 hükmünden hareketle iş sözleşmesinin henüz devir anlaşması yapılmadan dahi rızanın verilebileceği yönündedir⁴⁷. Aksi yönde başka bir görüş, TBK m. 205/2’de yer alan hükmün iş sözleşmelerinin devri bakımından uygulanamayacağını, işçilerin henüz iş sözleşmesinin devrinin kendisi bakımından ortaya çıkaracağı sonuçları değerlendiremediği ve iş sözleşmesinin devredileceğinin bilinmediği bir dönemde verecekleri rızaya geçerlilik tanınamayacağını ileri sürerek rızanın devir anında alınması esasının kabul edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır⁴⁸. Bu görüşün bir diğer dayanağı meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işçinin holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğu içerisinde geçici olarak devrinde rızanın devir sırasında alınması gerektiğinin öngörülmesi olmasıdır⁴⁹. Buna göre iş sözleşmesinin geçici olarak devredildiği meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde dahi rızanın devir sırasında alınması öngörülmüşken iş sözleşmesinin sürekli devrinde bu sonuç evleviyetle kabul edilmelidir⁵⁰. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu kararlarında rızanın devir sırasında alınması gerektiğine hükmetmektedir⁵¹. Doktrinde ileri sürülen başka bir görüş, işçinin rızasının devir sırasında alınması gerektiğini kabul etmekle birlikte şirketler topluluğu veya holding bünyesi içerisinde iş sözleşmesinin hangi şirketlere devredilebileceğinin önceden bilinebileceğinden hareketle şirketler topluluğu

⁴⁶ Alpagut, 2011, s. 925.

⁴⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 368; Güneş/Mutlay, s. 271; Cengiz, 2014, s. 72.

⁴⁸ Süzek, 2023, s. 344-345; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 299; Ekmekçi/Yiğit, s. 270-271; Arslanoğlu, s. 541; Çankaya/Çil, s. 643; Caniklioğlu, s. 107; Alpagut, 2011, s. 923-924; Özkaraca, 2008, s. 124; Özkaraca, 2014, s. 129-130; Yiğit, s. 196-197; Subaşı/Yiğit, s. 157; Gülver, s. 131; Kutbay, s. 81-82.

⁴⁹ Süzek, 2023, s. 344; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 299; Çankaya/Çil, s. 643; Alpagut, 2011, s. 923-924; Caniklioğlu, s. 107; Özkaraca, 2008, s. 124; Özkaraca, 2014, s. 129-130; Yiğit, s. 196-197; Subaşı/Yiğit, s. 157; Gülver, s. 131.

⁵⁰ Süzek, 2023, s. 345; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 299; Çankaya/Çil, s. 643; Alpagut, 2011, s. 923-924; Caniklioğlu, s. 107; Özkaraca, 2008, s. 124; Özkaraca, 2014, s. 129-130; Yiğit, s. 196-197; Subaşı/Yiğit, s. 157; Gülver, s. 131.

⁵¹ Y. 9. HD, T. 16.06.2008, E. 2007/41042, K. 2008/15622 (Çankaya/Çil, s. 674); Y. 9. HD, T. 12.03.2007, E. 2006/35805, K. 2007/6303 (Çankaya/Çil, s. 683).

veya holding bünyesindeki devirler bakımından rızanın daha önceden verilmesinin mümkün ve iş sözleşmesine buna ilişkin koyulan kayıtların geçerli olduğu yönündedir⁵².

Kanaatimizce rızanın devir anında alınması gerektiği kabul edilmelidir. İş sözleşmesinin devri işçi bakımından olumsuz neticeler meydana getirebilir. Söz gelimi işçi, devirden önce iş güvencesinden yararlanmasına karşın devirle birlikte iş güvencesinin kapsamı dışında kalmış olabilir. Bu durum, işçinin devrin sonuçlarını öngöremeden ve değerlendirme imkanına sahip olmadan rızasına geçerlilik tanınmaması gerektiği sonucunu ortaya çıkarır. İşçinin iş sözleşmesine eklenecek nakil kaydıyla veya devirden önce herhangi bir zamanda alınan yazılı rızasıyla iş sözleşmesinin devredilebileceğini kabul etmek, yazılı rızanın getiriliş maksadına da aykırıdır. Zira işçinin yazılı rızasının aranması, işçi bakımından ortaya çıkabilecek önemli sonuçların göz önünde bulundurulması ve değerlendirmenin buna göre yapılması amacına yöneliktir. Kaldı ki doktrinde de isabetle belirtildiği üzere meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde dahi rızanın devir sırasında arandığı göz önünde bulundurulursa, işçinin devirden önce vermiş olduğu rızaya hiçbir surette geçerlilik tanımamak gerekir. Dolayısıyla işçinin yazılı rızasının devir anında alınması gerekir.

Bu bahiste değinmek istediğimiz son husus devreden ve/veya devralan işverenlerin işçiyi devrin hüküm ve sonuçları hakkında bilgilendirme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı meselesidir. İş sözleşmesinin devrine ilişkin TBK m. 429 hükmünde işçinin yalnızca devre yazılı rıza göstermesi gerektiğinden söz edilmektedir. İşverenlerin işçiyi devrin hüküm ve sonuçları hakkında bilgilendirmesi gerektiğine ilişkin herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. Buradan hareketle hukukumuzda iş sözleşmesinin devrinde devreden ve/veya devralan işverenlerin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün bulunmadığından söz etmek mümkündür. Bununla birlikte devrin işçinin rızasına bağlanmasına ilişkin geçerlilik şartının anlam kazanabilmesi için işçinin devrin etkileri ve olası neticeleri bakımından bilgilendirilmesi yerinde olur. Devrin işçinin rıza göstermesi koşuluyla gerçekleşmesi; devir neticesinde ortaya çıkabilecek çeşitli sonuçların işçi tarafından önceden değerlendirilebilmesi ve kararın bu değerlendirme neticesinde verilmesi amacına yöneliktir. Bu amacın gerçekleşebilmesi, işçinin devrin sonuçları hakkında sağlıklı bir değerlendirme imkanına sahip olmasıyla mümkün olur. İşçinin bu hususta yapacağı değerlendirmenin sağlıklı olabilmesi de

⁵² Soyer, 2010, s. 40; Alp, 2007, s. 201; Alp, 2009, s. 316; Karaçöp/Yamakoğlu, 2013, s. 124.

devreden ve/veya devralan işverenlerin işçiyi devrin doğurabileceği sonuçlar bakımından bilgilendirmesi neticesinde söz konusu olabilecektir.

Nitekim her ne kadar iş sözleşmesinin devrine ilişkin olmasa da Avrupa Birliği'nin İşletme, İşyeri veya İşletme yahut İşyeri Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23 Sayılı Yönergesi'nin⁵³ 7. maddesi, benzer bir müessese olan işyeri devrine ilişkin olarak bir bilgilendirme yükümlülüğü getirmektedir. Söz konusu madde uyarınca devirden etkilenen işçilerin temsilcilerinin ve işçi temsilcilerinin bulunmaması halinde işçilerin devir tarihi, devrin nedenleri, devrin ortaya çıkarabileceği yasal, sosyal ve ekonomik sonuçların ve öngörülen önlemlerin neler olduğu hususunda bilgilendirilmesi gerekir. Önemle belirtmek gerekir ki işyeri devrine ilişkin İş Kanunu'nun 6. maddesinde bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmemiştir. Bu tercihin işyeri devri bakımından işçiye itiraz hakkı tanınmamasının bir yansıması olduğu değerlendirilebilir⁵⁴. Ancak doktrinde itiraz hakkı bulunmasa dahi işçinin kendi geleceğini öngörebilmesi adına bilgilendirme yükümlülüğünün getirilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁵⁵. Kanaatimizce iş sözleşmesinin devri bakımından bu yaklaşımın evleviyetle kabul edilmesi gerekir. Zira iş sözleşmesinin devredilip devredilemeyeceği işçinin rızasına bağlanmıştır. Başka bir ifadeyle işçinin tercihi, iş sözleşmesinin devri bakımından belirleyicidir. Bu nedenle ancak işçinin devrin hüküm ve sonuçlarına ilişkin bilgilendirilmesi halinde işçinin rızasının aranması kendisinden beklenen faydayı gösterecektir⁵⁶. Dolayısıyla iş sözleşmesinin devri bakımından işçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün öngörülmesi yerinde bir yaklaşım olur.

B. İş Sözleşmesinin Devrinin Sonuçları

İş sözleşmesinin devri; pek çok hukuki sonucu bünyesinde barındırmaktadır. Bunlardan belki de en önemlisi iş sözleşmesinin devrinin devreden işverenin sorumluluğuna etkisidir. Çalışmamızın konusunu iş sözleşmesinin devrinde devreden işverenin sorumluluğu oluşturduğundan bir sonraki başlıkta bu hususa detaylıca değinilecektir. Bununla birlikte

⁵³ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj> (Erişim Tarihi: 08.08.2024).

⁵⁴ Astarlı, s. 173.

⁵⁵ Astarlı, s. 173; Aynı yönde görüş için bkz. Özkaraca, 2008, s. 256; Birinci Uzun, s. 399.

⁵⁶ 6102 sayılı TTK'nın "İş İlişkilerinin Geçmesi" başlıklı 178.maddesinde öngörülen itiraz hakkının amacına ulaşabilmesi bakımından bilgilendirme yükümlülüğünün öngörülmesi gerektiğine ilişkin benzer bir yaklaşım için bkz. Kayık Aydınalp, s. 115.

çalışmamızın konu bakımından esasını oluşturmaması sebebiyle iş sözleşmesinin devrinin diğer sonuçlarına kısaca değinmekle yetineceğiz.

İş sözleşmesinin devredilmesinin doğal sonucu; sözleşmenin işveren tarafının değişmesidir. Nitekim TBK m. 429/1 hükmünde de bu hususa işaret edilerek devir işlemiyle devralan işverenin tüm hak ve borçlarıyla birlikte işveren tarafını oluşturacağından söz edilmiştir. İş sözleşmesinin devredilmesi; iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunu ortaya çıkarmamaktadır. Bu sebeple iş sözleşmesinin devredilmesi, sona ermeye bağlı işçilik alacaklarının doğmasına neden olan bir durum değildir. İş sözleşmesinin devredilmesiyle birlikte yalnızca devreden işverenle işçi arasındaki iş ilişkisi sona ermektedir⁵⁷. İş sözleşmesinin devriyle birlikte sözleşmenin işveren tarafında meydana gelen değişiklik, işçinin işyerinde de bir değişikliğe sebebiyet verir⁵⁸. Bu durum işçinin devreden işverene ait işyerinden ayrılarak devralan işverene ait işyerinde çalışmasını gerektirir. İş sözleşmesinin devrinin işverenin yanında işyerinin de değişmesine sebebiyet vermesi, iş sözleşmesinin devrini işyeri devrinden ayıran unsurlardan biri olarak karşımıza çıkar⁵⁹. Zira işyeri devrinde; işçi devirden önce çalıştığı fiziki birimde çalışmaya devam etmektedir⁶⁰.

İş sözleşmesinin devrinin ortaya çıkardığı bir diğer sonuç, devralan işverenin işçinin hizmet süresinin önem kazandığı haklar bakımından işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihi esas alması zorunluluğudur⁶¹. Bu husus TBK m. 429/2’de de açıkça kendisine yer bulmuştur. Buna göre kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin süresi, ihbar süresi ve iş güvencesinin kapsamına dahil olabilmek için aranan altı aylık kıdem süresi belirlenirken işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarih dikkate alınacaktır. Esasen bu sonucun kabul edilmesi bakımından yasal bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmamaktadır. Devralanın hizmet süresine bağlı haklar yönünden işçinin devreden işverenin yanında çalışmaya başladığı tarihi esas alması,

⁵⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 298; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 369; Arslanoğlu, s. 543; Gülver, s. 154.

⁵⁸ Süzek, 2023, s. 343; Ekmekçi/Yiğit, s. 268; Alp, 2009, s. 306; Yiğit, s. 79; Gülver, s. 163 vd.

⁵⁹ Süzek, 2023, s. 343; Ekmekçi/Yiğit, s. 268; Alp, 2009, s. 306; Cengiz, 2014, s. 166; Gülver, s. 163.

⁶⁰ Süzek, 2023, s. 343; Alp, 2009, s. 306; Gülver, s. 164.

⁶¹ Ekonomi/Eyrenci, s. 1223; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 300; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 370; Ekmekçi/Yiğit, s. 254; Alp, 2009, s.321; Özkaraca, 2014, s.131-132; Yiğit, s. 228.

devralanın sözleşmeyi tüm hak ve borçlarıyla birlikte devralmasından kaynaklanmaktadır⁶².

III. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNDE DEVREDEN İŞVERENİN SORUMLULUĞU

A. Genel Olarak

TBK m. 429/2, devralanın devir işlemiyle bütün hak ve borçlarıyla birlikte hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olacağını düzenlemektedir. Devralanın bütün hak ve borçlarla birlikte devreden işverenin yerine geçmesi; devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralanın sorumlu olması sonucunu ortaya çıkarır⁶³. Devir tarihinden sonra doğacak borçlar bakımından da devralanın sorumluluğunun bulunduğu hususunda bir tereddüt yoktur.

Bu itibarla TBK m. 429/2 düzenlemesinden de hareketle devralan işveren, hem devir öncesinde doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan hem de devirden sonra doğan borçlardan sorumludur. Buna karşılık TBK m. 429, devreden işverenin söz konusu borçlardan sorumlu olup olmayacağı sorusuna cevap vermemektedir. İşyeri devrine ilişkin İK m. 6 ve TBK m. 428 hükümlerinde devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işverenin devralan işverenle birlikte iki yıl boyunca birlikte sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Ancak iş sözleşmesinin devri bakımından benzer bir hükme yer verilmemiştir. Bu husus gerek doktrinde gerek yargı kararlarında farklı değerlendirmelerin yapılmasına neden olmuş ve işyerinin devrinde öngörülen sorumluluğun iş sözleşmesinin devri bakımından da uygulanıp uygulanamayacağı tartışmalarına yol açmıştır⁶⁴.

Öte yandan devir sonrasında doğan borçlar bakımından devreden sorumlu olup olmayacağı meselesi kıdem tazminatı ekseninde tartışılmış ve işyerinin devri, intikali veya başka bir işverene geçmesi halinde devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı süre ve ücret üzerinden sorumlu olduğunu öngören

⁶² Ekonomi/Eyrenci, s.1223; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.300; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 370; Özkaraca, 2014, s.132; Gülver, s. 183.

⁶³ Alp, 2009, s. 323; Alpagut, 2011, s. 926; Caniklioğlu, s. 108; Özkaraca, 2014, s. 133; Cengiz, 2014, s. 125; Cengiz, 2015, s. 55; Gülver, s.192; Urhanoğlu/Kaynar, s. 179.

⁶⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 300; Süzek, 2023, s. 345; Ekmekçi/Yiğit, s. 273; Alp, 2007, s. 194; Alp, 2009, s. 325; Alpagut, 2011, s. 927; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 125; Güneş/Mutlay, s. 271; Yiğit, s. 294; Caniklioğlu, s. 108; Özkaraca, 2014, s. 136-137; Cengiz, 2014; s. 165.

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrasının iş sözleşmesinin devrinde devreden sorumluluğu bakımından gündeme gelip gelmeyeceği hususu farklı değerlendirmeleri beraberinde getirmiştir⁶⁵.

Bu kapsamda çalışmamızın bu bölümünde öncelikle devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işverenin devralan işverenle birlikte sorumlu olup olmadığı hususu incelenecek, devamında ise devirden sonra doğan borçlardan ve özellikle kıdem tazminatı bakımından devreden işverenin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrası uyarınca sorumlu tutulup tutulamayacağı konusu üzerinde değerlendirmeler yapılacaktır.

B. Devirden Önce Doğan ve Devir Tarihinde Ödenmesi Gereken Borçlardan Devreden İşverenin Sorumluluğu

Devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar; işçinin devreden işverenin yanında çalıştığı sürede ortaya çıkan işçilik alacaklarını ifade etmektedir. İşçinin ücret, fazla çalışma ve ikramiye gibi alacakları bu kapsamda değerlendirilir. Bununla birlikte iş sözleşmesinin devredilmesi; geçerli ve devam eden bir iş sözleşmesinin varlığını zorunlu kıldığından ve iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunu ortaya çıkarmadığından sona ermeye bağlı alacaklar, bu bahiste gündeme gelmez.

Devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken söz konusu borçların işçi tarafından devralanın yanında devreden işverenden de talep edilip edilemeyeceği meselesi öteden beri tartışılmalıdır. 6098 sayılı TBK'nın yürürlüğe girmesinden önce ileri sürülen bir görüş, işverenlerin sorumluluğunun işçileri çalıştırdıkları dönemle sınırlı olduğu yönündedir⁶⁶. Buna göre devreden işveren, devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumlu olacaktır⁶⁷. Ancak tarafların devir anlaşmasında devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işverenin de sorumlu olacağını kararlaştırmaları mümkündür⁶⁸. Nitekim Yargıtay konuya ilişkin vermiş olduğu ilk kararlarında bu yaklaşımı

⁶⁵ Akyiğit, 2001, s. 45; Güzel, 2007, s. 36; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 300; Süzek, 2023, s. 781; Ekmekçi/Yiğit, s. 272; Alp, 2007, s. 194; Alp, 2009, s. 325 vd. ; Alpagut, 2011, s. 927; Caniklioğlu, s. 108; Özkaraca, 2014, s. 137 vd. ; Yiğit, s. 275; Kutbay, s. 124-125; Gülver, s. 214.

⁶⁶ Ekonomi/Eyrenci, s. 1222; Uçum, s. 41 ; Arslanoğlu, s. 544-545.

⁶⁷ Ekonomi/Eyrenci, s. 1222; Uçum, s. 41; Arslanoğlu, s. 545.

⁶⁸ Uçum, s. 44; Arslanoğlu, s. 545.

benimsemiş, işverenlerin işçileri çalıştırdıkları dönemle sınırlı olarak sorumlu olacağını ve devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar nedeniyle yalnızca devredenin sorumluluğuna gidilebileceğini vurgulamıştır⁶⁹. Sözünü ettiğimiz bu görüşün TBK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte savunulması mümkün gözükmemektedir. TBK m. 429/2, açıkça devralanın tüm hak ve borçlarla birlikte işveren tarafının yerine geçeceğinden söz ettiğinden işverenlerin iş ilişkisinin devam ettiği süreyle sınırlı olarak sorumlu olduğu yaklaşımının benimsenmediği açıktır.

6098 sayılı TBK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devredenin sorumluluğu bakımından iki farklı eğilimin öne çıktığından söz edilebilir. Doktrinde bir görüş, işyeri devrinde devredenin devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralanla birlikte iki yıl süreyle müteselsil sorumluluğunu öngören İş Kanunu'nun 6.maddesinin 2.fıkrasında ve TBK'nın 428. maddesinin 3.fıkrasında yer alan hükümlerin kıyasen uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir⁷⁰. İşyerinin devrinde söz konusu olan işçilerin menfaatlerinin korunması ihtiyacı, iş sözleşmesinin devri bakımından da geçerlidir⁷¹. Ayrıca aksi yorumun kabulü ve yalnızca devralan işverenin sorumlu tutulması, işçilerin zarar görme riskiyle karşılaşmasına sebebiyet verir⁷². Doktrinde diğer bir görüş ise iş sözleşmesinin devri bakımından işyeri devrine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanmasının mümkün olmadığını ve devredenin sorumluluğuna gidilemeyeceğini ifade etmektedir⁷³. Bu görüş taraftarları farklı gerekçelere dayanmaktadır. Bu yönde bir görüşe göre 6098 sayılı TBK'nın kabulüyle birlikte konuya ilişkin tartışmalar sona ermiş olup devralan işveren tüm hak ve borçlarıyla birlikte devreden yerine geçtiğinden

⁶⁹ Y. 9. HD, T. 30.12.2003, E. 2003/16893, K. 2003/23624 (Çankaya/Çil, s. 702); YHGK, T. 13.04.2005, E. 2005/9-203, K. 2005/252 (<https://legalbank.net>).

⁷⁰ Güzel, 2007, s. 36; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 300; Süzek, 2023, s. 345; Alp, 2007, s. 194; Danar, s. 70; Alp, 2009, s. 325; Alpagut, 2011, s. 927; Güneş/ Mutlay, s. 271; Yiğit, s. 294; Ertürk, s. 169; Caniklioğlu, s. 108; Özkaraca, 2014, s. 136-137; Albayrak Zincirlioğlu, s. 199; Kutbay, s. 120-121; Güler, s. 217; 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin devri hususunda bir boşluk bulunduğu ve bu boşluğun işyeri devrine ilişkin İş Kanunu'nun 6. maddesi dikkate alınarak doldurulması gerektiği yönünde görüş için bkz. Şahlanan, s. 4.

⁷¹ Alp, 2009, s. 325; Alpagut, 2011, s. 927; Özkaraca, 2014, s. 136.

⁷² Alp, 2009, s. 325; Alpagut, 2011, s. 927; Özkaraca, 2014, s. 136.

⁷³ Cengiz, 2014, s. 165; Ekmekçi/Yiğit, s. 273; Cengiz, 2015, s. 63; Kocagil, s. 56; Karaçöp/ Yamakoğlu, s. 125; Çayan, s. 160-161; Gülver, s. 202-203; Yeşilmen, s. 455-456; Urhanoğlu/ Kaynar, s. 186.

devreden işverenin sorumluluğu bulunmamaktadır⁷⁴. Aynı yönde başka bir görüş, konuyu müteselsil sorumluluğa ilişkin TBK m. 162 çerçevesinde ele almakta ve müteselsil sorumluluğun sözleşmeden veya kanundan doğabileceğinden hareketle müteselsil sorumluluk öngörülmediğinden devredenin sorumluluğuna gidilemeyeceğini ifade etmektedir⁷⁵. Doktrinde devredenin sorumluluğunun söz konusu olmayacağı yönünde görüş bildiren yazarların bir kısmı; müteselsil sorumluluğun açıkça öngörülmemesi sebebiyle gündeme gelmeyeceğine ilişkin gerekçelere katılmaktadır⁷⁶. Aynı zamanda iş sözleşmesinin devrinde işyeri devrinden farklı olarak işçinin yazılı rızasının arandığından hareketle kanun koyucunun bilinçli olarak devredenin sorumluluğunu düzenlemediğini belirterek devredenin sorumlu olmayacağını vurgulamaktadır⁷⁷. Kanun koyucunun bilinçli olarak sustuğu gerekçesiyle devredenin sorumlu tutulmaması yönünde kanaat bildiren bir görüş ise devredenin sorumlu tutulmamasına gerekçe olarak müteselsil sorumluluğun ancak sözleşmeden veya kanundan doğması gerektiğinin ileri sürülmesine karşı çıkmakta ve işçinin korunması amacına yönelik olarak kıyasen müteselsil sorumluluk ihdas edilebileceğine işaret etmektedir⁷⁸.

Yargıtay'ın TBK öncesi konuya ilişkin vermiş olduğu ilk kararlarında yalnızca devredenin sorumluluğuna gidilebileceği sonucuna vardığını ifade etmiştik. Yargıtay daha sonra içtihadını değiştirmiş ve vermiş olduğu kararlarında istikrarlı şekilde devir tarihinden önce doğan ve devir tarihinden önce ödenmesi gereken borçlardan sorumluluğun belirlenmesinde işyeri devrine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanması gerektiğine hükmetmiştir⁷⁹.

Bununla birlikte Y. 9. HD, T. 08.11.2022, E. 2022/4947 ve K. 2022/14521 sayılı kararında⁸⁰ söz konusu içtihadından dönmüş ve iş sözleşmesinin devrinde devreden işverenin devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumluluğunun bulunmadığına işaret etmiştir:

⁷⁴ Cengiz, 2014, s. 151; Cengiz, 2015, s. 55; Urhanoğlu/Kaynar, s. 186.

⁷⁵ Kocagil, s. 56; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 125.

⁷⁶ Ekmekçi/ Yiğit, s. 273; Gülver, s. 202-203.

⁷⁷ Ekmekçi/ Yiğit, s. 273; Gülver, s. 203.

⁷⁸ Yeşilmen, s. 455-456.

⁷⁹ Y. 22. HD, T. 29.01.2013, E. 2012/11360, K. 2013/1283 (www.lexpera.com); Y. 22. HD, T. 02.06.2015, E. 2014/9148, K. 2015/19247 (www.lexpera.com).

⁸⁰ Y. 9. HD, T. 08.11.2022, E. 2022/4947, K. 2022/14521 (www.lexpera.com); Kararın isabetli olmadığı ve Yargıtay'ın önceki içtihadına dönmesi gerektiği yönündeki değerlendirme için bkz. Özkaraca, 2023, s. 6 vd.

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

Görüldüğü gibi iki işveren arasında gerçekleşen işyeri devrine işçinin müdahale etmesi, devre itiraz etmesi yahut onay vermesi gibi bir durum söz konusu olmadığından işçinin bu hukuki işlemin sonuçlarından olumsuz yönde etkilenmemesi gerekir..... İşçinin rızası ile gerçekleşen iş sözleşmesinin devrinde tüm tarafların iradesi sözleşmenin devri yönünde birleşmekte; devreden tarafsözleşmenin tarafı olmaktan çıkmakta, devralan ise sözleşmenin tarafı hâline gelmektedir. Böylece devralan işveren, devraldığı işçinin sadece kıdeme bağlı hakları açısından değil tüm hakları açısından devreden işveren yanında geçen hizmet süresinden sorumlu olmakta iken devreden taraf, gerek devir öncesi dönem gerekse devir sonrası dönem yönünden sorumluluktan kurtulmaktadır (Cengiz, s.118). Bu sebeple işçinin rızası ile gerçekleşen iş sözleşmesinin devrinde, devreden işverenin devir tarihinden önce veya devir sırasından doğmuş borçlardan dolayı devralan ile birlikte sorumluluğu söz konusu değildir.

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

yer verdikten sonra takip eden 429 uncu maddede devredenin sorumluluğuna yönelik herhangi bir hükme yer vermemesi tamamen bilinçli bir tercihtir.”

Yargıtay 9. HD. söz konusu kararın akabinde vermiş olduğu başka bir kararında da devredenin sorumluluğunun bulunmadığı yönündeki içtihadını sürdürmüştür⁸¹. Görüldüğü üzere Yargıtay, işyeri devrinde devreden işverenin sorumluluğuna ilişkin hükümlerin uygulanmamasına gerekçe olarak iş sözleşmesinin devrinin ancak işçinin yazılı rızasıyla gerçekleşebileceğini göstermekte ve kanun koyucunun bu farklılığı göz önünde bulundurarak devreden işverenin sorumluluğunu öngörmediği sonucuna ulaşmaktadır.

Kanaatimizce, devreden işverenin devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken ücret vb. alacaklardan sorumluluğu bulunmamaktadır. TBK m. 429’da devreden işverenin müteselsilen sorumlu olacağına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Doktrinde de isabetle belirtildiği üzere işçinin korunması amacıyla dahi olsa kanun veya sözleşmeden doğmayan bir müteselsil sorumluluğun ihdas edilmesi mümkün değildir. Müteselsil sorumluluğa ilişkin TBK m. 162, birden çok borçludan her birinin alacaklıya borcun tamamından sorumlu olmayı kabul ettiğini bildirmesi halinde müteselsil borçluluğun doğacağını ifade etmekte ve böyle bir bildirimin bulunmaması halinde müteselsil sorumluluğun ancak kanuna dayanabileceğini vurgulamaktadır. İş sözleşmesinin devri bakımından kanundan veya sözleşmeden doğan bir müteselsil sorumluluk bulunmamaktadır. TBK m.162 hükmünden de anlaşılabacağı üzere müteselsil sorumluluk istisnai bir sorumluluk türüdür⁸². İstisnaların dar yorumlanması gerektiği temel hukuk kaidelerinden biridir⁸³. Kıyas, genişletici yorum yapılması sonucunu ortaya çıkardığından istisnai hükümlerde kıyasa başvurulamaz⁸⁴. Bu nedenle işyeri devrine ilişkin müteselsil sorumluluk öngören hükümlerin iş sözleşmesinin devrinde kıyasen uygulanamayacağı görüşündeyiz. Aksinin kabulü kıyasen müteselsil sorumluluk ihdas edilmesi anlamına gelir. Müteselsil sorumluluğun istisnai karakteri, kıyasa başvurulmasını engellemektedir. Dolayısıyla devreden işverenin müteselsil sorumluluğunun bulunmadığı söylenebilir. Kanun koyucu, işçinin iş sözleşmesinin devrine rıza göstermesi şartını göz önünde bulundurarak işyeri devrine ilişkin hükümlerin iş sözleşmesinin devrinde

⁸¹ Y. 9. HD, T. 25.09.2023, E. 2023/9182, K. 2023/12631 (www.lexpera.com).

⁸² Kılıçoğlu, s. 951; Hatemi/Gökyayla, s. 356.

⁸³ Umar, s. 137; Gözler, s. 341; Antalya/ Topuz, s. 340-341.

⁸⁴ Gözler, s. 344.

uygulanmaması yönünde iradesini ortaya koymuştur. İşyeri devrine ilişkin TBK m. 428’de devredenin sorumluluğunun öngörülmesine karşın TBK m. 429’de bu yönde bir hükme yer verilmemesi, kanaatimizce kanun koyucunun ihmaliyle açıklanamaz. Bu itibarla devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devredenin sorumluluğunun bulunduğu yönünde görüşlere katılamamaktayız.

Olan hukuk (de lege lata) bakımından devredenin sorumluluğuna gidilemeyeceği düşüncesinde olsak da olması gereken hukuk bakımından (de lege ferenda) iş sözleşmesinin devrinde de devredenin işyeri devrine benzer şekilde devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan bir süreliğine dahi olsa sorumlu tutulmasının daha isabetli olacağı kanaatindeyiz. İşçi her ne kadar iş sözleşmesinin devrine rıza göstermiş olsa da devre rıza göstermemesinin ne derece mümkün olduğu tartışmaya açıktır. İş ilişkisinin devam ettiği bir sırada işçinin işini kaybetmeme veya alacaklarını elde edememe kaygısıyla iradesini genellikle sağlıklı bir şekilde yansıtamayacağı söylenebilir. Kaldı ki iş hukuku işçiye rağmen işçinin korunması ilkesine dayanmaktadır. Bu nedenle işçinin bu yönde bir tercihi bulunsa dahi iş sözleşmesinin devrinin sonuçlarından olumsuz etkilenmemesi için işyeri devrine paralel olarak devredenin sorumluluğuna ilişkin bir düzenleme getirilmesi yerinde olur. Ancak önemle vurgulamak gerekir ki olması gereken hukuk bakımından bu yönde bir düzenleme getirilmesi gerektiğini düşünsek dahi olan hukuk açısından devredenin sorumluluğunun mümkün olmadığı kanaatindeyiz.

C. Devirden Sonra Doğan Borçlardan Devreden İşverenin Sorumluluğu

Devirden sonra doğan borçlar, işçinin devralan işveren yanındaki çalışma dönemine ilişkin alacaklarını ve iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklarını ifade etmektedir. İşçinin devralan işveren yanındaki çalışma dönemine ilişkin alacakları; ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti gibi alacakları içermektedir. İş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar ise kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi alacakları kapsamaktadır. İş sözleşmesinin devrinden sonra doğan işçinin sözünü etmiş olduğumuz alacaklarından yalnızca devralan işverenin sorumlu olduğu hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır⁸⁵. İş sözleşmesinin devriyle birlikte devralan, işveren tarafı yerine geçtiğinden devirden sonra doğacak borçların

⁸⁵ Alp,2009, s. 323; Özkara, 2014, s. 133; Gülver, s. 205.

muhatapı da devralan işveren olacaktır. Durum böyle olmakla birlikte Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2005 yılında vermiş olduğu bir kararında devreden işverenin yıllık izin ücreti alacağından işçiyi çalıştırdığı süreyle birlikte sorumlu olduğuna karar vermiştir⁸⁶. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun söz konusu kararına katılamamaktayız. Yıllık izin ücreti alacağı; İş Kanunu’nun 59. maddesinden de açıkça anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir alacaktır. İş sözleşmesinin devrinde sözleşmenin sona ermesi söz konusu olmadığından yıllık izin ücreti alacağı doğmamaktadır. Dolayısıyla yıllık izin ücreti alacağından yalnızca devralan işveren sorumludur. Nitekim Yargıtay daha sonraki tarihlerde vermiş olduğu kararlarında yıllık izin ücreti alacağından yalnızca devralan işverenin sorumlu olduğuna hükmetmiştir⁸⁷.

Kıdem tazminatı, iş sözleşmenin devriyle birlikte iş sözleşmesi kesintisiz olarak devam ettiğinden devirden sonra doğan bir alacaktır. Bu nedenle kıdem tazminatından devreden işverenin sorumluluğunun bulunmadığı söylenebilir. Ancak kıdem tazminatı bakımından yapılacak değerlendirmede 1475 sayılı İş Kanunu’nun 2. fıkrasının dikkate alınması gerekir. Kıdem tazminatına ilişkin 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 2. fıkrası aşağıdaki düzenlemeyi içermektedir:

“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 akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.”

Görüldüğü üzere düzenleme, esas itibariyle işyeri devrinin kıdem tazminatına ve kıdem tazminatından sorumluluğa etkisine ilişkindir. Dolayısıyla ilk bakışta iş sözleşmesinin devri bakımından 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 2. fıkrasının uygulanma imkânı bulunmadığı ileri sürülebilir. Nitekim doktrinde bir görüş, söz konusu düzenlemenin işyeri devri ve nakli halleriyle sınırlı olduğunu ve iş sözleşmesinin devrinde uygulanma

⁸⁶ YHGK, T. 13.04.2005, E. 2005/9-203, K. 2005/252 (<https://legalbank.net>); Kararın değerlendirilmesi için Güzel, 2007, s. 37.

⁸⁷ Y. 22. HD, T. 07.05.2015, E. 2014/6404, K. 2015/16806 (www.lexpera.com) ; Y. 22. HD, T. 29.02.2016, E. 2016/3545, K. 2016/5766 (www.lexpera.com).

imkanının bulunmadığını ileri sürmektedir⁸⁸. Bu yönde ileri sürülen başka bir görüş, devir sözleşmesiyle birlikte tüm hak ve borçların devralan işverene geçeceği yönündeki kanuni düzenlemeden hareket ederek devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğunun bulunmadığı sonucuna ulaşmaktadır⁸⁹. Doktrinde aksi yönde görüş ise iş sözleşmesinin devri bakımından da 14. maddenin 2. fıkrasının kıyasen uygulanması suretiyle devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğuna gidilebileceğini belirtmektedir⁹⁰. Bu görüş taraftarları, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasının getirilme maksadının iş sözleşmesinin devri bakımından da geçerli olduğu ve söz konusu hükmün işyeri devri dışında kalan ve işveren değişikliğine neden olan tüm durumlarda uygulanma imkanının bulunduğuna işaret etmektedir⁹¹.

Yargıtay'ın kıdem tazminatından devreden işverenin sorumlu tutulup tutulamayacağına ilişkin kararları istikrarsız bir gelişim göstermiştir. Yargıtay'ın konuyu değerlendirmiş olduğu kararların bir kısmında 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrasını iş sözleşmesinin devrinde uygulamadığı ve devredeni sorumlu tutmadığı görülmektedir⁹². Buna karşılık Yargıtay'ın 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrasından hareketle kıdem tazminatından devreden işvereni sorumlu tutma eğiliminde olduğu kararları da bulunmaktadır⁹³. Ancak Yargıtay'ın söz konusu eğiliminin yer vermiş olduğumuz iş sözleşmesinin devri neticesinde devreden devirden önce veya sonra doğan borçlardan sorumluluğunun bulunmadığı yönündeki içtihadıyla değiştiği söylenebilir. Esasen Yargıtay'ın içtihat değişikliği, devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlara ilişkindir. Ancak kararların gerekçesine bakıldığında; işçinin rızasına dayanmış olması nedeniyle işyeri devrinde geçerli olan işçinin devirden olumsuz etkilenmemesi gerektiği

⁸⁸ Ekmekçi/Yiğit, s. 272; Gülver, s. 214.

⁸⁹ Cengiz, 2019, s. 828; Urhanoğlu/Kaynar, s. 183.

⁹⁰ Akyiğit, 2001, s. 45; Güzel, 2007, s. 36; Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 300; Süzek, 2023, s. 781; Alp, 2007, s. 194; Alp, 2009, s. 325 vd. ; Alpagut, 2012, s. 36; Alpagut, 2011, s. 927; Caniklioglu, s. 108; Özkaraca, 2014, s. 137; vd. ; Yiğit, s. 275; Danar, s. 70; Albayrak Zincirlioğlu, s. 206-207; Kutbay, s. 124-125; Güler, s. 211.

⁹¹ Alp, 2007, s. 193 vd. ; Alpagut, 2012, s. 36; Alpagut, 2011, s. 927; Özkaraca, 2014, s. 136 vd.

⁹² Y. 9. HD, T. 29.09.2005, E. 2005/309, K. 2005/31664 (<https://legalbank.net>); Y. 9. HD, T. 22.01.2007, E. 2006/15347, K. 2007/312 (<https://legalbank.net>).

⁹³ Y. 9. HD, T. 02.04.2013, E. 2012/9654, K. 2013/10812 (www.lexpera.com); Y. 22. HD, T. 02.06.2015, E. 2014/9148, K. 2015/19247 (www.lexpera.com); Y. 9. HD, T. 07.11.2013, E. 2011/37518, K. 2013/28666 (www.lexpera.com).

yönündeki anlayışın iş sözleşmesinin devri bakımından söz konusu olmadığı ve devirle birlikte alacağın ne zaman doğduğuna bakılmaksızın devreden sorumluluğunun ortadan kalktığı tespitlerine yer verildiği görülmektedir. Yargıtay'ın iş sözleşmesinin devrini rızaya dayanması sebebiyle işyeri devrinden ayırması, kıdem tazminatı bakımından da devreden sorumlu bulunmadığı kanaatini benimsediğini göstermektedir. Nitekim Özkaraca da Yargıtay'ın söz konusu içtihat değişikliğine ilişkin değerlendirmesinde; Yargıtay'ın 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasının kıyasen uygulanması yönündeki içtihadına geri dönmesi gerektiğini ifade etmektedir⁹⁴.

Kanaatimizce devreden işverenin devirden sonra doğan diğer işçilik alacaklarına paralel şekilde kıdem tazminatından da sorumluluğu bulunmamaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrası yalnızca işyeri devriyle sınırlı olarak uygulanma imkânı bulunan bir hükümdür. Sözü edilen hüküm; işyerinin devri suretiyle işverenin değişmesi durumunu düzenlemekte ve bu halde devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı süre ve ücret üzerinden sorumlu olacağına işaret etmektedir. İş sözleşmesinin devrinin de işyeri devrine benzer şekilde işverenin değişmesine sebep olması, işyeri devrine özgü olarak getirilen hükmün iş sözleşmesinin devrinde de uygulanabileceği anlamına gelmemelidir. Sorumluluk ihdas eden bir hüküm, işçinin korunması bakımından daha elverişli bir durum yaratsa da kıyas yoluyla genişletilmemelidir. Devreden işverenin işyeri devrinde olduğu gibi kıdem tazminatından sorumlu tutulabilmesi için açık bir yasal düzenlemenin bulunması gerekir.

Devreden işverenin kıdem tazminatından sorumlu olmayacağı sonucuna müteselsil sorumluluğun ancak kanundan veya sözleşmeden kaynaklanabileceğini düzenleyen TBK m. 162 hükmü dikkate alınarak da varılabilir. Ancak bu hususa ilişkin açıklamalarımıza geçmeden önce 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında getirilen hükmün müteselsil sorumluluk ihdas edip etmediğine ilişkin tartışmalara değinmekte yarar görüyoruz. Doktrinde devreden işvereni işçiyi çalıştırdığı süre ve devir sırasında aldığı ücret seviyesiyle sorumlu tutan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrasının müteselsil sorumluluk getirmedeği ileri sürülmektedir⁹⁵. Bu görüş taraftarları, devreden işverenin kıdem tazminatı alacağının tamamından sorumlu tutulmadığı gerekçesine dayanarak müteselsil sorumluluktan söz

⁹⁴ Özkaraca, 2023, s. 9.

⁹⁵ Tunçomağ, 1989, s. 314-315; Süzek, 2023, s. 208; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 738; Alpagut, 2003, s. 139; Arslan Durmuş, s. 366.

edilemeyeceği sonucuna varmaktadır⁹⁶. Aksi yönde görüş ise devreden ve devralan işverenin devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı süre ve işçinin devir sırasında aldığı ücreti üzerinden belirlenecek kıdem tazminatından müteselsilen sorumlu olduğunu belirtmektedir⁹⁷. Devreden işvereni işçiyi çalıştırdığı süre ve devir sırasında aldığı ücret üzerinden sorumlu tutan hükümü getiren 1927 sayılı Kanun'un⁹⁸ değişikliğe ilişkin Hükümet Tasarısı gerekçesi de bu yönde olup devreden ve devralan işverenlerin sorumluluğunun müteselsil sorumluluk olduğu açıkça ifade edilmiştir⁹⁹. Nitekim Yargıtay'ın konuya ilişkin içtihatları da devreden ve devralan işverenin devreden işçiyi çalıştırdığı süre ve devir sırasında işçinin aldığı ücret üzerinden belirlenecek kıdem tazminatından müteselsilen sorumlu oldukları yönündedir¹⁰⁰.

Müteselsil sorumluluk, birden fazla borçlunun alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olduğu ve borçlulardan birinin veya birkaçının ifası ile birlikte borcun ifa edilen oranda diğer borçlular bakımından da sona erdiği borç ilişkileri bakımından söz konusu olmaktadır¹⁰¹. Görüldüğü üzere her bir borçlunun borcun tamamından sorumlu tutulması, müteselsil sorumluluğun belirleyici özelliklerinden birisidir. Ancak borcun tamamından sorumluluk; borçluların her birinin borç miktarlarının eşit olması gerektiği anlamına gelmemektedir¹⁰². Müteselsil sorumlulukta borçluların borç miktarlarının birbirinden farklı olması mümkün olup bu halde borcu en az olanın borç miktarı kadar müteselsil sorumluluk bulunmaktadır¹⁰³. Bu itibarla kıdem tazminatının tamamından yalnızca devralan işverenin sorumlu tutulması; devreden ve devralan işveren arasında müteselsil sorumluluk bulunmadığı sonucuna götürmemelidir. 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrası uyarınca devreden ve devralan işverenin işçinin devreden işveren yanında çalıştığı süre ve devir sırasında aldığı ücret üzerinden belirlenecek kıdem tazminatı bakımından müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır.

⁹⁶ Tunçomağ, 1989, s. 314; Süzek, 2023, s. 208; Alpagut, 2003, s. 139.

⁹⁷ Güzel, 1987, s. 441; Engin, s. 180; Ekmekçi, s. 133; Köseoğlu, s. 63; Özkaraca, 2008, s. 375; Uşan/Erdoğan, s. 21; Yeşilmen, s. 478-479.

⁹⁸ RG, T. 12.7.1975, S. 15293.

⁹⁹ Gerekçe için bkz. <https://www.kanunum.com/files/1927-1-4.pdf> (Erişim Tarihi: 05.08.2024).

¹⁰⁰ Y. 9. HD, T. 05.05.2014, E. 2013/12162, K. 2014/14392 (<https://legalbank.net>); Y. 9. HD, T. 05.06.2002, E. 2002/1349, K.2002/9501 (<https://legalbank.net>).

¹⁰¹ Oğuzman/Öz, s. 476; Eren, s. 1358-1359; Nomer, s. 522.

¹⁰² Eren, s. 1361; Oğuzman/Öz, s. 479.

¹⁰³ Eren, s. 1361; Oğuzman/Öz, s. 479.

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 2. fıkrasında yer alan sorumluluk hükmünün müteselsil sorumluluk olarak kabul edilmesiyle birlikte işyeri devriyle sınırlı olarak öngörülen müteselsil sorumluluk hükmünün iş sözleşmesinin devrinde de kıyasen uygulanması gerektiğinin ileri sürülmesi kıyasen müteselsil sorumluluk ihdas edilmesi anlamına gelir. Müteselsil sorumluluğun istisnai bir sorumluluk türü olduğunu ve istisnai hükümlerde kıyasa başvurulamayacağını ifade etmiştik¹⁰⁴. Dolayısıyla bu yönüyle de devreden işverenin iş sözleşmesinin devrinde kıdem tazminatından müteselsil sorumluluğunun bulunmadığı ve Yargıtay'ın içtihadının bu yönde değişmesinin isabetli olduğu görüşündeyiz.

Önemle ifade etmek gerekir ki devreden işverenin kıdem tazminatından sorumlu tutulmaması, işçi bakımından dezavantajlı bir durum yaratarak devralan işverenin ödeme gücünün bulunmaması halinde kıdem tazminatı alacağına erişememesi ihtimalini ortaya çıkarır. Sözünü etmiş ettiğimiz sorun, iş sözleşmesinin devrinde de işyeri devrinde olduğu gibi devreden işverenin işçiyi çalıştırmış olduğu süre ve ücret üzerinden belirlenecek kıdem tazminatından sorumlu tutulmasıyla çözülebilir. Dolayısıyla olması gereken hukuk (de lege feranda) bakımından iş sözleşmesinin devrinde devreden işverenin kıdem tazminatından işçiyi çalıştırdığı süre ve ücret üzerinden sorumlu olacağına yönelik bir düzenleme getirilmelidir. Ancak bu yönde bir değişiklik yapılmadan var olan yasal düzenlemeler ışığında kıdem tazminatından devreden işvereni sorumlu tutmanın mümkün olmadığına tekraren işaret etmek gerekir.

SONUÇ

İş sözleşmesinin devredilmesiyle birlikte devralan tüm hak ve borçlarla birlikte işveren tarafı yerine geçtiğinden devirden önce veya sonra doğan tüm borçlardan sorumludur. Ancak devreden işveren bakımından aynı sonuca varılıp varılamayacağı hususu devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar ile devirden sonra doğan borçlar olarak ikiye ayrılarak incelenmelidir. Devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işverenin sorumluluğu bulunmamaktadır. Doktrinde her ne kadar işyeri devrine ilişkin hükümler kıyasen uygulanarak devreden devralanla birlikte müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği ileri sürülse de bu yaklaşımın yerinde olmadığı düşüncesindeyiz. Öncelikle müteselsil sorumluluk sözleşmeden veya kanundan doğabilir. İş sözleşmesinin devrine ilişkin

¹⁰⁴ Bkz. yuk.: III, B.

TBK m. 429 hükmünde kanun, devredenin sorumluluğunu öngörmemiştir. Dolayısıyla devredenle devralanın müteselsilen sorumlu olacaklarına ilişkin ne sözleşme ne de kanun hükmü bulunmaktadır. Müteselsil sorumluluk istisnai bir sorumluluk türü olup istisnalar dar yorumlanır. Kıyasa başvurulması, genişletici yorum yapılması anlamına geldiğinden istisnai hükümlerde kıyasa başvurulamaz. Bu nedenle işyeri devrine ilişkin müteselsil sorumluluk öngören hükümlerin iş sözleşmesinin devrinde kıyasen uygulanmayacağı kanaatini paylaşmaktayız. Ayrıca kanunun devredenin sorumluluğunu düzenlememesi bilinçlidir ve bu hususta bir ihmalinin bulunduğundan söz edilmemelidir. Zira kanun koyucu işyeri devrinden farklı olarak iş sözleşmesinin devrinin işçinin yazılı rızasına dayanması esassından hareket etmiştir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; 2022 yılında içtihat değişikliğine giderek isabetle devredenin sorumluluğunun bulunmadığına hükmetmiştir. Bununla birlikte olması gereken hukuk bakımından işçinin yazılı rızasının arandığı gerekçesiyle devredenin sorumluluğuna gidilememesi yerinde bir yaklaşım değildir. İşçinin devrin sonuçlarından olumsuz etkilenmemesi için devredenin bir süreliğine dahi olsa müteselsil sorumluluğunun öngörülmesi gerekir.

İşçinin devir tarihinden sonra doğan alacakları bakımından da yalnızca devralan işveren sorumludur. Aynı sonuç kıdem tazminatı alacağı bakımından da geçerlidir. Devreden işverenin devirden sonra doğan diğer işçilik alacaklarına paralel şekilde kıdem tazminatından da sorumluluğu bulunmamaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrası yalnızca işyeri devriyle sınırlı olarak uygulanma imkânı bulunan bir hükümdür. İş sözleşmesinin devrinin de işyeri devrine benzer şekilde işverenin değişmesine sebep olması, işyeri devrine özgü olarak getirilen hükmün iş sözleşmesinin devrinde de uygulanabileceği anlamına gelmemelidir. Sorumluluk ihdas eden bir hükmün kıyas yoluyla genişletilmemesi gerekir. Devreden işverenin işyeri devrinde olduğu gibi kıdem tazminatından sorumlu tutulabilmesi için açık bir yasal düzenlemenin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim müteselsil sorumluluğun ancak kanundan veya sözleşmeden kaynaklanabileceğini düzenleyen TBK m. 162 hükmü de aynı sonuca ulaşmamıza neden olmaktadır. Zira işyeri devrinde devreden işveren ile devralan işveren arasında işçinin devreden işveren yanında çalıştığı süre ve ücret üzerinden belirlenecek kıdem tazminatıyla sınırlı olarak müteselsil sorumluluk bulunmaktadır. Müteselsil sorumluluğun istisnai karakteri, işyeri devrinde devreden işvereni işçiyi çalıştırdığı süre ve çalıştırdığı dönemdeki son ücreti üzerinden müteselsilen sorumlu tutan hükmün kıyasen uygulanmasına engel oluşturmaktadır. Bu nedenle işyeri devrine özgü olarak getirilen sorumluluk hükmünün iş sözleşmesinin

devri bakımından uygulanamayacağından ve iş sözleşmesinin devrinde devreden kıdem tazminatından sorumlu tutulabilmesinin ancak bu hususta bir sorumluluk hükmü getirilerek mümkün hale gelebileceğinden söz etmek gerekir. Öte yandan işçinin kıdem tazminatı alacağına erişememesi riskinin bertaraf edilebilmesi için olması gereken hukuk (de lege feranda) bakımından iş sözleşmesinin devrinde devreden işverenin kıdem tazminatından işçiyi çalıştırdığı süre ve ücret üzerinden sorumlu olacağına yönelik bir düzenleme getirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1990.
- Akyiğit, Ercan, “İş İlişkisinin (Bireysel) Devri (Karar İncelemesi)”, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2001, C. 17, S. 2, s. 40-50.
- Akyiğit, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Albayrak Zincirlioğlu, Candan, İş Sözleşmesinin Devri, Filiz Kitabevi, İstanbul 2015.
- Alp, Mustafa, “İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi: Prof. Dr. Ünal Narmanlioğlu’na Armağan, 2007, C. 9, Özel Sayı, s. 189-209.
- Alp, Mustafa, “İş Sözleşmesinin Devri”, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2009, s. 301-329.
- Alpagut, Gülsevil, “Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Kamu-İş, Ankara 2003, s. 89-150.
- Alpagut, Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.
- Alpagut, Gülsevil, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Kamu-İş, Ankara 2012, s. 1-81.
- Alpagut, Gülsevil “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2011, C. 8, S. 31, s. 913-959.
- Antalya, Gökhan/Topuz, Murat, Marmara Hukuk Yorumu- Medeni Hukuk (Giriş, Temel Kavramlar, Başlangıç Hükümleri) Cilt I, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.
- Arslan Durmuş, Seda, İş Hukukunda Kıdem Kavramı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
- Arslan Ertürk, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.
- Arslandoğlu, Anıl, “İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi”,

- Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, S. 10, s. 533-545.
- Astarlı, Muhittin, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2013, S. 104, s. 149-176.
- Aydın, Ufuk, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007, S. 8, s. 41-54.
- Başbuğ, Aydın, “İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki”, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2003, S. 2-3, s. 3-17.
- Baysal, Ulaş, “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2012, C. 24, S. 1-2, s. 86-102.
- Birinci Uzun, Tuba, “İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Karşılaştırılması”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2014, S. 115, s. 359-402.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012.
- Caniklioğlu, Nurşen, “Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, 10.Yılında İş Kanunu Semineri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2014, s. 74-120.
- Cengiz, İftar, İş Sözleşmesinin İradi Devri, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- Cengiz, İftar, “İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2015, S. 34, s. 47-70.
- Cengiz, İftar, “İş Sözleşmesinin Devrinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 811-840.
- Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.
- Çayan, Gökhan, Sözleşmenin Devri, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen /Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

- Danar, Cüneyt, “Yargıtay Kararlarıyla Hukuki Kimlik Kazanan Bir Uygulama: İş Sözleşmesinin Devri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2007, S. 6, s. 62-74.
- Doğan Yenisey, Kübra, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Kamu-İş, Ankara 2009*, s. 9-99.
- Ekmekçi, Ömer, “Hizmet Akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul 2001*, s. 61-140.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, *Bireysel İş Hukuku*, 5. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Ekonomi, Münir/Eyrenci, Öner, “Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul 2001, s. 1199-1223.
- Engin, Enver Murat, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları*, İstanbul 1993.
- Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 27. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.
- Ertürk, Şükran, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.
- Esener, Turhan, *İş Hukuku*, 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1978.
- Gözler, Kemal, *Hukuka Giriş*, 21. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2024.
- Güler, Şeref, “İş Sözleşmesinin Devrinde Müteselsil Sorumluluk”, *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2021, C. 6, S. 11, s. 201-220.
- Gülver, Ender, *Özellikle Koşulları ve Hukuki Sonuçları Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Rızaya Dayalı Devri Yoluyla İşçi Geçişi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021.
- Günay, Cevdet İlhan, “Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri” *İstanbul Barosu Dergisi*, Eylül 2007, *İş Hukuku Özel Sayısı*, s. 15-68.
- Güneş, Başak/Mutlay, Faruk Barış, “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet

- Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011, C. 3, S. 30, s. 231-288.
- Güzel, Ali, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1987.
- Güzel, Ali, “Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Türk-İş, Ankara 2007, s. 9-71.
- Güzel, Ali /Özkaraca, Ercüment /Ugan, Deniz, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 475-566.
- Hatemi, Hüseyin/Gökyayla, Kadir Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 5. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 2021.
- İzveren, Adil, İş Hukuku (I, II, III), Doğuş Yayınevi, Ankara 1974.
- Karaçöp, Eda/Yamakoğlu, Efe, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, S. 38, s. 83-148.
- Kayık Aydınalp, Aslıhan, İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.
- Kaynar, Damla, Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.
- Kılıçoğlu, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 28. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2024.
- Kocagil, İpek, “Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş Sözleşmesinin Devri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 22, s. 46-61.
- Köseoğlu, Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2004.
- Kutal, Metin, “Ferdî İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1985, s. 5-23.
- Kutbay, Nurgül, İş Sözleşmesinin Devri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.

- Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Nomer, Haluk Nami, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Oğuzman, M. Kemal, “Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1966, C. 32, S. 2-4, s. 858-883.
- Oğuzman, M. Kemal, “Genel Görüşme”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1986, Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul 1988.
- Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II, 17. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2022.
- Özkaraca,ERCÜMENT, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Özkaraca,ERCÜMENT, “İş Sözleşmesinin Devri”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 115-141 (Editör: Centel, Tankut).
- Özkaraca,ERCÜMENT, “İş Sözleşmesini Devreden İşverenin Sorumluluğu (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, 2023, S. 159, Hukuk Eki, s. 2-17.
- Sevimli, Ahmet, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, Çimento İşveren Dergisi, 2003, C. 17, S. 2, s. 11-26.
- Soyer, Polat, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Kamu-İş, Ankara 2010, s. 9-85.
- Soyer, Polat, “Borçlar Kanununun İş Hukukuna Etkileri”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013, s. 1-18.
- Subaşı, İbrahim/Yiğit, Yusuf, “İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı”, İş ve Hayat Dergisi, 2018, C. 4, S. 7, s. 148-175.
- Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 23. Baskı, Beta Yayıncılık, Ankara 2023.
- Süzek, Sarper, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi” Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Kamu-İş, Ankara 2003, s. 1-58.

- Şahlanan, Fevzi, “İşyeri Devri ile İş Sözleşmesinin Devrinin Farkı ve Sonuçları”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Ocak 2007, S. 324, Hukuk Eki, s. 2-8.
- Tuğ, Adnan, *Türk Özel Hukukunda Şekil*, 2. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 1994.
- Tunçomağ, Kenan, *İş Hukuku Cilt I*, 3. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1984.
- Tunçomağ, Kenan, “İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi 15.Yıl Armağanı*, Bayrak Matbaacılık, İstanbul 1989, s. 299-318.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2022.
- Uçum, Mehmet, *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2003.
- Umar, Bilge, *Hukuk Başlangıcı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1997.
- Urhanoglu, İhtar/Kaynar, Damla, “İş Sözleşmesinin Devrinde Devreden İşveren Devirden Önce Doğmuş Bulunan Alacaklardan Sorumlu Tutulabilir Mi? Yargıtay 9. Dairesi’nin 08.11.2022 Tarihli Kararının İncelenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2024, S. 51, s. 168-193.
- Uşan, Fatih/Erdoğan, Canan, “Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi veya Bölünmesinde İşverenlerin İşçi Alacaklarından Sorumluluğu”, *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi*, 2022, C. 8, S. 1, s. 1-27.
- Yeşilmen, Ebru, *İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İşverenlerin Müteselsil Sorumluluğu*, Adalet Yayınevi, Ankara 2024.
- Yiğit, Yusuf, *İş Sözleşmesinin Devri*, Ekin Yayınevi, Bursa 2014.
- Zeytinoğlu, Emin, “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2004, C. 62, S. 1-2, s. 449-466.

