

## İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNİN TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN SONUÇLARI

Arş. Gör. Dr. Yusuf AKMAN\*

### Öz

İş sözleşmesinin devri, sözleşmenin işveren tarafının değişmesine yol açar. Devir işlemi iradi veya kanuni şekilde gerçekleşebilir. Devir işleminin usulüne uygun olarak gerçekleşmesi işçinin rızasına bağlıdır. İşçinin rızası, devir anında alınmalı ve rızaya ilişkin beyan yazılı şekilde olmalıdır. İş sözleşmesinin devri işlemi, Toplu İş Hukuku açısından çeşitli sonuçlar ortaya çıkarabilir. Örneğin, iradi devir ile birlikte toplu iş sözleşmesinin kapsamından çıkan işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı da sona erer. Bu doğrultuda çalışmamızda; birden çok iş sözleşmesine taraf olan işçinin, sendika yöneticisinin ve işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmelerinin devrinin sonuçları ile iş sözleşmesinin devrinin sendika üyeliği, ard etki, teşmil, grev oylaması ve işyeri devri açısından doğurduğu sonuçlar ele alınacaktır.

### Anahtar Kelimeler

• İş Sözleşmesinin Devri • İşçi • Sendika Üyeliği • Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma • İş Sözleşmesi

\* Arş. Gör. Dr., Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Gaziantep, Türkiye | Res. Ass., Gaziantep University Faculty of Law Department of Labor and Social Security Law, Gaziantep, Türkiye.

✉ yusufakman13@gmail.com • ORCID 0000-0002-1608-3424.

✎ **Atıf Şekli** | Cite As: AKMAN, Yusuf, "İş Sözleşmesinin Devrinin Toplu İş Hukuku Bakımından Sonuçları", SÜHFD, C. 32, S. 4, Y. 2024, s. 2089-2128.

✎ **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.

✎ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## CONSEQUENCES OF THE TRANSFER OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN TERMS OF COLLECTIVE LABOR LAW

### Abstract

The assignment of an employment contract leads to a change in the employer party to the contract. The transfer can take place voluntarily or legally. The employee's consent is required for the transfer to take place. The employee's consent must be obtained at the time of transfer and the declaration of consent must be in writing. The transfer of the employment contract may have various consequences in terms of Collective Labor Law. For example, with the voluntary transfer, the right of the employee to benefit from the collective labor agreement, who is excluded from the scope of the collective labor agreement, ends. In this direction, in our study; the consequences of the transfer of employment contracts of the worker who is party to more than one employment contract, the union manager and the workplace union representative and the consequences of the transfer of the employment contract in terms of union membership, following effect, extension, strike vote and transfer of workplace will be discussed.

### Keywords

- Transfer of Employment Contract • Employee • Trade Union Membership
- Benefiting From Collective Labor Agreements • Employment Contract

### GİRİŞ

İş ilişkilerinde zaman içerisinde işin görülmesine yönelik değişiklikler yapılabilir. İşveren, yönetim hakkı kapsamında çalışma koşullarında değişikliğe gidebilir ya da çalışma koşullarındaki değişiklik esaslı ise 4857 sayılı İş Kanunu<sup>1</sup> m. 22'deki sisteme göre taraflar çalışma koşullarını düzenleyebilir<sup>2</sup>. Örneğin işçinin işverenin farklı bir işyerinde çalışmaya devam etmesi İşK m. 22'deki hükümlere göre gerçekleşir. Belirtilen

<sup>1</sup> RG., 10.6.2003 / 25134.

<sup>2</sup> Çalışma koşullarında esaslı değişiklik hakkında bkz., TULUKÇU, Nezihe Binnur, İş Güvencesi ve İşe İade, Ankara 2017; YUVALI, Ertuğrul / YABA, Tuğçe, İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Cilt Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Yıl 2022, Sayı 2022-2; AYDIN, Ufuk, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2011, Sayı: 23, (s. 22-36); UŞAN, M. Fatih, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2007, Cilt 9 Özel Sayı, (s. 211-271).

durumda iş sözleşmesinin tarafları sabit kalır ancak iş sözleşmesinin içeriği, işçinin işi nerede yerine getireceği hususu taraflarca değiştirilir.

İşçinin tarafların anlaşmasıyla farklı bir işverenin işyerinde sürekli olarak iş göreceği olması aslında çalışma koşullarında değişiklik olarak ifade edilebilir. Çünkü iş sözleşmesinin devri neticesinde işçinin çalışma süresi, işini yapacağı yer, yaptığı işin türü ve hatta ücretinde farklılıklar ortaya çıkabilir. İş sözleşmesinin devri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>3</sup>'nün 429 uncu maddesinde düzenleme altına alınmıştır. İş sözleşmesinin sürekli olarak farklı bir işverene devri TBK m. 429 kapsamında değerlendirilir. Bu nedenle her ne kadar çalışma koşullarında değişiklikler meydana gelse de iş sözleşmesinin devri halinde İŞK m. 22 değil, TBK m. 429 uygulama alanı bulur.

İş sözleşmesinin devri toplu iş hukuku anlamında da çeşitli sonuçlar meydana getirir. Örneğin, sendikal haklardan yararlanmanın başlangıcı olan sendika üyeliği bakımından iş sözleşmesinin devri bazı durumlarda üyeliğin sona ermesine dahi yol açabilir. Bu amaçla çalışmamızda iş sözleşmesinin devrinin toplu iş hukukuna ilişkin sonuçları incelenmiştir. Değerlenen sonuçlar sınırlı sayı olarak değil, aksine örnekleme yoluyla açıklanmaya çalışılmıştır.

## I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ

### A. Genel Olarak

Sözleşmelerin devrine ilişkin hükümler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenleme altına alınmıştır. TBK m. 205'e göre, "*Sözleşmenin devri, sözleşmeyi devralan ile devreden ve sözleşmede kalan taraf arasında yapılan ve devreden bu sözleşmeden doğan taraf olma sıfatı ile birlikte bütün hak ve borçlarını devralana geçiren bir anlaşmadır*<sup>4</sup>. Sözleşmeyi devralan ile devreden

<sup>3</sup> RG., 4.2.2011 / 27836.

<sup>4</sup> EREN / DÖNMEZ' göre, sözleşmenin devrinden, sözleşmeye taraf olan kişilerden birinin sırf bu nedenle sahip olduğu taraf olma durumunun devrini anlamak gerekir. Bkz., EREN, Fikret / DÖNMEZ, Ünsal, Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt: III, Ankara 2022, s. 3017. GÜMÜŞ'e göre, sözleşmenin devri kısaca sözleşmenin taraflarından birinin değişmesi olarak ifade edilebilir. Bkz., GÜMÜŞ, Mustafa Alper, Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri, Ankara 2021, s. 1160. BAHADIR'a göre, kural olarak sözleşmelerin devri iradi şekilde gerçekleşir. Bu da sözleşmede kalan tarafın rızası ile mümkün hale gelir. Fakat sözleşmenin kanundan kaynaklanan nedenlerle devri de söz konusu olabilir. Bkz., BAHADIR, Zeynep, "Sözleşmenin Devri ve Sözleşmeye

arasında yapılan ve sözleşmede kalan diğer tarafça önceden verilen izne dayanan veya sonradan onaylanan anlaşma da, sözleşmenin devri hükümlerine tabidir. Sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır. Kanundan doğan halefiyet halleri ile diğer özel hükümler saklıdır” (TBK m. 205)<sup>5</sup>.

Sözleşmenin devrinde, sözleşmenin taraflarından birisi değişmekte, bu kimsenin yerini yeni biri almaktadır<sup>6</sup>. Değişen taraf, sözleşmenin alacaklı veya borçlu tarafı olabilir<sup>7</sup>. Hatta tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde aynı zamanda hem alacaklı hem borçlu<sup>8</sup> olan kimselerin de sözleşmeden ayrılması mümkündür<sup>9</sup>. Madde metninde de ifade edildiği üzere sözleşmenin devrinde, sözleşmeden ayrılan kişi yerine taraf olacak kimseler sözleşmede yer alan hususlardan sadece borçları veya sadece alacakları değil, bilakis bir bütün olarak tüm sözleşmeyi devralmaktadır<sup>10</sup>. Ayrıca sözleşmenin devrinde sadece taraf değişmekte, kural olarak sözleşmenin hükümleri aynı şekilde varlığını sürdürmektedir<sup>11</sup>.

İş Hukukunda sözleşmenin devrine karşılık gelen kavram iş sözleşmesinin devridir. İş sözleşmesinin devrine ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu’nda değil, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda düzenleme altına

Katılma”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XVII, Yıl: 2013, Sayı: 3, (s. 1-28), s. 3.

<sup>5</sup> Sözleşmenin devri öğretide bölme ve birlik teorileri ile açıklanmaya çalışılmıştır. *Parçalanma teorisine göre*, sözleşmedeki alacaklar ve borçlar ayrılmakta böylelikle alacağın temliki ve borcun üstlenilmesi işlemleri birlikte yapılarak sözleşme üçüncü bir kişiye devredilmektedir. *Birlik teorisine göre*, sözleşmenin devri kendi özgü bir hukuki işlemidir. Sözleşme ilişkisi alacağın devri ve borcun üstlenilmesi gibi unsurlara ayırlamaz. Sözleşmenin devri ile birlikte tüm hak ve borçlar sözleşmeyi devralan kişiye geçer. Bkz., ÖZTÜRK, Berna, “Sözleşmenin Devri”, TBB Dergisi 2016 (125), (s. 263-296), s. 267. *GÜMÜŞ’e göre*, birlik teorisinden anlaşılması gereken; devir sözleşmesiyle birlikte devreden borçlu ise borcun dış üstlenilmesi etkisinin, devreden alacaklı ise halefiyet etkisinin ortaya çıkması sonucu ayrıca bunların parçalanmasına gerek olmadığıdır. Bkz., GÜMÜŞ, s. 1161.

<sup>6</sup> KILIÇOĞLU, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015, s. 846; EREN / DÖNMEZ, s. 3017.

<sup>7</sup> GÜMÜŞ, s. 1160.

<sup>8</sup> KILIÇOĞLU, s. 847.

<sup>9</sup> EREN / DÖNMEZ, s. 3017.

<sup>10</sup> GÜMÜŞ, s. 1161.

<sup>11</sup> ALP, Mustafa, “İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, (s. 189-209), s. 190.

alınmıştır. TBK m. 429 uyarınca, “*Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemleriyle, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır*” (TBK m. 429).

İş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında kurulan, esas olarak işverenin ücret ödeme işçinin ise iş görme ile yükümlü olduğu sözleşmedir. İşçi, temel borcu olan iş görme borcunu kural olarak bizzat işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür<sup>12</sup>. Ancak kuralın emredicilik özelliği bulunmamaktadır. Taraflar bu durumun aksini kararlaştırabilir veya durumun icabından işin başkası tarafından yapılabileceği de anlaşılabilir<sup>13</sup>. Bu bağlamda, işçinin iş görme yükümlülüğünü iş sözleşmesini akdettiği işverene karşı değil, “kalıcı olarak” bir başka işverene karşı yerine getirmesi söz konusu olabilir<sup>14</sup>. Bu durum, iş sözleşmesinin devri haline karşılık gelir<sup>15</sup>.

İşyerinin veya bir bölümünün farklı bir işverene devri mümkündür. Devir işlemi sonucunda işyerindeki iş sözleşmeleri devralan işverene geçer. Her ne kadar işyerinin veya bir bölümünün devri halinde iş sözleşmeleri devralan işverene geçse de işyerinin devri ve iş sözleşmesinin devri kavramları arasında çeşitli farklılıklar mevcuttur. Öncelikle, iş sözleşmesinin devri kural olarak tarafların iradesinden kaynaklanır.

<sup>12</sup> SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022, s. 226.

<sup>13</sup> ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Ekim 2022, s. 289.

<sup>14</sup> Eski Borçlar Kanunu’nda sözleşmeden ve işin gereğinden anlaşılmadıkça iş görme edimini talep hakkının devredilemeyeceğine ilişkin hüküm İş Kanun’u kapsamındaki kişiler açısından uygulama alanı bulmaz. İşK m. 7’deki özel düzenleme iş ilişkileri bakımından uygulama alanı bulur. Bkz., ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 290.

<sup>15</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL’a göre, iş sözleşmesinin devri bir küll halinde bir başka işveren tarafından üstlenilmesidir. Bkz., MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Ankara 2014, s. 383. SENYEN KAPLAN’a göre, iş sözleşmesinin devri, üç tarafın da anlaşmasına bağlı olan İş Hukukuna özgü bir üçlü ilişki olarak ifade edilebilir. Bkz., SENYEN KAPLAN, s. 228. BAŞBUĞ / YÜCEL BODUR’a göre, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kimi haklardan yoksun kalabilme ihtimali olan işçi, iş sözleşmesinin devri işlemini gerçekleştirmek isteyip bu hakların korunmasını sağlayabilir. Bkz., BAŞBUĞ, Aydın / YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, İstanbul 2021, s. 84.

İşyerinin devrinden farklı olarak iş sözleşmesinin devrinde, iş sözleşmesi işverenlerin anlaşması sonucu otomatik olarak diğer işverene geçmez<sup>16,17</sup>. Diğer bir deyişle, iş sözleşmelerinin devri ancak tarafların (devreden işveren-işçi-devralan işveren) bu konuda anlaşmalarına bağlıdır<sup>18</sup>. İşyerinin devri sonucunda işçinin işyeri değişmez. İş sözleşmesinin devrinde ise, işçinin işyerinde değişiklik meydana gelir<sup>19</sup>. İşyerinin devrinde iş sözleşmeleri toplu şekilde devralan işveren geçerken, iş sözleşmelerinde devir işlemi münferit olarak gerçekleşir<sup>20</sup>.

İş sözleşmesinin devri, iş görme yükümlülüğünün geçici olarak değil, devirden sonra kalıcı olarak yeni işveren için yerine getirilmesine yol açar<sup>21</sup>. Dolayısıyla iş sözleşmesinin devri, sürekli bir taraf değişikliğinin gerçekleşmesi bakımından geçici iş ilişkisinden<sup>22</sup>; devrin taraf iradesi nedeniyle ortaya çıkması açısından ise işyeri devri nedeniyle iş sözleşmelerinin devrinden farklılaşır<sup>23</sup>.

<sup>16</sup> SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2022, s. 65; CENGİZ, İstar, İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara 2014, s. 44; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s. 268; ÖZTÜRK, s. 266.

<sup>17</sup> CENGİZ'e göre, iş sözleşmesinin devri kanuni ve iradi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bkz., CENGİZ, İstar, "İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar", Sicil Issue: 34 Year: 2015, (s. 47-70), s. 48 (Hüküm ve Sonuçları). ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU'na göre, işyerinin devrinde işçilerin çalıştıkları işyeri değişmemektedir, ancak işyerinin iradi olarak devrinde işçiler başka bir işveren tarafından farklı bir işyerinde çalıştırılmaya devam edecektir. Bkz., ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, İş Sözleşmesinin Devri, İstanbul 2015, s. 117 - 118.

<sup>18</sup> NARMANLIOĞLU, s. 267; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 384.

<sup>19</sup> ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, s. 118.

<sup>20</sup> ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, s. 119.

<sup>21</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2021, s. 342; YİĞİT, Yusuf, İş Sözleşmesinin Devri, Bursa 2014, s. 55; NARMANLIOĞLU, s. 267; SENYEN KAPLAN, s. 229; BAŞBUĞ / YÜCEL BODUR, s. 83; ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, s. 131. MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL'a göre, iş sözleşmesinin devri halinde eski işveren sıfatına başka bir işveren sahip olmakta ve eski işveren ile işçi arasında iş sözleşmesine dair bir ilişki kalmamaktadır. O halde, iş sözleşmesi devri işleminin çalışma koşullarında değişiklik olarak anlamlandırmak doğru olmasa gerekir. Bkz., MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 384. Benzer yönde bkz., ALP, s. 190.

<sup>22</sup> ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 291.

<sup>23</sup> İşyerinin devri halinde işçilerin iş sözleşmelerinin otomatik devrine ilişkin istisnai hüküm 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda düzenleme altına alınmıştır. TTK m.

## B. Şartları

İş sözleşmesinin devrinin usulüne uygun yapılması için öncelikle taraflar arasında hukuken geçerli bir iş sözleşmesinin varlığı şarttır<sup>24</sup>. Borçlar Hukukunda yer alan geçersizlik sebeplerinin iş sözleşmelerinin devri açısından da uygulama alanı bulacağı söylenebilir<sup>25</sup>. Geçersiz bir iş sözleşmesinin söz konusu olduğu durumlarda sözleşmenin devri kabil olduğu söylenemez<sup>26</sup>.

Devredilen sözleşmenin devam ediyor olması iş sözleşmesinin devri için gereken bir diğer şarttır<sup>27</sup>. Gelecekte yapılacak bir sözleşmeye ilişkin devir işlemi yapılmamalı<sup>28</sup> veya iş sözleşmesi bir nedenden dolayı sona ermiş olmamalıdır<sup>29</sup>.

---

178 uyarınca, “*Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer (TTK m. 178).*”.

- <sup>24</sup> Haksız fiil veya sebepsiz zenginleşmeden doğan borçlar için yapılacak sözleşmelerin devri mümkün değildir. Bkz., **KILIÇOĞLU**, s. 847.
- <sup>25</sup> İş sözleşmesi, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine veya kişilik haklarına aykırı ise geçersiz kabul edilir ve devri de söz konusu olmaz. Bkz., **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 139.
- <sup>26</sup> **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU’na göre**, kurulduğu sırada şekil açısından geçersiz olan bir iş sözleşmesi, geçersizliği ileri sürülene kadar geçerli kabul edileceğinden, bu sürede yapılan iş sözleşmesinin devri işlemi de geçerli olarak kabul edilmelidir. Bkz., **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 140. Aksi görüşteki **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL’e göre**, geçersiz bir iş sözleşmesi söz konusu ise, bunun üzerine yapılacak devir işlemi sırf İş Hukukunda geçersizliğin ileriye dönük olması nedeniyle geçerli kabul edilemez. Bkz., **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 387.
- <sup>27</sup> **NARMANLIOĞLU**, s. 268; **CENGİZ**, s. 93; **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 147.
- <sup>28</sup> **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 141 - 142; **CENGİZ**, s. 98.
- <sup>29</sup> **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU’na göre**, bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin olarak ödendiği bir örnekte sözleşme derhal değil de bildirim sürelerinin sonunda ortadan kalkacağından, bu süre içerisinde meydana gelecek bir sözleşme devri işleminin mümkün olduğu gözükmemektedir. Bkz., **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 148 - 149. Benzer yöndeki **CENGİZ’e göre**, iş sözleşmesinin fesih bildirim sürelerine göre feshe dilmesi durumunda bildirim süreleri içerisinde devri mümkündür. Bkz., **CENGİZ**, s. 107.

Ayrıca iş sözleşmesinin devredilebilir niteliğe sahip olması gerekir<sup>30</sup>. Sözleşmenin belirli süreli, kısmi süreli veya farklı türde yapılmasının ise herhangi bir önemi yoktur<sup>31</sup>.

İş sözleşmesinin devredilebilmesinin diğer bir şartı, tarafların devir üzerinde anlaşmaları ve devre ilişkin rızalarının bulunmasıdır<sup>32</sup>. “*Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir*” (TBK m. 429/1). Bu bağlamda, işçinin devir işlemine vereceği rıza önem arz eder<sup>33</sup>. İşçinin rızasının ne zaman alınacağı hususu öğretide tartışmalıdır<sup>34</sup>. Bize göre, işçinin rızasının devir esnasında

<sup>30</sup> İşverenin kişiliğine bağlı iş sözleşmelerinin devredilebilirliği konusu öğretide tartışmalıdır. *CENGİZ'e göre*, sözleşmenin devri işlemi işçinin rızasına bağlı olduğundan, bu nedenle rıza olmadan devir işlemi de gerçekleşemeyeceğinden, işverenin kişiliğine bağlı sözleşmelerin devri mümkündür. Bkz., **CENGİZ**, s. 91. **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU'na göre**, iş sözleşmesinde kalan taraf olan işçinin iradesinin fesada uğramadığı hallerde işverenin kişiliğine bağlı olan iş sözleşmelerinin devrini geçerli kabul etmek gerekir. Bkz., **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 147. **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL'a göre**, üç tarafın anlaşması yoluyla gerçekleşecek iş sözleşmesinin devri işlemi işverenin kişiliğine bağlı olan iş sözleşmeleri için de söz konusu olabilir. Bkz., **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 387. Aksi görüşteki **ARSLANOĞLU'na göre**, sözleşmenin türünden bağımsız olarak eğer sözleşme işverenin kişiliğine bağlı olarak kurulmuşsa iş sözleşmesinin iradi devrinin koşullarını sağlayamadığı kabul edilmelidir. Bkz., **ARSLANOĞLU**, Anıl, “İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 3, S. 10, (s. 534-545), s. 540.

<sup>31</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 387.

<sup>32</sup> **EKMEKÇİ**, Ömer / **YİĞİT**, Esra, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul 2020, s. 205; **SÜMER**, s. 65.

<sup>33</sup> **SÜMER**, s. 65. İşçinin rızası iş sözleşmesinin devrinde kurucu unsurdur. İşçinin rızası olmaksızın iş sözleşmesinin devri mümkün değildir. Ayrıca işçinin devre rıza göstermemesi fesih için geçerli veya haklı neden oluşturmaz. Bkz., **ALP**, s. 190.

<sup>34</sup> **EKMEKÇİ / YİĞİT'e göre**, işçinin iş sözleşmesinin devrinde çalışma koşulları da değişecektir. İşçi yeni çalışma koşullarının varlığından ancak devir işleminin gündeme geldiği andan itibaren haberdar olabilir. Bu nedenle, rızanın devir işleminden hemen önce alınması yerinde olacaktır. Bkz., **EKMEKÇİ / YİĞİT**, s. 205 - 206. **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA'ya göre**, sözleşmenin devrini hüküm altına alan TBK m. 205 kapsamında rızanın önce veya sonra alınma olanağının mümkün olması iş sözleşmelerinin devri bakımından uygulama alanı bulmaz. İş sözleşmeleri açısından rızanın devir anında alınması gerekir. Bkz., **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA**, s. 285 - 286. **GÜMÜŞ'e göre**, kanun maddelerini inceleyecek olursak burada örtülü bir boşluğun olduğu söylenebilir. Bu halde bu boşluğun doldurulması gerekir. Dolayısıyla işçinin devir sırasında ve devir sonrasında vereceği rıza ile iş sözleşmesinin devrine ilişkin hükümlere tabi olacağı ifade edilebilir.



alınması yerinde olacaktır. İş sözleşmesi kişisel ilişki kuran ve sürekli bir borç ilişkisi doğuran sözleşme türü olduğundan<sup>35</sup>, işyerinde uygulanmakta olan çalışma koşulları işçi açısından önem arz ettiğinden<sup>36</sup>, işçi hukuken ve ekonomik olarak işverene bağımlı olduğundan<sup>37</sup>, rızanın iş sözleşmesi kurulduğu sırada veya henüz devir işleminin gerçekleşmediği bir zamanda verilmiş olması İş Hukukunun işçinin korunması ilkesi ile bağdaşmayacağı düşüncesindeyiz. Kaldı ki geçici iş ilişkilerinde dahi rızanın devir işleminin gerçekleştiği anda alınıyor olduğu İş Hukuku sisteminde, sürekli devir niteliği arz eden iş sözleşmelerinin devrinde önceden alınabileceğinin söylenmesi mümkün olmasa gerekir<sup>38</sup>. Öte yandan, rızanın devir esnasında yazılı şekilde verilmesi geçerlilik şartıdır<sup>39</sup>.

### C. Hukuki Niteliği

İş sözleşmesinin devri ile birlikte sözleşmede taraf değişikliği meydana gelmekte, yeni işveren sözleşmenin tarafı olmaktadır. İş sözleşmesinin mevcudiyeti sözleşme ilişkisine dâhil olacak işveren lehine olmak

---

Bkz., **GÜMÜŞ**, s. 508. *GÜNEŞ / MUTLAY'a göre*, hizmet sözleşmesinin devrine ilişkin rızanın ne zaman verileceğine ilişkin bir hüküm kanunda yer almamaktadır. Bize göre, devre ilişkin rızanın devir işleminden önce de verilebilmesi mümkündür. Bkz., **GÜNEŞ**, Başak / **MUTLAY**, Faruk Barış, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 3 (30), (s. 231-288), s. 271. *ARSLANOĞLU'na göre*, işçinin rızasının devir tarihine yakın bir zamanda alınması yerinde olacaktır. Bkz., **ARSLANOĞLU**, s. 541.

<sup>35</sup> **EKMEKÇİ / YİĞİT**, s. 29; **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA**, s. 176; **SENYEN KAPLAN**, s. 129.

<sup>36</sup> **EKMEKÇİ / YİĞİT**, s. 29; **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA**, s. 176. İş sözleşmelerindeki kişisel özellik unsuru işçinin kişiliği ile ilgilidir. İşçi iş sözleşmesi yaparken genelde işverenin kişiliğine değil, işyerindeki çalışma koşullarına dikkat eder. Bkz., **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 402.

<sup>37</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL**, s. 354; **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA**, s. 168 vd.; **EKMEKÇİ / YİĞİT**, s. 17.

<sup>38</sup> **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA**, s. 285 - 286.

<sup>39</sup> **EKMEKÇİ / YİĞİT' göre**, işçinin sözlü olarak rızası işçiyi bağlamaz. Fakat işçi sözlü rızasına rağmen, devralan işverenin işyerinde çalışmaya başladı ise iş sözleşmesinin devri işleminin geçerli olarak kurulduğu, yani rızanın varlığı kabul edilmelidir. Bkz., **EKMEKÇİ / YİĞİT**, s. 204.

üzere doğrudan ve kesin olarak değiştirilmektedir<sup>40</sup>. İş sözleşmesinin devri işleminin taraflar arasında üçlü ilişki çerçevesinde oluşturulacak bir sözleşme ile yapılabilmesi mümkündür<sup>41</sup>. İş sözleşmesinin devri bu itibarla bir tasarruf işlemi olarak sınıflandırılabilir<sup>42</sup>. Devralan işveren devir ile birlikte hak ve borçlara sahip olacağından, devir işlemi aynı zamanda hem kazandırıcı hem borçlandırıcı işlem olarak değerlendirilebilir<sup>43</sup>.

TBK m. 428'de "*bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer*" ifadesi yer almaktadır. İş sözleşmesinin devrinde, devralan işveren devreden işverenin yerine geçmekte ve sözleşmeye ilişkin asli ve fer'i haklara sahip olmaktadır<sup>44</sup>. Devralan işveren, iş sözleşmesinin içeriği bağlamında sözleşme devam ediyor olsaydı eski işvereni işçiden ne talep edebileceyse, aynı şekilde o da aynılarını talep edebilir<sup>45</sup>. İş sözleşmelerinin devrinde devir ile birlikte sözleşmenin içeriği değişmemekte, içeriği aynı kalan sözleşmeye yeni bir işveren taraf olmaktadır. Bu bağlamda iş sözleşmesinin devrinin bir halefiyet işlemi niteliğini haiz olduğu söylenebilir<sup>46</sup>.

#### D. Şekli

TBK m. 12'nin ilk fıkrası uyarınca, "*Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir*" (TBK m. 12/1). Kanun koyucu kural olarak sözleşmelerde şekil zorunluluğu öngörmemesine rağmen<sup>47</sup>,

<sup>40</sup> Tasarruf işlemi, başka bir kimse yararına olmak üzere işlemi yapan kişinin hakkının varlığının veya içeriğinin kesin bir suretle değiştirilmesi olarak ifade edilebilir. Bkz., **EREN / DÖNMEZ**, s. 209.

<sup>41</sup> Tasarruf işlemleri sözleşme niteliği arz edebileceği gibi, tek taraflı bir hukuki işlem özelliğine de sahip olabilir. Bkz., **EREN / DÖNMEZ**, s. 210.

<sup>42</sup> **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 178; **YİĞİT**, 88; **CENGİZ**, s. 108 vd.

<sup>43</sup> **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 178; **YİĞİT**, s. 89 - 90.

<sup>44</sup> Halefin, halef olduğu kimsenin taraf olduğu borç ilişkisinden doğan asli ve fer-i haklara da sahip olacağı söylenebilir. Bkz., **EREN / DÖNMEZ**, s. 2449.

<sup>45</sup> Halefiyet sonrası üçüncü kişinin konumu alacaklının konumu ile aynı olacaktır. Bu halde alacaklı borçludan ne talep edebilecek ise üçüncü kişi de artık aynı şeyleri talep edebilecektir. Bkz., **GÜMÜŞ**, s. 685.

<sup>46</sup> **ALP**, s. 192; **YİĞİT**, s. 90 vd.; **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, s. 175 vd.; **CENGİZ**, s. 108 vd.

<sup>47</sup> İrade beyanlarının her türlü bir şekle bağlı kalınarak ortaya çıkar. İrade beyanı belirli bir şekilde yapılması durumunda sonuç doğurabiliyorsa, o halde şekle bağlı işlemden bahsedilebilir. Bkz., **OĞUZMAN**, M. Kemal / **ÖZ**, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, İstanbul 2021, s. 146.

bazı sözleşmeler açısından şekil şartı bulunduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda aynı maddenin ikinci fıkrasındaki, “*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz*” ifadesiyle öngörülen şeklin bir geçerlilik şartı olduğu hüküm altına almıştır<sup>48</sup>.

İş sözleşmesinin devrinin şekli ile ilgili gerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda gerek 4857 sayılı İş Kanunu’nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. TBK m. 205’in üçüncü fıkrasında, “*Sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlıdır*”, ifadesi yer almaktadır. SÜZEK’e göre, her ne kadar şekle bağlı olmayan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin devrine ilişkin sözleşmenin şekil zorunluluğu olmaksızın yapılması mümkün ise de devrin süresi açısından belirsizliğin ortaya çıkması, devrin bir süreye bağlı tutulup tutulmadığının anlaşılması ve kanun koyucu tarafından işçinin yazılı rızasının aranması gibi durumlara bakılacak olursa, devrin yazılı olması gerektiği söylenebilir<sup>49</sup>. Biz de bu görüşe katılmaktayız.

<sup>48</sup> OĞUZMAN / ÖZ’e göre, eğer taraflar da sözleşmenin yapılması için bir şekil şartı öngörmüşse, bu şekle bağlı olarak yapılmayan sözleşme geçerlilik kazanmaz. Bkz., OĞUZMAN / ÖZ, s. 147. EREN / DÖNMEZ’e göre, geçerlilik şartının mutlaka sözleşmenin tümü için olması gerekmez, sözleşmelerinin bir kısmı için de geçerlilik şartının bulunması mümkündür. Bkz., EREN / DÖNMEZ, s. 507. GÜMÜŞ’e göre, kanun koyucu taraflardan birini veya her ikisini de korumak üzere beyanların belirli bir kalıpta yapılmasını öngörebilir. Bu halde yapılan hukuki işlemin geçerliliği kanunda öngörülen kalıpta yapılmasına bağlı olacaktır. Bkz., GÜMÜŞ, s. 270.

<sup>49</sup> SÜZEK, s. 344. ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU’na göre, üçlü ilişki kapsamında oluşturulan sözleşmeye ilişkin kanunda açık bir düzenlemese olmasa da ileride çıkacak uyumsuzluklar için ispat kolaylığı sağlayacağından devir sözleşmesinin yazılı olarak yapılması yerinde olacaktır. Bkz., ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, s. 181. CENGİZ’e göre, Devredilen sözleşmenin şekil şartına bağlı olması, devir sözleşmesinin de aynı şekilde yapılmasını gerektirir. Bu bağlamda, tarafların beyanları şekil şartı olan sözleşmelerde açık, şekil şartı olmayan sözleşmelerde zımni şekilde gerçekleşebilir. Bkz., CENGİZ, s. 58. SUBAŞI / YİĞİT’e göre, kanunda şekil şartı öngörülen iş sözleşmelerinin bu şekle uyulmak suretiyle, kanunda şekil şartı öngörülme-yen sözleşmelerin ise sözlü veya örtülü olarak dahi devredilebilir. Bkz., SUBAŞI, İbrahim / YİĞİT, Yusuf, “İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı”, İş ve Hayat, Yıl 2018, Cilt: 4 Sayı: 7, (s. 148 - 175), s. 154. ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA’ya göre, iş sözleşmesinin devrinde bulunan üç kişinin de iradesini açığa çıkaran yazılı bir sözleşmenin varlığı gereklidir. Bkz., ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 286. GÜMÜŞ’e göre, TBK m. 429’daki özel hüküm ile işçinin rızası için yazılılık koşulu getirilmiştir. Hizmet sözleşmelerinin devri bakımından şekil şartına

## II. SENDİKALAR HUKUKU BAKIMINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNİN SONUÇLARI

### A. Sendika Üyesi Olan İşçinin İş Sözleşmesinin Devri

İşçi sendikası üyesi olabilmek, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>50</sup> hükümleri açısından işçi niteliğini haiz olmaya ve bunun yanında birtakım koşulları sağlamaya bağlıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Tanımlar" başlığında, işçi kavramı bakımından 4857 sayılı İş Kanunu esas alınmakla birlikte, bunun yanında bazı sözleşme türleri kapsamında çalışanların da Kanunun bazı bölümleri açısından işçi olarak kabul edileceği belirtilmiştir<sup>51</sup>. Dolayısıyla işçi sendikası üyeliği için bir iş sözleşmesine ve bazı sözleşme türlerine (eser, vekâlet, komisyon ve adi şirket) göre çalışma öncelikli şarttır<sup>52</sup>.

Kanunda sendika üyeliği için işçi statüsünde olmanın yanı sıra on beş yaşının doldurulması aranmıştır (STİSK m. 17/1)<sup>53</sup>. Ancak üyeliğin mümkün olması için on beş yaşını dolduran ve bu Kanuna göre işçi sayılan kimse bakımından sendika tüzük hükümlerinin dikkate alınması<sup>54</sup> ve bir işçi sendikasına üye olmak isteyen kimsenin üye olmak istediği sendika ile aynı işkolunda faaliyet gösteren bir işyerinde çalışması

---

ilişkin herhangi bir ifade yer almamıştır. Üç taraf bir devir anlaşması içerisine girecek ise, devir sözleşmesinin en azından adi yazılı şekilde yapılması yerinde olacaktır. Bkz., GÜMÜŞ, Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Cilt I, İstanbul 2013, s. 508 - 509 (Özel Hükümler).

<sup>50</sup> RG., 7/11/2012, 28460.

<sup>51</sup> TUNCAY, Aziz Can / SAVAŞ KUTSAL, Burcu / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2023, s. 95.

<sup>52</sup> ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 178; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 94 - 95; EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2022, s. 128; AKTAY, Ahmet Nizamettin / ÖZDEMİR ERTÜRK, Olgu, Ankara 2022, s. 58.

<sup>53</sup> AKYİĞİT, Ercan, Toplu İş Hukuku, Ankara 2022, s. 175; ŞAHLANAN, s. 179.

<sup>54</sup> SÜMER, s. 212; AKYİĞİT, s. 176; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 96; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016, s. 184 - 185. (Toplu İş İlişkileri); SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, Ankara 2022, s. 151.

gerekmektedir<sup>55</sup>. Türk Hukukunda sendikalaşma sistemi işkolu esas alınarak oluşturulmuştur.

İşçinin iş sözleşmesinin devri durumunda sendika üyeliğinin devam edebilmesi, işçinin devr olduğu işyerinin devirden önceki işyeri ile aynı işkolunda bulunmasına bağlıdır. Aksi halde işkolu değişecek işçinin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer<sup>56</sup>. Sonuç olarak, işkolu değişen işçinin yeni çalıştığı işyerinin dâhil olduğu işkolundaki bir sendikaya üye olması gerekir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında işletmenin bütünüünü yöneten işveren vekilleri işveren sayılmıştır (STİSK 2/1, e, STİSK 2/2)<sup>57</sup>. Kanun anlamında işveren vekili sayılan kişilerin işveren sendikalarına üye olabilecekleri söylenebilir. İşveren vekilinin iş sözleşmesinin devredilmesi durumunda sendika üyeliği açısından iki ihtimal söz konusu olabilir. İlk ihtimalde, işveren vekili devredilen işverenin işletmesinin bütünüünü yönetecekse ve işkolu da değişmeyecekse hâlihazırda sendika üyeliklerinin devam edeceği ifade edilebilir. İkinci ihtimalde, eğer işveren vekili devralan işverenin işletmesinde değil de işyerinde veya işyerinin bir bölümünde vekillik görevini yerine getirecekse ya da istisnai durumlarda vekillik yetkisine sahip olmayıp işçi sıfatıyla iş sözleşmesi kapsamında yapmakla yükümlü olduğu edimleri ifa edecekse; 6356 sayılı Kanun açısından işveren sıfatını kaybeder ve artık bir işveren sendikasına değil, aksine işçi sendikasına üye olabilir.

### B. Farklı İşverenlerle Çalışan İşçinin İş Sözleşmesinin Devri

STİSK m. 17'nin üçüncü fıkrası uyarınca, "...İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir..." (STİSK m. 17/3). Kısmi süreli birden çok sözleşme ile farklı işverenler için çalışan işçinin, sözleşmelerinden birinin veya

<sup>55</sup> NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 187; SUR, s. 151; ŞAHLANAN, s. 180; SÜMER, s. 211.

<sup>56</sup> EKMEKÇİ, s. 149; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 200; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 132; SÜMER, s. 216; ŞAHLANAN, s. 218.

<sup>57</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 98; ŞAHLANAN, s. 185; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 188.

birkaçının devri durumunda, sendika üyeliğini her sözleşme için ayrı ayrı düşünmek gerekir. Devralan işverenin işyeri, işçinin önceki işyerinin faaliyet gösterdiği işkolu kapsamında değilse; işçinin diğer kısmi sözleşmeler kapsamında yeni işyerinin işkolunda yer alan bir sendikaya üyeliği varsa veya herhangi bir sendikaya üyeliği bulunmuyorsa yeni işyerinin işkolundaki sendikaya ayrıca üye olabilir. Devralan işverenin işyeri, işçinin önceki işyerinin faaliyet gösterdiği işkolu kapsamındaysa; işçi diğer kısmi süreli iş sözleşmeleri nedeniyle zaten bu işkolundaki bir sendikaya üye ise veya herhangi bir sendikaya üyeliği bulunmuyorsa devir ile birlikte aynı işkolunda farklı bir sendikaya üye olmasına da engel yoktur. Dolayısıyla birden fazla sözleşme kapsamında çalışan kimselerin her bir sözleşmesinin bir sendika üyeliğine karşılık geleceği söylenebilir.

Birden fazla işveren yanında çalışan kişi, iş sözleşmesinin devri ile birlikte tam süreli çalışmaya geçebilir. Önemle belirtelim ki haftalık çalışma süresinin *otuz beş saat* olarak öngörüldüğü bir işyerinde bu sürenin tamamında çalışan bir işçinin kalan *on saat* bakımından başka bir işyerinde ayrıca çalışmasına engel yoktur. Öğretide bu şekildeki çalışma, yan işte çalışma şeklinde adlandırılmaktadır<sup>58</sup>. Böylece kanuni haftalık azami çalışma süresinin *on saatlik* kısım için; işkolu farklı ise “farklı işkolunda”, aynı ise “aynı işkolunda” yer alan bir sendikaya üye olunmasında da sakınca olmayacaktır. Çünkü “aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir” olarak düzenleme altına alınan Kanun hükmünde doğrudan sadece birden çok kısmi süreli sözleşmeyle çalışana değil, daha ziyade birden çok işyerinde çalışan kimselere atıf yapılmıştır. Bu nedenle yan iş yapan kimselerin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Yukarıdaki örnekten hareketle haftalık *on saat* çalışmanın yanı sıra haftalık *yirmi saat* çalışma süresinin belirlendiği kısmi süreli iş sözleşmesi de bulunan işçinin, *yirmi saatlik* iş sözleşmesi başka bir işverene devredilse ve burada çalışma süresi *otuz beş saate* çıkarılsa dahi var olan sendika üyeliğinin sona ermeyeceği söylenebilecektir.

### C. İşçi Kuruluşu Yöneticisinin İş Sözleşmesinin Devri

İşçi, iş görme edimini ifa ettiği sırada sendika yöneticisi olarak seçilebilir ve bu nedenle iş görme edimini ifa edememe durumunda kalabilir<sup>59</sup>. Bu halde “*profesyonel sendika yöneticiliğinden*” bahsedilir<sup>60</sup>. İşçinin işçi kuruluşu yöneticisi seçilmesine rağmen işyerinde çalışmaya devam etmesi de olasıdır. İşyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler ise “*amatör sendika yöneticisi*” olarak adlandırılır<sup>61</sup>.

Kanun koyucu bu kimselerin sendika yöneticiliğine seçilmesinden sonra iş görememeleri, iş görseler dahi sendikal faaliyetler nedeniyle işverenler ile yaşayacakları olası çatışmalar sonucu mağdur olmalarını önlemek ve işlerine geri kavuşmaları<sup>62</sup> veya kanuni koruma neticesinde sendikal faaliyetleri daha özgürce yerine getirebilmeleri amacıyla bir koruma sistemi oluşturmuştur. Buna göre, profesyonel yöneticiler, “*İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır... (STİSK m. 23/1)*” hükmünden yararlanacaktır<sup>63</sup>. Amatör yöneticiler ise işyeri sendika temsilcileri için öngörülen, “*İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu*

<sup>59</sup> Kuruluştan kasıt sendika veya konfederasyondur. Burada faaliyetini sürdüren yöneticilerin güvencesinden bahsedilir. Bkz., AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 76.

<sup>60</sup> EKMEKÇİ, s. 208; ŞAHLANAN, s. 151; AKYİĞİT, s. 136; SÜMER, s. 224; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 115; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 76; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 79; ŞAHLANAN, Fevzi, Sendika Yöneticilerinin Güvencesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, (s.331-339), (Basım Yılı: 2014), s. 331. (Yöneticilerinin Güvencesi).

<sup>61</sup> SÜMER, s. 225; AKYİĞİT, s. 137; EKMEKÇİ, s. 208; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 115; ŞAHLANAN, s. 152; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 75 - 76; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 79.

<sup>62</sup> SUR, s. 82; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 76; EKMEKÇİ, s. 210.

<sup>63</sup> Profesyonel sendika yöneticilerinin güvencesine ilişkin görüşler için bkz., EKMEKÇİ, s. 210 vd.; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 77; ŞAHLANAN, Yöneticilerinin Güvencesi, s. 333; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 115.

*sendika dava açabilir... (STİSK m. 24/1)'' hükmü ve aynı maddede zikredilen diğer hükümler kapsamında bir korumaya sahip olacaktır<sup>64</sup>.*

Öğretideki bir görüşe göre, holding bünyesinde bulunan işyerlerinde çalışan işçiler için sözleşmelerde önceden alınacak rıza kaydına geçerlilik sağlamak gerekir. Geçerlilik için, rızaya konu şirketlerin devir anında da aynı şirketler olması, ekonomik güçlerinin veya faaliyet alanlarının daha sonradan değişmemesi gibi durumların varlığı aranmalıdır<sup>65</sup>. Bu görüşün bir an için kabul edildiği durumda, yukarıda belirtilen fesih hakkını kullanmayan bir işçi kuruluğu yöneticisinin önceden verdiği rızaya dayanarak holding bünyesinde farklı işkolunda faaliyet gösteren bir şirkete "sırf yönetici seçilmesi nedeniyle" iş sözleşmesinin devredilmesi söz konusu olabilir. Genel kural olan işkolunun değişikliğinin işçi sendikası üyeliğini sona erdirmesi, yönetici açısından da uygulama alanı bulur ve dolayısıyla yöneticinin görevi de kendiliğinden sona erer<sup>66</sup>. Dolayısıyla belirtilen görüşün kabulü kanuni korumayı etkisiz bırakabilir veya kanunun dolanılmasına yol açabilir. O halde, bu açıdan dahi rızanın sözleşme devredilirken alınması gerektiğine ilişkin görüşün daha isabetli olduğu söylenebilir.

### III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HUKUKU ve GREV AÇISINDAN İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNİN SONUÇLARI

#### A. İş Sözleşmesinin Devrinin Yetki Tespitine İlişkin Sonuçları

Yetki tespitini işveren, işveren sendikası veya işçi sendikası Bakanlığa başvurmak suretiyle isteyebilir<sup>67</sup>. Başvuru süresi işyeri veya işletmede daha önce bir toplu iş sözleşmesinin var olup olmamasına göre değişir. İşyeri veya işletmede ilk kez bir toplu iş sözleşmesi yapılacaksa yetki tespitinin her zaman, hâlihazırda bir toplu iş sözleşmesi var ise, bu

<sup>64</sup> Amatör sendika yöneticilerinin güvencesine ilişkin görüşler için bkz., EKMEKÇİ, s. 237; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 76; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 89; ŞAHLANAN, s. 152.

<sup>65</sup> ALP, s. 201.

<sup>66</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 132; EKMEKÇİ, s. 223.

<sup>67</sup> ŞAHLANAN, s. 373 vd.; SUR, s. 313; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 390; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 176; EKMEKÇİ, s. 334.



sözleşmenin sona ermesinden önceki *yüz yirmi gün* içindeki bir zamana denk gelecek şekilde Bakanlıktan yetki tespiti talep edilebilir<sup>68</sup>.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmek için gereken sayısal veriler açısından Kanun'da bir arada bulunması gereken iki şart aranmıştır. Bunlar; işkolunda minimum yüzde birlik ve işyeri / işletmede belirli oranda üye sayısal çoğunluğudur. İşçi sendikasının yetki alabilmesi işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise en az yüzde kırkının kendi üyesi olmasına bağlıdır<sup>69</sup>.

İş sözleşmelerinde taraf değişikliklerinin yetki tespitine olumsuz etkisinin olup olmayacağı sorusu gündeme gelebilir. Bu soruyu yetki tespiti öncesi dönem ve yetki tespiti sonrası olmak üzere iki dönem açısından değerlendirmek gerekir:

Yukarıda belirtilen oranların dikkate alınacağı ve değerlendirileceği zaman yetki tespiti için başvuru tarihtir. Kötü niyetli işveren her ne kadar zaman aralığı bilse de (sona ermeden önceki *yüz yirmi gün*), yetki almasını istemediği işçi sendikasının hangi tarihte Bakanlığa başvuracağını bilmeyebilir. İşveren bu durum karşısında iki şekilde hareket edebilir:

İlk olarak, işveren istediği işçi sendikasının yetki alabilmesi için, işyeri veya işletmede sayısal olarak gerekli şartları da oluşturduğu anda, önceki *yüz yirmi gün* içerisinde ve vakit kaybetmeksizin gerek kendisi

<sup>68</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 276; AKYİĞİT, s. 377; SUR, s. 313; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 390; ŞAHLANAN, s. 374. EKMEKÇİ'ye göre, toplu iş sözleşmesinin bitimine *yüz yirmi gün* kalmasından önceki dönemde yapılan başvurunun yapılmamış sayılması gerekir. Bkz., EKMEKÇİ, s. 334. SÜMER'e göre, sözleşme sona ermeden önceki *yüz yirmi gün*den evvel yapılan başvurular Bakanlıkça reddedilmelidir. Bkz., SÜMER, Haluk Hadi, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespiti Sürecinde Yaşanan Sorunlar, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi (AYBÜ) İşbirliği İle Gerçekleştirilen "Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu", 2019, s. 87. (Yaşanan Sorunlar). AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK'e göre, toplu iş sözleşmesi sona ermeden başvuru olsa bile, sözleşme sona ermeden yeni sözleşme yürürlüğe konulamaz. Bkz., AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 177.

<sup>69</sup> ŞAHLANAN, s. 368 vd.; AKYİĞİT, s. 367; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 392; EKMEKÇİ, s. 303 vd.; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 276 vd. SÜMER'e göre, işyerinde anılan yarısından fazla oranı değiştirilerek, işletmeler için aranan yüzde kırk çoğunluk ile benzer şekilde hüküm yeniden düzenlenmelidir. Ayrıntılı bilgi için bkz., SÜMER, Yaşanan Sorunlar, s. 92.

gerek üyesi bulunduğu işveren sendikası aracılığıyla yetki tespiti başvurusunda bulunabilir. Kanunen bu başvuruya engel bir durum yoktur. İşveren veya işveren sendikası da yetkili işçi sendikasının belirlenmesini Bakanlıktan talep edebilir, fakat toplu iş sözleşmesi yapılmasına zorlayamaz<sup>70</sup>. Toplu iş sözleşmesi yapmaya hazır farklı işçi sendikalarının olduğu durumlar da işveren istediği işçi sendikasının yetki alması için *yüz yirmi günlük* süreden hemen önce toplu olarak yeni işçi işe alma veya iş sözleşmesi devri ile sözleşme devralma işlemi yapabilir. Bu halde muvazaalı hali gündeme gelebilir<sup>71</sup>.

İkinci olarak, işveren istemediği işçi sendikasının sayısal çoğunluğunu işçilerin iş sözleşmesini devretmek suretiyle de ortadan kaldırabilir. Örneğin işveren işçilerin iş sözleşmelerini holdingler arası ve kâğıt üzerinde aktarma yapılmış şeklinde gösterebilir<sup>72</sup>, işçileri alt işverenin kadrosuna geçirebilir<sup>73</sup>. Bize göre bu gibi durumların önüne geçebilmek için, en azından önceki *yüz yirmi günlük* süre için, toplu işçi çıkarmaya ilişkin 4857 sayılı Kanun'da belirtilen işçi sayısı ve fazlası kadar<sup>74</sup> işçi değişikliklerinin işyeri veya işletmede gerekli çoğunluğu belirlerken dikkate alınmaması isabetli olacaktır.

STİSK m. 41/5 uyarınca, “*Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanuncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez (STİSK m. 41/5).*”. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işçi sendikasının yetkisini belirlerken başvuru

<sup>70</sup> EKMEKÇİ, s. 334; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 283; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 178; ŞAHLANAN, s. 384; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 392.

<sup>71</sup> SUR, s. 309.

<sup>72</sup> YİĞİT, s. 324.

<sup>73</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 282.

<sup>74</sup> “İşyerinde çalışan işçi sayısı: a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılıır (İşK m. 29/2).”.

tarihindeki işçi sayısı esas alınır. Başvuru tarihi, işyeri veya işletmedeki çoğunluk hesabında üye sayısının değerlendirileceği yegâne zamandır. İşyeri veya işletmede başvuru tarihinden veya yetki alındıktan sonra iş sözleşmesinin devri nedeniyle işyerindeki işçi sayısında ortaya çıkacak değişikliklerin yetkinin kaybedilmesine neden olmayacağı söylenebilir. Hatta üye işçi sayısında artış olsa bile bunun yürürlükteki toplu iş sözleşmesine ilişkin yetkiye herhangi bir olumlu sonucu da yoktur<sup>75</sup>.

### **B. Toplu İş Sözleşmesi Bulunan / Bulunmayan İşyerindeki İş Sözleşmesinin Devri**

İşçinin iş sözleşmesinin devri, yeni işyerinin aynı işkolunda olması koşuluyla sendika üyeliğinin sona ermesine neden olmaz. Ancak toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın koşullarından olan “toplular iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir işyerinde çalışmanın” gereği esasında sağlanmamış olabilir. Örneğin, toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçi iş sözleşmesi devredildikten sonra toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinde çalışmak durumunda kalabilir. Acaba bu durumda işçi yeni işyerinde de toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabilecek midir?

Öğretide, STİSK 38/1’de öngörülen hükmü iş sözleşmesinin devri açısından da uygulanabilirliği tartışmalıdır. Bir görüşe göre, TBK m . 429’un ikinci fıkrasında yer alan, “Devir işleminde, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur” hükmü neticesinde iş sözleşmesi devrolan işçinin daha önce yararlandığı toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yeni işverenin işyerinde de yararlanması söz konusu olabilir. Bu konu TBK’da açık olarak yer almasa da STİSK m. 38’de yer alan hükümlerin iş sözleşmesi devredilen işçi bakımından uygulanması mümkündür<sup>76</sup>. Diğer görüşe göre, kişi ve yer bakımından toplu iş sözleşmesinin kapsamından çıkacak işçinin, artık devralan işverenin yeni bir taahhüdü yoksa daha önceki işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerden yararlanması düşünülemez<sup>77</sup>.

Kanaatimizce, STİSK m. 38’de yer alan hükümlerin kıyas yoluyla iş sözleşmesinin devri için uygulanabilmesi söz konusu olmasa gerekir.

<sup>75</sup> YİĞİT, s. 324.

<sup>76</sup> YİĞİT, s. 328.

<sup>77</sup> ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, s. 263.

STİSK m. 38'de; maddede belirtilen türdeki devirlerde, devrolan işyerinde bulunan toplu iş sözleşmesinin "toplular iş sözleşmesi hükmü" olarak devam edeceği hüküm altına alınmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin konusunu esasında işyeri oluşturur. Toplu iş sözleşmeleri işyerini takip eder. Dolayısıyla işçiyi takip etmeyen toplu iş sözleşmesi ve ondan doğan hakların yeni işverenden talep edilmesi söz konusu olmaz.

6356 sayılı Kanun'un tamamı bakımından işçi sayılan kimselerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri; taraf işçi sendikasına üyeliğe, dayanışma aidatı ödemeye, taraf işçi sendikasının onayının bulunmasına, teşmil kapsamında bir işyerinde çalışıyor olmaya ve en nihayetinde toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan bir işyerinde çalışmaya bağlıdır<sup>78</sup>. Bu bağlamda, sözleşmesi devredilen işçi devralan işyerindeki taraf işçi sendikasına üye ise doğrudan bu sözleşmeden yararlanır. Son işyerindeki taraf işçi sendikasına üye olmayan işçi, üye olarak veya dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanma yoluna gidebilir.

### C. Ard Etkinin İş Sözleşmesinin Devrine Etkisi

Toplu iş sözleşmesinin ard etkisi, işyeri veya işletmede sona eren toplu iş sözleşmesinin bir süre daha hükümlerini devam ettirmesi olarak ifade edilebilir<sup>79</sup>. "Bir süre daha" ifadesinden yeni toplu iş sözleşmesi yapılanaya kadar geçen süreyi anlamak gerekir<sup>80</sup>. Toplu iş sözleşmesinin ard etkisi halinde uygulanacak hükümler normatif hükümler olup<sup>81</sup>, borç doğurucu bölüm toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortadan

<sup>78</sup> SÜMER, s. 262 vd.; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 205 vd.

<sup>79</sup> Ard etki ile ilgili görüşler için bkz., SÜMER, s. 258; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 200; AKYİĞİT, s. 527; EKMEKÇİ, s. 487; NARMANLIOĞLU, s. 507; ŞAHLANAN, s. 422; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 310; YUVALI, Ertuğrul / YABA, Tuğçe, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, Çalışma ve Toplum, 2020/4, (s. 2145-2159), s. 2147.

<sup>80</sup> SUR, s. 352; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 200; NARMANLIOĞLU, s. 507; SÜMER, s. 258; YAYVAK, İrem, Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul 2014, s. 19. Toplu iş sözleşmesinin ard etkisi için sözleşmenin yapılmış, uygulanmış ve sona ermiş olması şarttır. Ancak geçersizlikle sona eren toplu iş sözleşmesinin ard etkisinden bahsedilemez. Bkz., AKYİĞİT, s. 528 - 529.

<sup>81</sup> SÜMER, s. 258; YAYVAK, s. 134 vd.; EKMEKÇİ, s. 486; SUR, s. 352; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 311.

kalkar<sup>82</sup>. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri bu aralıkta iş sözleşmesi hükmü olarak kabul edilir<sup>83</sup>. Bu nedenle kural olarak toplu iş sözleşmesi taraflarının değiştirebileceği hükümler, artık iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren tarafından yeniden düzenlenebilir veya kısmen değiştirilebilir<sup>84</sup>.

İş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesinin henüz sona ermediği bir işyerine devredilen işçinin ard etki hükümlerinden yararlanabilmesi mümkündür. Çünkü bu halde işçi henüz ard etkinin meydana gelmediği dönemde işyerinde bulunmuştur. Ard etki, ancak meydana geldiği sırada işyerinde bulunan sözleşmeler için anlam ifade eder ve bu sözleşmelere uygulanır<sup>85</sup>. Toplu iş sözleşmesinin ard etkisini gösterdiği andan sonra iş sözleşmesi devralınan işçinin ise ard etkiye ilişkin hükümlerinden yararlanabilmesi söz konusu değildir<sup>86</sup>.

İş sözleşmelerinin devrinde devralan işveren içeriği değişmeksizin bir iş sözleşmesini devralmaktadır<sup>87</sup>. Acaba ard etkisi devam eden toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir iş sözleşmesini devralan işveren, bu

<sup>82</sup> YAYVAK, s. 158; SÜMER, s. 258; ŞAHLANAN, s. 422; AKYİĞİT, s. 529; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 201; NARMANLIOĞLU, s. 511, TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 311; EKMEKÇİ, s. 486.

<sup>83</sup> SÜMER, s. 258; EKMEKÇİ, s. 487; ŞAHLANAN, s. 423; SUR, s. 352; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 310; NARMANLIOĞLU, s. 508; YAYVAK, s. 24 vd. Ard etki hükümleri tarafların serbest irade ile kurdukları toplu iş sözleşmeleri için anlam ifade eder. Tarafların ortak iradesine dayanmayan teşmil edilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ard etkisi söz konusu olmaz. Bkz., AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 201.

<sup>84</sup> AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 201; ŞAHLANAN, s. 427; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 313 - 314. Çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler bakımından İş Kanunu'nun 22 inci maddesi uygulama alanı bulur. Bkz., SÜMER, s. 258.

<sup>85</sup> NARMANLIOĞLU, s. 508; YUVALI / YABA, s. 2150; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 312; EKMEKÇİ, s. 488; SÜMER, s. 258; AKYİĞİT, s. 534; ŞAHLANAN, s. 426; SUR, s. 352; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 201. Bu işçilerin taraf sendikaya üye olup olmamaları önem arz etmez. Hatta daha önce toplu iş sözleşmesinden ne şekilde yararlandıığının da önemi yoktur. Bkz., YAYVAK, s. 35.

<sup>86</sup> SÜMER, s. 258; YAYVAK, s. 39; AKYİĞİT, s. 535; SUR, s. 353; ŞAHLANAN, s. 426; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 313; EKMEKÇİ, s. 488; YUVALI / YABA, s. 2150.

<sup>87</sup> ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, s. 88.

hükümler kapsamında bir iş sözleşmesini mi devralacaktır, yoksa işçinin iş sözleşmesi üzerinden mi bir devir işlemi gerçekleşecektir?

Ard etki, tıpkı devam eden toplu iş sözleşmesi gibi sözleşmenin yer bakımından kapsamı için hüküm ifade eder. Bu doğrultuda, toplu iş sözleşmesinin yer bakımından kapsamı dışına "iş sözleşmesinin devri suretiyle" çıkacak işçinin ard etki hükümlerinden değil, hâlihazırdaki iş sözleşmesinin içeriğinde yer alan hükümlerden yararlanması söz konusu olur. Kaldı ki ard etki, toplu iş sözleşmesinin kapsamı içinde bulunan iş sözleşmeleri için dahi sözleşme içeriğinin bir parçası olarak kabul edilmez<sup>88</sup>.

#### **D. İşyeri Devri ile Birlikte İş Sözleşmelerinin Devri ve Sonuçları**

##### **1. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Olan Bir İşyerinin Devri**

###### **a. Devralan İşverenin Aynı İşkolunda Bir Toplu İş Sözleşmesine Taraf Olmaması**

Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin bulunduğu işyerinin devri, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunu doğurmaz. Gerçekten, 6356 sayılı Kanun'da işyeri devri işlemi, toplu iş sözleşmesinin sona erme nedenleri arasında sayılmamıştır. Bu durum STİSK m. 37'nin birinci fıkrasında "...toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez..." şeklinde belirtilmiştir.

STİSK m. 38/1'de, "...Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder" (STİSK m. 38/1) hükmü öngörülmüştür. Devralan işverenin aynı işkolunda bir işyerinin bulunmaması sözleşmenin sona ermesine neden olmaz. Devralan işverenin bu işyerinde bulunan toplu iş sözleşmesi ile bağlı kaldığı kabul edilir. İşverenin işyerinde toplu iş sözleşmesi yoksa, devrolan işyerindeki toplu sözleşmesinden doğan hak ve borçlar "toplu iş sözleşmesi hükmü" olarak

<sup>88</sup> ŞAHLANAN, s. 423. Toplu iş sözleşmesinin ard etkisi halinde iş sözleşmesi hükmü haline gelen hükümler, iş sözleşmelerinin içeriği haline gelmez. Ard etki hükümlerinin "iş sözleşmesi hükmü" olarak iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi geçicidir. Bkz., YAYVAK, s. 28.

devam eder. İşverene ait işletmenin bulunması durumunda, işletme kapsamında bulunan işyerleri açısından tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması gerektiği Kanun'da emredici hüküm olarak ifade edilmiştir<sup>89</sup>. Yukarıdaki durumda işverenin aynı işkolunda bulunan işyerlerinin tümü açısından toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunma bakımından farklılık ortaya çıkacaktır. Kanunun emredici hükmü esasen ihlal edilmiş olacaktır.

Belirtilen şekildeki devriler için kanun koyucunun öngördüğü çözüm, iş sözleşmesinin "*toplular iş sözleşmesi hükmü*" olarak varlığını sürdürmesidir. O halde, devrolan işyerinde bulunan toplu iş sözleşmesi öngörüldüğü süre sonuna kadar uygulanması, daha sonra alınacak işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi sonucunda işyerleri bakımından tek bir işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması yerinde olur<sup>90</sup>.

İş sözleşmesi işyerinin devri suretiyle yeni işverene devredilen işçilerden devirden önce sendika üyesi olanlar toplu iş sözleşmesinin "*toplular iş sözleşmesi hükmü*" olarak devam ettiği durumlarda bu toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları taraf sendikaya üye bulunmalarına veya bir şekilde üyeliklerini kaybettikleri takdirde dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Devirden önce aidat ödeme suretiyle işyeri ile birlikte devrolan toplu iş sözleşmesinden yararlananların ise yararlanma halinin devamı için aidat ödemeye devam etmeleri gerekmektedir. *AKYİĞİT'e göre*, eğer "*toplular iş sözleşmesi hükmü*" ifadesinden yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılanaya kadar devam edecek bir toplu iş sözleşmesi anlaşılıyorsa üyelik veya dayanışma aidatı ödemek yararlanma açısından önemsizdir. Ancak "*toplular iş sözleşmesi hükmü*" ifadesinden süresinin sonunda sona erecek ve daha sonra ard etkisini gösterecek bir toplu iş sözleşmesi anlaşılıyorsa o halde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için öngörülen genel kurallar uygulama alanı bulacaktır<sup>91</sup>.

<sup>89</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 350; NARMANLIOĞLU, s. 333; CANBOLAT, Talat, 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, s. 127.

<sup>90</sup> BAŞBUĞ, s. 190; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 350; CANBOLAT, s. 192.

<sup>91</sup> AKYİĞİT, s. 393 - 394.

## b. Devralan İşverenin Aynı İşkolunda Bir Toplu İş Sözleşmesine Taraf Olması

STİSK m. 38/1'de kanun koyucu, devralan işverenin işyerinde bir işletme toplu iş sözleşmesinin bulunması durumunda devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların "iş sözleşmesi hükmü" olarak varlığını sürdüreceğini belirtmiştir<sup>92</sup>. Kanun koyucunun "iş sözleşmesi hükmü" ifadesiyle amaçladığı hususun devrolan işyeri için toplu iş sözleşmesinin ard etkisinin devam ettirmek olduğu söylenebilir. Ard etki ise ancak var olan bir toplu iş sözleşmenin sona ermesi sonucu meydana gelmektedir. Dolayısıyla devrolan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin sona erdiğinin kabulü gerekir. Burada kanun koyucunun toplu iş sözleşmesinin sona erme nedenlerine bir yenisini eklediği görülmektedir<sup>93</sup>. Kanunda işyerinin devri toplu iş sözleşmesini sona erdiren nedenlerin arasında sayılmamıştır. Bu anlamda devrolan işyerinin bir işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olması halinde, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi yalnızca devrolan işyeri için geçerli olacak, bu işyerinin bir işletme kapsamında bulunması işletme toplu iş sözleşmesinin sona ermesine neden olmayacaktır. Örneğin, iki işyeri için işletme toplu iş sözleşmesi bağtlanan bir işyerinde işyerlerinden birisi devrolursa kalan işyeri için sözleşmenin devam etmesi gerekir. Aksi halde, STİSK m. 35'te yer alan toplu iş sözleşmesinin süresinden önce sona erdirilemeyeceği hükmüne aykırılık meydana gelir.

<sup>92</sup> Bu şekilde bir devir işlemi sonucu iş sözleşmesi hükmü haline gelen toplu iş sözleşmesi hükümlerini aralarında anlaşmak suretiyle her zaman değiştirilebilir. Dolayısıyla, söz konusu hüküm kolektif hakların korunması bakımından yeterli düzeyde değildir. Olması gereken hukuk bakımından iki seçenekli çözüm karşımıza çıkar. Bunlardan ilki, devrolan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin devralan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin süresi boyunca devam etmesi ve sonrasında her iki işyeri için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasıdır. İkincisi ise Avrupa Birliği Yönergesinde yer aldığı gibi, Kanun'da belirtilen şekilde uygulamanın devam etmesi ancak Yönergede düzenlenen toplu iş sözleşmesi hükümlerinin en az bir yıl süreyle işçi aleyhine değiştirilemeyeceğinin kabul edilmesidir. Bkz., ALPAGUT, Gülsevil "6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ile Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi - Uluslararası Normlara Uyum, Legal İHSGHD., C.9, S.35, 2012, s. 33 - 34.

<sup>93</sup> AKYİĞİT, s. 394.



Acaba devralan işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin kapsamını genişleterek devrolan işyerini bu kapsama alabilmesi mümkün olabilir mi? *BAŞBUĞ'a göre*, toplu iş sözleşmesi taraflarının aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmelerinde değişiklik yapabilmeleri mümkündür. Bu anlamda toplu iş sözleşmesi için kararlaştırılan süreye dair değişikliğin dışındaki her türlü değişikliği yapmalarına engel yoktur. Taraflar toplu iş sözleşmesinin kapsamının genişletilmesi suretiyle daha sonra işyerine katılan işyerini toplu iş sözleşmesi kapsamına alabilir<sup>94</sup>. *CANBOLAT'a göre*, toplu iş sözleşmesinin kapsamı yetki sürecinde belirlenir. Tarafların toplu iş sözleşmesinin yetkisinin alınmasından sonraki bir aşamada anlaşmak suretiyle toplu iş sözleşmesinin kapsamını genişletebilmeleri mümkün değildir<sup>95</sup>. Gerçekten, toplu iş sözleşmesinin kapsamının değiştirilmesi veya genişletilmesi, kural olarak Kanunda izin verilen toplu iş sözleşmesi değişiklikleri arasında sayılmamıştır<sup>96</sup>. Toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerinin toplu iş sözleşmesi bulunan bir işletmeye devri ve devrolan işyerinin bu işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girmesinin genel kuralın değiştirilmesi değil, istisnai bir düzenleme olduğu kanısındayız. Toplu iş sözleşmesinin hangi işyeri veya işyerleri için yapılacağı yetki aşamasında ortaya çıkar. Daha sonra bu işyeri veya işyerlerinin alanını genişletmek yetki sürecinin anlamsız hale gelmesine neden olacağı söylenebilir. Kaldı ki bu halde, iki işyerini tek bir işyeri toplu iş sözleşmesi çatısı altında toplamak işletme toplu iş sözleşmesinin emrediciliğine de aykırılık oluşturabilir.

İş sözleşmesi işyeri devri ile birlikte devredilen işçiler devroldukları işyerinde iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam ederler. İşçilerin ard etkisi sürecek toplu iş sözleşmesinden, artık devir tarihinden itibaren daha önce ne şekilde yararlandıklarına bakılmaksızın ve herhangi bir ücret ödemededen

<sup>94</sup> **BAŞBUĞ**, Aydın, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, s. 189 -190.

<sup>95</sup> **CANBOLAT**, s. 200.

<sup>96</sup> Toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla uygulama alanı, sözleşmenin hangi işyeri, işyerleri veya işletmeyi kapsadığını ifade eder. Taraflar toplu iş sözleşmesine koyacakları hükümle toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı yerleri belirlerler. Fakat yetki belgesinde yer almayan işyeri veya işyerlerinin daha sonradan bu toplu iş sözleşmesinin uygulama alanına dâhil edilebilmesi söz konusu değildir. Bkz., **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2019, s. 644.

yararlanabileceklerini söylemek yerinde olacaktır. *CANBOLAT'a göre*, devrolan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesi süresi boyunca uygulanabilmesi halinin Kanunda düzenlenmesi gerekirdi. Böylelikle işyerleri arasında “toplular sözleşmesinden yararlanma” bakımından ortaya çıkan eşitsizlik ortadan kaldırılabildi<sup>97</sup>.

## 2. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Olmayan Bir İşyerinin Devri

### a. Devralan İşverenin Bir İşyeri Toplu İş Sözleşmesine Taraf Olması

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, yetkisi alınan işyeri veya işletme için yapılacak toplu iş sözleşmesinin kapsamı daha sonradan tarafların yapacağı bir işlemle genişletilemez. Kapsamın genişletilmesi için devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi beklenmelidir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunmayan bir işyerinin toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyerine devri halinde de bu kuralın dışına çıkılması söz konusu olmaz.

Toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan işyerinin devralan işyerindeki kolektif düzene dâhil edilebilmesi ancak devralan işverenin işyerinde toplu iş sözleşmesinin sona ermesine ve her iki işyeri için yetki alınmasına bağlı olduğu kabul edilmelidir. Daha sonra bu işyerleri için alınacak yetkinin ve bu yetkiye dayanarak yapılacak toplu iş sözleşmesinin türünün işletme toplu iş sözleşmesi olması gerektiği açıktır.

İş sözleşmesi devredilmeden önce toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunmayan bir işyerinde çalışan işçinin- devirden sonra kapsamı genişletilemeyecek ve böylece işletme toplu iş sözleşmesine dâhil olamayacak işyerinde- toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını düşünüyoruz. Diğer yandan, aynı işkolunda faaliyet gösteren aynı işverene ait işyerlerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanma farklılığının ortadan kaldırılması için yasal düzenlemenin yapılmasının gerektiği de söylenebilir. *AK-YİĞİT'e göre*, bu durumda işçi lehine yoruma başvurmak gerekir. İşletme toplu iş sözleşmesinde esas alınacak uygulamanın bu halde de kullanılabilmesini söylemek yanlış olmaz. Yasal düzenlemelerin biriyle bağlantı

<sup>97</sup> CANBOLAT, s. 192.

kurmak suretiyle sözleşmesi devredilen işçilerin de mevcut toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaları doğru olur<sup>98</sup>.

### **b. Devralan İşverenin Bir İşletme Toplu İş Sözleşmesine Taraf Olması**

Toplu sözleşmesi bulunmayan işyerinin, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte bulunduğu bir işyerine devrinde hedeflenen iki işyerinde tek bir toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasıdır<sup>99</sup>. Kanun sistematığına göre bu durum ancak yapılacak bir işletme toplu iş sözleşmesi ile mümkün olabilir. Devralan işverenin işyerlerinde bir işletme toplu iş sözleşmesi varsa bu hedefin kolayca gerçekleşeceği ifade edilebilir. STİSK m. 38/2'e göre, "Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer" (STİSK m. 38/2). Böylece, toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerinin hâlihazırda toplu iş sözleşmesi bulunan bir işletmeye devri halinde kolektif düzen sağlanır, toplu iş sözleşmesiz işyeri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer<sup>100</sup>.

İşletme toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren iş sözleşmesi devredilen işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının genel kurallar çerçevesinde mümkün olacağı ifade edilebilir. Bu doğrultuda, işçilerin işletme toplu iş sözleşmesinden sendika üyeliği gerekmeksizin, herhangi bir ücret ödemedi veya yazılı onay olmaksızın yararlanabilmeleri söz konusu değildir<sup>101</sup>.

<sup>98</sup> AKYİĞİT, s. 396.

<sup>99</sup> ALPAGUT, s. 33.

<sup>100</sup> İşletme toplu iş sözleşmesinin yer aldığı yasa hükmünün emrediciliği göz önünde bulundurulduğunda aynı işkolunda yer alan bir işyerinin, toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmış ancak henüz toplu iş sözleşmesi bağlanmamış bir işletme tarafından devralınması durumunda bu işyeri işletme kapsamına girer. EYRENCİ, Öner, 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, (s.119-146), (Basım Yılı: 2014), s. 144. İNCE'ye göre, toplu iş sözleşmesi henüz bağlanmadan işletme yetki belgesindeki yerlerden birinin bir başka işverene devredilmesi halinde bu ünitenin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamından çıktığını kabul etmek gerekir. Çünkü işletme ancak aynı işverene ait işyerlerini kapsar. *Ayrıntılı bilgi için bkz., İNCE, Ergun, İşletme - İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Ayrımı ve Bazı Sorunlar*, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s. 202

<sup>101</sup> AKYİĞİT, s. 395 - 396.

### E. Teşmilin İş Sözleşmesinin Devrine Etkisi

Teşmil, yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin, yer ve kişi olarak kapsama alanının Cumhurbaşkanlığı kararı ile kapsam dışında kalan aynı işkolundaki işyeri veya işletmelerin tümünde veya bir kısmında uygulanması amacıyla yapılan genişletilmesi işlemidir<sup>102</sup>. Teşmilin amacı genelde; aynı işkolunda çalışan işçilerin çalışma koşullarında yeknesaklık sağlamak, aynı işi yapan işçiler arasındaki ücret miktarı bakımından eşitsizliği önlenmek, toplu iş sözleşmesine taraf olan işverenlerin piyasaya haksız ve ucuz işgücü imkânı sunan ancak herhangi bir toplu iş sözleşmesi tarafı olmayan işverenlere karşı korunmasını sağlamaktır<sup>103</sup>.

Teşmilde, bir özel hukuk sözleşmesi ile idari işlem iç içe geçer. Öğretideki baskın görüşe göre, teşmilin karma nitelikli (çift karakterli) bir hukuki işlem olduğu ifade edilebilir<sup>104</sup>. Cumhurbaşkanlığı'nın teşmil

<sup>102</sup> SUBAŞI, İbrahim, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum, 2013/4, (s. 209-245), s. 212; ŞAKAR, Müjdat, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler, MÜHFAD., Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, s. 739; DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulanması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15, s. 120; ERGİN, Berrin, Batıya Açılan Kapıda Çalışma Hayatındaki Sorunlarından Biri Olarak Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s. 107; KANDEMİR, Murat, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, GSÜHFD., Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 2002, s. 625; SUR, Melda, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991, s. 108 - 110; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 225; SUR, s. 383; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 479; ŞAHLANAN, s. 461; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 333 - 334; SÜMER, s. 265; AKYİĞİT, s. 476. Teşmil müessesesi Anayasa'ya aykırıdır. Bu nedenle derhal bu kavramın ve kavrama ilişkin hükümlerin yürürlükten kaldırılması gerekir. EKMEKÇİ, s. 443.

<sup>103</sup> SÜMER, 265; AKYİĞİT, s. 477; SUBAŞI, s. 213 vd.; ŞAHLANAN, s. 462; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 480; SUR, s. 389; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 335 - 336. Teşmil kurumu ile aynı işkolunda çalışıp ve aynı işi yapıp farklı muamele gören işçilerin bu durumlarının önüne geçilebilir. AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 227.

<sup>104</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 341. AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK'e göre, toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesine her ne kadar Cumhurbaşkanlığı kararı verse de toplu iş sözleşmesinin sözleşme karakteri varlığını sürdürür. Bkz., AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 228. AKYİĞİT'e göre, teşmil kararının hukuki niteliği bir idari işlem olmasıdır. Yargısal denetimi Danıştay tarafından gerçekleştirilir. Bu işlemin iptaline ilişkin dava Danıştay'da açılmalıdır. Bkz., AKYİĞİT, s. 476. ŞAHLANAN'a göre, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinde değişiklik

edeceği sözleşme, işyerinin kurulu olduğu işkolunda faaliyet gösteren ve en çok üyeye sahip işçi sendikasının taraf olduğu toplu iş sözleşmesi olacaktır (STİSK m. 40/1)<sup>105</sup>. Toplu iş sözleşmelerinin teşmile konu edilecek kısmı, teşmilde esas alınan toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin yer aldığı kısımdır<sup>106</sup>.

İş sözleşmesi devredilen işçinin yeni işyerinde teşmil kararı alındıysa; yeni işyeri ve eski işyerinin farklı işkolunda bulunması veya işçinin sendika üyeliğinin olmaması işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasına engel oluşturmaz. Kanunda teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için teşmil tarihinde o işyerinde çalışıyor olma şartı aranmamıştır. İşyerinde çalışmakta olan işçilerin teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları için herhangi bir ücret ödemeleri de gerekmez<sup>107</sup>. Önceki toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı suretiyle yararlanan işçilerin teşmil edilen toplu iş sözleşmesi için aidat ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar<sup>108</sup>. Ayrıca daha önce teşmil konu toplu iş

---

yapma hakkı Cumhurbaşkanı'na verilmiş ise de bu durum sözleşmenin niteliğini etkilemez. Çünkü değiştirme yetkisi teşmil edilen yerde sözleşmenin uygulanabilmesi ile sınırlı olarak hüküm altına alınmıştır. Bkz., ŞAHLANAN, s. 470. Teşmil toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğini kamu hukuku özellikleri bakımından artırırken, akdi özelliklerini azaltmaktadır. SUR, s. 390. SUBAŞI'na göre, teşmil idari bir tasarruftan ibarettir. Bkz., SUBAŞI, s. 230.

<sup>105</sup> Teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikanın hangi toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi gerektiği Kanun'da yer almamaktadır. Kanun'dan bu durumun Cumhurbaşkanı'nın takdirine bırakıldığı anlaşılmaktadır. Teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin türünün önemi yoktur. Şöyle ki, bu sözleşme bir işyeri toplu iş sözleşmesi olabileceği gibi işletme toplu iş sözleşmesi de olabilir. Kanun bu hususta herhangi bir ayırım gözetmemiştir. Bkz., AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 231 -232; ŞAHLANAN, s. 464; SÜMER, s. 266.

<sup>106</sup> SUBAŞI, s. 230; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 482; SÜMER, s. 266; SUR, s. 386; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 231.

<sup>107</sup> AKYİĞİT, s. 487; EKMEKÇİ, s. 447; SUR, s. 387; SUBAŞI, s. 232; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 236; SÜMER, s. 266; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 341; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 1014.

<sup>108</sup> AKYİĞİT, s. 487. ŞAHLANAN'a göre, çalıştığı işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan taraf sendika üyesi olmayan işçinin, yararlanmak istediği toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi halinde, teşmil edilen işyerinde çalışmakta olan ve sendika üyesi olmayan işçinin herhangi bir ücret ödemeksizin aynı toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi çelişkili bir durumdur. Bkz., ŞAHLANAN, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s. 164. AKTAY /

sözleşmesi kapsamında çalışan ve dayanışma aidatı ödeyen bir işçinin iş sözleşmesinin, söz konusu toplu iş sözleşmesini teşmil eden işyerine devri durumunda artık dayanışma aidatı ödemesi söz konusu olmaz.

### F. İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesinin Devri ve Sonuçları

İşyeri sendika temsilcisi, sendika ile işyerinde çalışan sendika üyeleri arasındaki irtibatı sağlamakla görevli olan, yetkisi kesinleşen sendika tarafından ve bu işyerinde çalışan sendika üyelerinden atanan işçi olarak ifade edilebilir<sup>109</sup>. İşyeri sendika temsilcisi işyerindeki işçilerin şikâyetlerini yerinde dinlemek, toplu iş sözleşmelerinde taraflarca düzenlenmiş çalışma şartlarının uygulanıp uygulanmadığını denetleme vb. görevleri yapmaktadır<sup>110</sup>. Her ne kadar STİSK m. 27/2'de, "*Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır*" (STİSK m. 27/2) ifadesi yer alsada genelde temsilcinin atanmasında seçim sistemi söz konusu değildir, atamalar doğrudan sendika tarafından yapılmaktadır<sup>111</sup>.

---

ÖZDEMİR ERTÜRK'e göre, teşmil kararının uygulanacağı işyerinde çalışan işçilerin, toplu iş sözleşmesi tarafı sendika ile ilgileri yoktur. Kaldı ki, teşmil işlemine konu toplu iş sözleşmesi örnek olarak ele alınan bir sözleşmedir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinden teşmil yoluyla ve ücret ödemediği yararlananlar ile taraf sendikanın yaptığı toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ile yararlananları birbirine karıştırmamak gerekir. Bkz., AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 236.

<sup>109</sup> NARMANLIOĞLU, s. 264; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 262; ŞAHLANAN, s. 254; AKYİĞİT, s. 261; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 146; EKMEKÇİ, s. 220; AKTAY / ÖZDEMİR ERTÜRK, s. 74; ŞAHLANAN, s. 256.

<sup>110</sup> SÜMER, s. 226; AKYİĞİT, s. 261; CENTEL, Tankut 6356 sayılı Kanun Kapsamında İşyeri Sendika Temsilciliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2014, Sayı: 3, s. 12; EKMEKÇİ, s. 220; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 146; ŞAHLANAN, s. 254. İşyeri sendika temsilcileri işyerinde sendikal faaliyetlere öncülük ettiklerinden kanun koyucu tarafından koruma altına alınmıştır. *Ayrıntılı bilgi için bkz., KAYIRGAN, Hasan, İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 8 (2), Güz 2021, (s. 579-602), s. 579.*

<sup>111</sup> AKYİĞİT, s. 264. Öğretide atanacak kişilerin nitelikleri açısından farklı görüşler öne sürülmüştür; KAYIRGAN'a göre, Atanacak işçilerin fiilen işyerinde çalışan işçilerden olması gerekir. Bkz., KAYIRGAN, s. 583. NARMANLIOĞLU'na göre, İş Kanunu bakımından işveren vekili konumunda olanların menfaat çatışması nedeniyle işyeri

Sendikaların işyerinde çalışan işçilere danışmak suretiyle temsilci atamaları yapmaları, işyeri sendika temsilcisinin sendika ile işçiler arasındaki iletişimde başarılı olması sonucunu sağlayabilir<sup>112</sup>. Atanan temsilcilerin işyerinde görevlendirilmeleri için işverenin onayına gerek yoktur<sup>113</sup>. İşyeri sendika temsilcisinin işyerindeki görevi süresi sendikanın yetkisi boyunca devam eder<sup>114</sup>. Kanun koyucu herhangi bir ayırım yapmadığı için Türk Borçlar Kanun'u kapsamında hizmet sözleşmesi ile çalışanlar da işyeri sendika temsilcisi olarak atanabilir<sup>115</sup>.

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin devri açısından; hangisinden itibaren atanabileceği ve atama sayısının ne kadar olacağı, işyerindeki işçi sayısının sayısında azalma durumunda veya işyerinde devir nedeniyle hiç sendika temsilcisi kalmaması durumunda çözümün ne olacağının cevaplanması gerekmektedir.

Temsilci yetkisi kesinleşen sendika tarafından, yetkisi devam ettiği müddetçe atanabilir<sup>116</sup>. Atanan kimseler işyerinde çalışan sendika üyelerinden birisi olabilir. Kanunda bu kimselerin hangi tarihte yetki kapsamındaki işyerinde çalışmaya başladığı önemsenmemiştir. Bu doğrultuda, yetki kesinleştikten sonra iş sözleşmesi devralınan işçinin de teorik olarak sendika temsilcisi olması mümkünse de pratik açıdan işyerinde tanınmayan, işyerinde yeterli ikili ilişkileri olmayan, işyerinin sorunlarına veya işleyişine hakim olmayan bir işçinin sendika temsilcisi olarak seçilmesi yerinde olmayacaktır.

---

sendika temsilcisi olarak atanmalarının doğru olmadığını düşünmekteyiz. Bkz., NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 264.

<sup>112</sup> ŞAHLANAN, s. 256.

<sup>113</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 147; AKYİĞİT, s. 264; SUR, s. 187.

<sup>114</sup> CENTEL, s. 14; ŞAHLANAN, s. 258; SUR, s. 190; AKYİĞİT, s. 263; SÜMER, s. 225; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 270. EKMEKÇİ'ye göre, toplu iş sözleşmelerine sendika temsilcilerinin niteliklerine ilişkin hüküm konulamaz. Söz konusu hükümler toplu iş sözleşmelerinde yer alabilecek konuların kapsamına dâhil değildir. Bkz., EKMEKÇİ, s. 221. SÜMER'e göre, toplu iş sözleşmelerinde işyeri sendika temsilcisinin seçimi için aranacak koşullara yer verilebilir. Bkz., SÜMER, s. 226.

<sup>115</sup> NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 264.

<sup>116</sup> KAYIRGAN, s. 584; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 147; SUR, s. 187; ŞAHLANAN, s. 258.

Kanunda belirtilen en az *bir* en fazla *sekiz* olan<sup>117</sup> temsilci sayısına ilişkin işyerinde esas alınacak işçi sayısının hangi tarih itibariyle belirleneceği öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, temsilci sayısının belirlenmesinde atama yapılan tarih dikkate alınmalıdır<sup>118</sup>. Diğer görüşe göre, kanun koyucu bu konuda sessiz kalmayı tercih etmiştir. Temsilci sayısının belirlenmesinde yetkinin kesinleştiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin he-saba katılması gerekir<sup>119</sup>. Bize göre ilk görüş daha isabetlidir. İşçi sendikası, yetkisinin kesinleşmesinden sonra iş sözleşmesi devredilen işçiyi temsilci olarak atayabilir. Yetkinin kesinleştiği tarih dikkate alınır, söz konusu işçi atandığı göreve ilişkin nisaba dâhil edilmemiş olur. Böylece bu durum işyerinde temsilci sayısının daha az olmasına yol açabilir.

Öte yandan, işyerinde iş sözleşmesinin devri nedeniyle işçi sayısının azalmasının işyeri sendika temsilcisi sayısını etkilemeyeceği söylenebilir<sup>120</sup>. Örneğin, *elli iki* işçinin çalıştığı bir işyerinde *üç* işçinin iş sözleşmesi devredilse ve devir tarihinde *iki* adet işyeri sendika temsilcisi görevini yapmakta olsa, Kanunda *iki* adet işyeri sendika temsilcisi atanması için belirtilen asgari *elli bir* işçi koşulu sağlanmaması halinde dahi bu sendika temsilcilerinin görevi sona ermez. İşyerinde iş sözleşmesinin devri nedeniyle işçi sayısının artması durumunda da aynı sonucun gerçekleşeceğini belirtmek gerekir. Bu halde de temsilci sayısında herhangi bir artırım olmayacaktır<sup>121</sup>.

Sendika temsilcisinde değişiklik engeli Kanunda belirtilen sayısal değerlere ilişkindir. Yoksa kişi-çalışan olarak sendika temsilcisi sendika tarafından yetki devam ettiği sürece görevden alınabilir. Ölüm veya iş

<sup>117</sup> “Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder” (STİSK m. 27/1).

<sup>118</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 147; ŞAHLANAN, s. 255; SÜMER, s. 226.

<sup>119</sup> AKYİĞİT, s. 267.

<sup>120</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 147; ŞAHLANAN, s. 260; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 271.

<sup>121</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 147; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 266; ŞAHLANAN, s. 570 - 571.



sözleşmesinin sona ermesi durumlarında olduğu gibi, iş sözleşmesi devredilen sendika temsilcisi kadar temsilcinin tekrar atanabileceğini söylemek doğru olacaktır.

### G. Grev Oylaması Bakımından İş Sözleşmelerinin Devri

Grev oylaması, yapılması zorunlu olmamakla birlikte<sup>122</sup>, işyeri veya işletmede alınan grev kararının uygulanmasının engellenmesi olarak ifade edilebilir<sup>123</sup>. Kanunda grev oylaması talebi için grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin başvurusu aranmıştır. Bu anlamda söz konusu işçilerin tamamının değil, dörtte birinin görevli makama başvurusu yeterli görülmüştür. Başvuruda bulunan işçilerin sendika üyesi olması aranmamış, Kanun anlamında işçi olarak kabul edilen kişilerden olması gerektiği belirtilmiştir<sup>124</sup>.

Grev oylaması sonucunda grev kararının alınabilmesi için, karar yeter sayısı olarak, grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanlar esas alınmıştır<sup>125</sup>. Bu halde, işyeri veya işletmedeki işçilerin hepsi değil, hem grevin ilan tarihinde işyerinde çalışıyor olacak hem oylamaya katılacak işçiler dikkate alınacaktır<sup>126</sup>.

Grev oylaması açısından iş sözleşmesinin devredildiği tarih önem arz eder. Sözleşmesi grevin ilan edildiği tarihten önce devredilen işçi grev oylaması talebi sürecine ve grev oylamasına katılabilecektir. İş sözleşmesi grevin ilan edildiği tarihten sonra bu işyerine devrolan işçi her ne kadar bir süre de olsa işyerinde çalışıyor ve grevden etkileniyor olsa bile grev oylamasına katılamayacaktır. Grev oylamasında, sendikalı-sendikasız

<sup>122</sup> Grev oylaması grev sürecine dair zorunlu bir unsur olmamakla birlikte, tamamen işçilerin talebine bağlı bir unsurdur. Bkz., EKMEKÇİ, s. 552; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 457.

<sup>123</sup> NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 671; AKYİĞİT, s. 594; SUR, s. 478; SÜMER, s. 287.

<sup>124</sup> EKMEKÇİ, s. 553; ŞAHLANAN, s. 571; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 459. Aile üyeleri aile hukuku ilişkisi dışında bir iş sözleşmesi ile çalışıyorlarsa, bunları da oylama nisabına dâhil etmek gerekir. Bkz., NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 672.

<sup>125</sup> TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 460; NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 672.

<sup>126</sup> NARMANLIOĞLU, Toplu İş İlişkileri, s. 672; AKYİĞİT, s. 595; TUNCAY / SAVAŞ KUTSAL / BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 460 vd.; EKMEKÇİ, s. 554 vd.

işçi ayrımının yapılmadığı sistemde kanun koyucunun başvuru-oylama açısından belirli bir tarihi esas almasının kâğıt üzerinde/muvazaalı iş sözleşmesi devirlerinin de önüne geçmesi bakımından yerinde bir düzenleme olduğu söylenebilir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu<sup>127</sup>'nda grev oylamasına ilişkin "*Grev oylamasında, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz*" (TİSGLK m. 35/3) hükmü yer almaktaydı. Bu hüküm esas alınrsa, grevi önlemek isteyen işveren sendikalı veya grev oylamasına başvuran işçilerin iş sözleşmelerini devrederek amacına ulaşabilirdi. Böylece işyerindeki grevci işçilerin salt çoğunluğu sağlamasını önleyebilmesi mümkündü. Ancak 6356 sayılı Kanun ile birlikte getirilen "*oylamaya katılanların salt çoğunluğu*" ibaresi ile olası kötü niyetli uygulamaların da önüne geçilmesi sağlanmıştır.

## SONUÇ

İş sözleşmesinin devri işlemi sözleşmenin işveren tarafında değişikliğe yol açarken, toplu iş hukukuna ilişkin sonuçlar da ortaya çıkarabilir. Özellikle iş sözleşmesinin devrine ilişkin öğretilerde tartışmalı olan hususlar ele alındığında, devir işleminin toplu iş hukukuna etkisi işçi aleyhine sonuçların ortaya çıkmasında görülebilir. Bu anlamda, iş sözleşmesinin devrine dair rıza konusu önem arz eder. İşçinin henüz toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan bir işyerine sözleşmesi devredilmeden önce eski işverene vereceği rıza, daha sonra devirle birlikte toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve sendika üyeliği gibi hallerin sona ermesine neden olabilir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin devrinde, rızanın işçinin çalıştığı yerin işyeri, işletme, şirket veya şirket topluluğu olması önem arz etmeksizin devir sırasında alınmasının, toplu iş hukuku bakımından işçi lehine sonuçlar doğuracağı şüphesizdir.

İş sözleşmesinin kanun gereği kendiliğinden devralan işverene geçmesi, işyerinin devri halinde mümkün olur. İşyerinin devrine ilişkin hükümler STİSK m. 37 ve devamında hüküm altına alınmıştır. Devrolan işyerinde çalışan işçinin, devir nedeniyle sözleşmesinin yeni işverene geçmesi toplu iş sözleşmesinden yararlanma açısından çeşitli ihtimalleri de

<sup>127</sup> RG., 7/5/1983, 18040 (Mülga).

beraberinde getirir. Bu ihtimaller devredilen işyerinde bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmamasına göre şekillenir. Örneğin, işyeri (TİS yok)-işyeri (TİS var) devirlerinde iş sözleşmesi devredilen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacak olması, toplu iş sözleşmesinin kapsamının taraflarca sonradan genişletilememesi ilkesinden sapmaya yol açmamalıdır.

STİSK m. 38/1’de, devralan işverenin işyerinde bir işletme toplu iş sözleşmesinin bulunması durumunda devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların “iş sözleşmesi hükmü” olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinin kapsamının sonradan değiştirilemeyeceği hususu düşünüldüğünde, STİSK m. 38/1’in toplu iş sözleşmesinin kapsamının taraflarca sonradan genişletilememesine zıt bir düzenleme olduğu şüphesizdir. Ancak toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin toplu iş sözleşmesi bulunan bir işletmeye devri halinde devrolan işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına gireceğine ilişkin düzenlemenin, işletme toplu iş sözleşmesinin emredicilik özelliği de dikkate alındığında, istisnai olduğu söylenebilir.

STİSK m. 38’in ikinci cümlesinde de ifade edildiği üzere, devrolan işyerindeki toplu iş sözleşmesi, yenisi yürürlüğe gireceği zamana kadar devrolan işveren döneminde de uygulanmaya devam eder. Eski işveren döneminde toplu iş sözleşmesinden üyelik ya da dayanışma aidatı ödeyerek yararlanan işçilerin, yeni işveren döneminde aynı şekilde yararlanmaları kesintisiz olarak devam eder.

İşverenler, toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki sürecinde istedikleri sendikanın işyerinde yetki alabilmesi yahut istemedikleri sendikanın işyerinde yetki alamaması için işçileri kâğıt üzerinde işverenleri değişmiş olarak gösterme yoluna gidebilir. Muvazaalı durumların önüne geçebilmek ve yetki sürecinde şeffaflığı sağlamak amacıyla en azından önceki yüz yirmi günlük süre için, toplu işçi çıkarmaya ilişkin 4857 sayılı Kanunda belirtilen işçi sayısı ve fazlası kadar işçi değişikliklerinin, gerekli çoğunluğu belirlemede dikkate alınmaması yoluna gidilebilir.

İş sözleşmesi devredilen işçinin işyeri sendika temsilcisi olarak seçilmesine engel bir durum yoktur. İşyeri sendika temsilcisi sayısı işyerindeki işçi sayısı esas alınarak belirlenir. İşyeri sendika temsilcisi seçilirken

işyerinde esas alınacak işçi sayısı atama tarihindeki sayıya göre belirlenmelidir. İşyeri sendika temsilcisi sayısının sonradan artırılması söz konusu olmasa da iş sözleşmesi devredilen bir işçinin yerine başka bir temsilcinin atanabilmesi mümkündür.

## KAYNAKÇA

- AKTAY**, Ahmet Nizamettin / **ÖZDEMİR ERTÜRK**, Olgu: Toplu İş Hukuku, Ankara 2022.
- AKYİĞİT**, Ercan: Toplu İş Hukuku, Ankara 2022.
- ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU**, İş Sözleşmesinin Devri, İstanbul 2015.
- ALP**, Mustafa: "İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, (s. 189-209).
- ALPAGUT**, Gülsevil: "6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ile Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum", Legal İHSGHD., C.9, S.35, 2012.
- ARSLANOĞLU**, Anıl: "İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 3, S. 10, (s. 534-545).
- AYDIN**, Ufuk: "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2011, Sayı: 23, (s. 22-36).
- BAHADIR**, Zeynep: "Sözleşmenin Devri Ve Sözleşmeye Katılma", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XVII, Yıl: 2013, Sayı: 3, (s. 1-28).
- BAŞBUĞ**, Aydın: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012.
- BAŞBUĞ**, Aydın / **YÜCEL BODUR**, Mehtap: İş Hukuku, İstanbul 2021.
- CANBOLAT**, Talat: 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013.
- CENGİZ**, İftar: "İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm ve Sonuçlar", Sicil Issue: 34, Year: 2015, (s. 47-70). (Hüküm ve Sonuçları)
- CENGİZ**, İftar: İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara 2014.
- CENTEL**, Tankut: "6356 sayılı Kanun Kapsamında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2014, Sayı: 3. **BAŞBUĞ**, Aydın / **YÜCEL BODUR**, Mehtap: İş Hukuku, İstanbul 2021.
- ÇELİK**, Nuri / **CANIKLIOĞLU**, Nursen / **CANBOLAT**, Talat / **ÖZKARACA**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Ekim 2022.

- DEMİRCİOĞLU**, A. Murat: “Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/15.
- EKMEKÇİ**, Ömer / **YİĞİT**, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020.
- EKMEKÇİ**, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2022.
- EREN**, Fikret / **DÖNMEZ**, Ünsal: Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt: III, Ankara 2022.
- ERGİN**, Berrin: Batıya Açılan Kapıda Çalışma Hayatındaki Sorunlarından Biri Olarak Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996.
- EYRENCİ**, Öner: “6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, (s.119-146), (Basım Yılı: 2014).
- GÜMÜŞ**, Mustafa Alper: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Cilt I, İstanbul 2013. (Özel Hükümler)
- GÜMÜŞ**, Mustafa Alper: Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri, Ankara 2021.
- GÜNEŞ**, Başak / **MUTLAY**, Faruk Barış: “Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 3 (30), (s. 231-288).
- İNCE**, Ergun: İşletme - İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Ayrımı ve Bazı Sorunlar, Prof. Dr Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996.
- KANDEMİR**, Murat: Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, GSÜHFD., Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, İstanbul 2002.
- KAYIRGAN**, Hasan: “İşyeri Sendika Temsilcilerinin İşe İade Davasını Kazanması Sonucu Doğacak Haklar”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 8 (2), Güz 2021, (s. 579-602).
- KILIÇOĞLU**, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2015.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi / **ASTARLI**, Muhittin / **BAYSAL**, Ulaş: İş Hukuku, Ankara 2022.

- NARMANLIOĞLU, Ünal:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014.
- NARMANLIOĞLU, Ünal:** İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İstanbul 2016.  
(Toplu İş İlişkileri)
- OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, M. Turgut:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, İstanbul 2021.
- ÖZTÜRK, Berna:** "Sözleşmenin Devri", TBB Dergisi 2016 (125), (s. 263-296).
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay:** Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022.
- SUBAŞI, İbrahim:** "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", Çalışma ve Toplum, 2013/4, (s. 209-245).
- SUBAŞI, İbrahim / YİĞİT, Yusuf:** "İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı", İş ve Hayat, Yıl 2018, Cilt: 4 Sayı: 7, (s. 148-175).
- SUR, Melda:** İş Hukuku Toplu İş İlişkiler, Ankara 2022.
- SUR, Melda:** Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991.
- SÜMER, Haluk Hadi:** İş Hukuku, Ankara 2022.
- SÜMER, Haluk Hadi:** İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2019.
- SÜMER, Haluk Hadi:** "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Tespiti Sürecinde Yaşanan Sorunlar", Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi (AYBÜ) İşbirliği İle Gerçekleştirilen "Türk Hukukunda Sendikal Haklar Sempozyumu", 2019. (Yaşanan Sorunlar)
- SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, İstanbul 2021.
- ŞAHLANAN, Fevzi:** "Sendika Yöneticilerinin Güvencesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., 2013, (s.331-339), (Basım Yılı: 2014), s. 331. (Yöneticilerinin Güvencesi)
- ŞAHLANAN, Fevzi:** Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020.
- ŞAHLANAN, Fevzi:** Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.
- ŞAKAR, Müjdat:** Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler, MÜH-FAD., Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010.
- TULUKÇU, Nezihe Binnur:** İş Güvencesi ve İşe İade, Ankara 2017.

**TUNCAY**, Aziz Can / **SAVAŞ KUTSAL**, Burcu / **BOZKURT GÜMRÜK-ÇÜOĞLU**, Yeliz: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2023.

**UŞAN**, M. Fatih: “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2007, Cilt 9 Özel Sayı, (s. 211-271).

**YAYVAK**, İrem: Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, İstanbul 2014.

**YİĞİT**, Yusuf: İş Sözleşmesinin Devri, Bursa 2014.

**YUVALI**, Ertuğrul / **YABA**, Tuğçe: İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Cilt Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Yıl 2022, Sayı 2022-2.

**YUVALI**, Ertuğrul / **YABA**, Tuğçe: “Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi”, Çalışma ve Toplum, 2020/4, (s. 2145-2159).