

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ DEVRİNE NEDEN OLAN HUKUKİ İŞLEMLER*

Mustafa Rüştü ALAKIR**

LEGAL TRANSACTIONS FOR WORKPLACE TRANSFER IN THE TURKISH LABOR LAW

ÖZ

İşyeri devri, ekonomik ve teknik amacını gerçekleştirmek için kurulmuş işyerinin bütün unsurlarıyla birlikte ve ekonomik bütünlüğü korunarak, hak ve borçlarıyla hukuki bir işlemle başka bir işverene devri ve devralan işveren yönetiminde işyerinin faaliyete devam etmesi olarak tanımlanabilir. Hukukumuzda işyeri devrine dair İş Kanunu'nun 6. madde düzenlemesinde işyeri devrinin hukuki bir işlemle yapılacağı belirtilmiş, fakat herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir. İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devri halinde kanuni düzenlemeye uyması halinde hukuki işlemin türüne bakılmaksızın işyeri devrinden söz edilecektir. Bu çalışmada işyeri devrine neden hukuki işlemler genel hatlarıyla anlatılmaya çalışılmıştır.

* Makalenin Kabul Edildiği Tarih: 30.07.2019.

** Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

E-mail Adresi: bralakir@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-0655-5950

ANAHTAR KELİMELEER: İş hukuku, işyeri devri, hukuki işlem, işçi hakları, işyerinin ekonomik bütünlüğü.

ABSTRACT

Workplace Transfer, economic and technical purpose of the establishment established with all the elements in order to maintain economic integrity, rights and debts with a legal process to transfer to another employer and the employer management of the employer to continue to operate as a business activity. In our law, it is stated that the transfer of the workplace will be done by a legal procedure in the regulation of the Article 6 of the Labor Law on the transfer of the work, however no restriction has been made. In the case of the transfer of part of the workplace or work place to comply with the statutory regulations, regardless of the type of legal transaction, the workplace transfer will be mentioned. In this study, it is tried to explain the legal procedures that cause the transfer of the workplace in general terms.

KEY WORDS: Labor law, workplace transfer, legal transactions, labor rights, economic integrity of workplace.

Giriş

İş hukuku, işveren ile iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin ilişkisini doğrudan doğruya düzenleyen bir hukuk disiplindir. Hukuk sistematüğinde hızla gelişen ve ilerleyen hukuk dallarından biri, iş hukukudur. İşçi lehine yorum en temel özelliğı, işçinin korunması ise en temel ilkesidir.

Türk İş Hukukunda işyeri devri kurumu ilk kez 3008 sayılı İş Kanunu döneminde mevzuatımıza girmiş olmasına rağmen işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri kurumu 1475 sayılı İş Kanunu'nda müstakil bir hüküm olarak yer almamaktaydı. Hukuki düzenleme boşluğu 818 sayılı Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması ve Yüksek Yargının içtihatlarıyla doldurulmaya çalışılmaktaydı.

İşyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri gibi önemli bir kurumun mevzuatta yer almaması büyük bir eksiklikti. İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle bu alandaki boşluk giderilmeye, işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri hükümde etraflıca düzenlenmeye çalışılmıştır. İşyeri devri kurumunu düzenleyen müstakil bir hükmün İş Kanunu kapsamında düzenlenmesi elbette sorunların çözülmesi noktasında çokça yararlı olmuştur.

İşyeri devrine dair düzenlemede, işyeri devrinin hukuki bir işlemle yapılacağı belirtilmiş, fakat sınırlamaya gidilmemiştir. Kanuni düzenlemeye uyması halinde hukuki işleme bakılmaksızın işyeri devrinden söz edilecektir¹. Fakat hukuki işlem serbestisinin “Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.” hükmünde belirtildiği üzere bazı istisna halleri bulunmaktadır.

Kanuni düzenlemelerle sınırlı haller için öngörülen, malvarlığının kül halinde, aktif ve pasifleriyle birlikte tek bir olayla bütün olarak intikal etmesi olarak tanımlanan külli halefiyet hali istisnadır. Hukukumuzda asıl olan cüzi halefiyet halidir. İşyerinin satılması, kiralanması ya da intifa hakkı kurulması gibi işlemler cüzi halefiyete örnek verilebilir.

1. İşyerinin Satılması

İş Kanunu'nun 6.madde düzenlemesinde şekil konusunda bir hüküm bulunmamakla birlikte, uygulamada en sık rastlanan hukuki işlem işyerinin satılmasıdır². İşyerinin sadece maddi ya da maddi olmayan unsurlarının devri, işyeri devri olarak nitelenemez. Fakat işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri tüm malvarlığının, ak ve pasiflerin devri olarak da anlaşılmalıdır. İşyerinin devirden sonra aynı teknik amacı tamamen veya kısmen gerçekleştirmek için faaliyete devam etmesi gerekmektedir³.

İşveren anayasal girişim özgürlüğü/çalışma hürriyeti dâhilinde işyerini devretme, bağını koparma hakkına sahiptir. İş Kanunumuz ise işyeri devrinin sebebinden ziyade sonuçlarını, devreden ve devralanın sorumluluk hallerini, işçinin iş sözleşmesinden doğan haklarının korunması hallerini düzenlemeyi tercih etmiştir. Madde gerekçesinde ise satım sözleşmesinin işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde kesin ve sürekli biçimde gerçekleşeceği ifade edilmiştir.

¹ ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s.42; KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2016, s.92; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2018, s.25; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2018, s.55; BAŞBUĞ, Aydın/ BODUR, Mehtap Yücel, İş Hukuku, İstanbul 2018, s.105.

² ÖZKARACA, s.51; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, s.55.

³ NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s.152; ÖZKARACA, s.33.

Gerçekten de satım sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme değildir. Sözleşme satılan şey, satış bedeli ve anlaşma unsurlarından oluşmaktadır⁴.

İşyerinin veya malvarlığının satım işlemiyle devralınması hususu Türk Borçlar Kanunu'nun 202.maddesinde de özel bir hükümlerle düzenlenmiştir. Hükme göre; *"Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtım yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur.*

Bununla birlikte, iki yıl süreyle önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır. Bu süre, muaccel borçlar için, bildirme veya duyuru tarihinden; daha sonra muaccel olacak borçlar için ise, muacceliyet tarihinden işlemeye başlar.

Borçların bu yoldan üstlenilmesinin sonuçları, dış üstlenme sözleşmesinden doğan sonuçlarla özdeştir.

Bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü devralan tarafından yerine getirilmedikçe, ikinci fıkrada öngörülen iki yıllık süre işlemeye başlamaz."

2. İşyerinin Kiralanması

İşyerinin devrini düzenleyen kanun maddesinin gerekçesinde hukukî işlem sonucu, işyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesiyle kesin ve sürekli biçimde, bir kira sözleşmesiyle geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de işyeri devrine dair hükümleri uygulanacaktır. İşyerinin satış yoluyla devri gibi

⁴ "Satım sözleşmesi 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 182.maddesinde "satım bir akittir ki onunla satıcı satıcının ilzam ettiği semen mukabilinde alıcıya teslim ve mülkiyeti ona nakletmek borcunu tahammül eder" şeklinde tanımlanmıştır. Satım sözleşmesi synallagmatik, başka deyişle tam iki tarafa karşılıklı borçlar yükleyen bir sözleşmedir. Tam iki yanlı sözleşmelerde, her iki yan birbirine karşı birer asli edim ile çeşitli yan ve tali edimler yüklenirler. Eş deyişle bu sözleşmeler nitelikleri gereği yanlardan her birini zorunlu olarak alacaklı ve borçlu kılar. Yanlardan her biri karşı edimi elde etmek için borç altına girer. Satıcının malın teslimi ve mülkiyetinin alıcıya geçirilmesi yükümlülüğü yanında satılanın ayıplardan ari olmasını sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır.", YHGK, 08.11.2018, 659/1626,

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>, E.T.: 04.05.2019.

süresiz ya da belirli zaman dilimini kapsayan devri de, yani kiralınması da, işyeri devridir.

Kira sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen rızâî bir sözleşme olup, kira sözleşmesinin meydana gelmesi için kiraya veren ile kiracının sözleşmenin esaslı noktaları üzerinde anlaşmaları, irade beyanlarının karşılıklı ve birbirine uygun olması gerekir. Sözleşmede bir şeyin kullanılmasını devretmeyi üstlenen kişiye kiraya veren, buna karşılık bir bedel ödemeyi üstlenen kişiye de kiracı denir. Kiraya veren, kiralanan şeyin maliki olabileceği gibi o şey üzerinde sınırlı bir aynî hak sahibi veya kiracı da olabilir⁵. Kira sözleşmesi karşılıklı iradelerin birleşmesi ile oluşan ve taraflarına şahsi hak sağlayan bir özel hukuk sözleşmesidir⁶. Kira sözleşmesi, bir şeyin kullanılması veya kullanma ile birlikte yararlanılması, kira bedeli ve anlaşma unsurlarından oluşur.

Bu kapsamda yukarıda açıklandığı üzere kiralama yoluyla işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri de işyeri devri olarak sayılacaktır⁷ ve iş sözleşmeleri devir halinde devralan işveren ile devam edecek, devreden ve devralan işverenin sorumlulukları, iş sözleşmesinin zayıf konumda olan tarafı işçinin haklarının korunmasına ilişkin olarak işyeri devri hükümleri uygulanacaktır.

İşyerinin veya bir bölümünün devrine temel olan kira sözleşmesi süreli ise süre bitiminde kiralayan işveren işyerini kendi işletmeye devam ederse yine işyeri devri niteliği taşıyacak ve işyeri devrine dair hükümlere tabi olacaktır.

İşyerinin veya malvarlığının kiralınması işlemiyle devralınması hususu da Türk Borçlar Kanunu'nun 339.maddesinde de özel bir hükümlerle düzenlenmiştir. Hükme göre; *“Konut ve çatılı işyeri kiralalarına ilişkin hükümler, bunlarla birlikte kullanımı kiracıya bırakılan eşya hakkında da uygulanır. Ancak bu hükümler, niteliği gereği geçici kullanıma özgülenmiş taşınmazların altı ay ve daha kısa süreyle kiralınmalarında uygulanmaz.*

⁵ YHGK, 25.10.2018, 1236/1568,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>, E.T.: 05.05.2019.

⁶ Y3HD, 26.11.2018, 2549/12015,
<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>, E.T.: 05.05.2019.

⁷ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2016, s.78; KORKMAZ/ ALP, s.92; ÖZKARACA, s.52; SÜMER, Ankara 2018, s.25; BOŞBUĞ/ BODUR, s.105.

Kamu kurum ve kuruluşlarının, hangi usul ve esaslar içinde olursa olsun yaptıkları bütün kira sözleşmelerine de bu hükümler uygulanır.” Hükümde çatılı işyerinin tanımı yapılmamıştır. Fakat çatılı işyeri kavramı tercih edilerek çatısız işyerleri hükmün uygulama alanı dışında bırakılmıştır⁸.

3. İşyeri Üzerinde İntifa Hakkı Kurulması

İntifa hakkı sahibine başkasına ait eşya, hak, malvarlığı, konusunu oluşturan şeyi kullanma ve ürünlerini elde etme yani tam yararlanma imkânı veren irtifak hakkıdır⁹. Mülkiyetten sonra en geniş kapsamlı aynı haktır. İntifa sahibi kullanma ve yararlanma hakkına sahiptir. İntifa hakkı belirli bir kişiye tanınır ve devredilemez, mirasa konu olamaz, haczedilemez, iflas masasına girmez¹⁰. Fakat intifa hakkı sahibi hakkını bizzat kullanmak zorunda değildir, hakkın kurulması ve kapsamından hak sahibinin şahsen kullanması gerektiği anlaşılmıyorsa intifa hakkının kullanılmasını başkasına devredebilir¹¹. İntifa hakkı, taşınırlar, taşınmazlar, haklar veya bir malvarlığı üzerinde kurulabilir ve aksi yönde bir düzenleme yoksa hak, sahibine tam yararlanma yetkisi sağlar¹². Taşınırlarda zilyetliğin devri, alacaklarda alacağın devri, taşınmazlarda tapu kütüğüne tescil ile kurulur.

⁸ GÖKYAYLA, Emre, Konut ve Çatılı İşyeri Kiralarına İlişkin Hükümlerin Uygulama Alanı (TBK. m. 339), s.1219, <https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/6-Emre-G%C3%96KYAYLA+.pdf>, E.T.: 05.05.2019.

⁹ OĞUZMAN, Kemal/ SELİÇİ, Özer/ OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe, Eşya Hukuku, İstanbul 2009, s.659; ZAPATA, Tan Tahsin, Medeni Hukuk Altın Seri, Ankara 2014, s.602-603.

¹⁰ ZAPATA, s.602.

¹¹ OĞUZMAN/ SELİÇİ/ OKTAY-ÖZDEMİR, s.660; ZAPATA, s.603; Türk Medeni Kanunu, “İntifa Hakkı” başlıklı 794.maddesi “İntifa hakkı, taşınırlar, taşınmazlar, haklar veya bir malvarlığı üzerinde kurulabilir. Aksine düzenleme olmadıkça bu hak, sahibine, konusu üzerinde tam yararlanma yetkisi sağlar.”, “Hakkın Kullanılmasının Devri” başlıklı 806.madde “Sözleşmede aksine hüküm yoksa veya durum ve koşullardan hak sahibince şahsen kullanılması gerektiği anlaşılmıyorsa, intifa hakkının kullanılması başkasına devredilebilir.”

¹² Türk Medeni Kanunu 794.madde gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem21/yil01/ss723m-2.htm>, E.T.: 28.05.2019.

İntifa hakkı süre bakımından da sınırlıdır, gerçek kişilerde hak sahibinin ölümü ile sona erer. Tüzel kişilerde ise sürenin dolması, süresiz ise kişiliğin ortadan kalkmasıyla sona erer ve en çok yüz yıl devam edebilir¹³.

İşyeri devri düzenlemesinde mülkiyetin devri şart koşulmadığından intifa hakkı yoluyla da işyeri devri yapılabilir¹⁴. Yukarıda da açıklandığı üzere yapılan hukuki işlemin işyeri devri olarak nitelenebilmesi için mal veya hizmet üretmek için örgütlenen ekonomik varlığın bütünlüğünü ve kimliğini muhafaza ederek tamamı ya da bir bölümünün devri gerekmektedir.

İntifa yoluyla işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devredilmesi hali kira yoluyla benzerlikleri de vardır. İşyerinin kullanım ve faydalanma, üretim ve kâr elde etme hakkı devralan işverene geçecektir. İntifa hakkının bitimi ile devreden işveren işyerini kendi işletmeye devam ederse yine işyerin veya işyerinin bir bölümünün devri söz konusu olacaktır. İntifa hakkı sahibinin işyeri üzerindeki intifa hakkı kurulmasıyla tüm haklarını devrettiğinin kabulü ise mümkün değildir¹⁵.

4. İşverenin Ölümü

Mirasçılar, murisin ölümü ile mirası bir bütün olarak, kanun gereğince kazanırlar. Mirasçılar murisin aynî haklarını, alacaklarını, diğer malvarlığı haklarını, taşınır ve taşınmazlar üzerindeki zilyetliklerini doğrudan doğruya kazanırlar ve miras bırakanın borçlarından kişisel olarak sorumlu olurlar. Atanmış mirasçılar için de yasal mirasçılardan fark bulunmamaktadır. Fakat işverenin ölümü ile işyeri devrinde yasal, atanmış mirasçılar ile vasiyet alacaklısı arasında halefiyet meselesinde farklılıklar vardır.

¹³ Türk Medeni Kanunu, "Süresi" başlıklı 797.maddesi "İntifa hakkı, gerçek kişilerde hak sahibinin ölümü; tüzel kişilerde kararlaştırılan sürenin dolması, süre kararlaştırılmamışsa kişiliğin ortadan kalkmasıyla sona erer. Tüzel kişilerin intifa hakkı, en çok yüz yıl devam edebilir."

¹⁴ "...tapuda davacı adına kayıtlı taşınmazda akaryakıt istasyonu ile ilgili olarak akdedilen intifa hakkı protokolünde akaryakıt istasyonunun kullanma ve yararlanma haklarının 15.10.2025 tarihine kadar müvekkiline bırakıldığı...", YHGK, 16.09.2015, 172/1778, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>, E.T.: 05.05.2019.

¹⁵ "Malikin hak ve yükümlülükleri; intifa konusu üzerinde tasarruf yetkisi, nezaret yetkisi, güvence isteme hakkı, yönetime katılma yetkisi, zilyetliğe son verilmesini talep hakkı, resmi defter tutulmasını talep hakkı", ZAPATA, s.613; OĞUZMAN/ SELİÇİ/ OKTAY-ÖZDEMİR, s.682.

i) Külli Halefiyet

Murisin ölümü ile mirası bir bütün olarak, kanun gereğince kazanan yasal ve atanmış mirasçılar mirasa küll halinde halef olur ve tereke içindeki mallara sahip olurlar¹⁶. Külli halefiyet halinde malvarlığı aktif ve pasifleri ile birlikte tek bir olayla mirasçılara geçer.

Bu halde tereke içerisinde bulunan işyeri de varislere geçer ve işyerinin bütün aktif ve pasifleri de mirasçılara geçtiğinden ayrıca bir devir işlemine de gerek duyulmayacaktır. Murisin ölümü ile mirası kazanan mirasçılar işveren olacaktır.¹⁷ Türk Borçlar Kanunu'nun 441.maddesinde, işverenin ölümü hâlinde yerini mirasçılarının alacağı ve işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine mirasçıların külli halefiyeti halinde işyeri devrine ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla uygulanacağı ifade edilmiştir.

ii) Cüzi Halefiyet

Cüzi halefiyet halinde hak ve borçlar, bir bütün olarak devredilmez. Murisin ölümü ile vasiyet alacaklısı mirastaki hakkına başka bir işleme gerek duymaksızın kazanmamakta sadece istem hakkı bulunmaktadır. Vasiyet alacaklısı vasiyeti yerine getirmekle yükümlü kişiden işyerinin kendisine devrini talep edebilecektir¹⁸. Terekeye dâhil olan hak ve borçlar kanuni şekil şartlarına uygun biçimde, vasiyet alacaklısına devredilmelidir. Vasiyeti ifa görevli olanların devri gerçekleştirilmesiyle işyerine sahip olacak olan vasiyet alacaklısı işveren sıfatını cüzi halefiyet yoluyla kazanmış olacaktır¹⁹.

¹⁶ "...dava konusu kayıt maliki olan muris Kamile'nin 05/07/2006 tarihinde ölmesi üzerine, külli halefiyet ilkesi gereğince TMK.'nin 599.maddesine göre, dava konusu taşınmazı 05/07/2006 tarihinde edindikleri...", YHGK, 24.04.2013, 1399/573, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>, E.T.: 05.05.2019.

¹⁷ NARMANLIOĞLU, s.150; SÜMER, Ankara 2018, s.25-26; ÖZKARACA, s.44-45.

¹⁸ "...vasiyet alacaklısı, mirasçı değil; kişisel bir istem hakkı sahibidir. Bu hakkın yerine getirilmesi için; her şeyden önce TMK'nin 596. ve devamı maddeleri uyarınca vasiyetnamenin açıldığı ve iptali için yasada gösterilen sürenin geçtiğinin belirlenmesi gerekir. TMK'nin 559/2. maddesi gereğince; iptal davası açma hakkı olan mirasçı, vasiyetnamenin hükümsüz olduğunu, def'i yoluyla her zaman ileri sürebilir.", Y14HK, 21.01.2019, 10849/573, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>, E.T.: 05.05.2019.

¹⁹ ÖZKARACA, s.43.

5. İşyeri Devri Nedeni Olarak Ticari Şirketlerde Birleşme, Bölünme ve Tür Değişirme

İş Kanunu'nun 6.maddesi düzenlemesinin 4.fıkrası hükmünde, tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz, denilerek ticari şirketlerde işyeri devri sayılacak hallerde birlikte sorumluluk hükümlerinin dışında kalan hususlarda işyeri devri düzenlemelerine tabi olunacağı belirlenmiştir²⁰. Ticari şirketlerde bölünme ve birleşmede ise külli halefiyet söz konusu olur.

5.1. Birleşme

Günümüz ekonomik hayatının boyutu ve rekabet sonucu ticari şirketlerin birleşmeleri artmaktadır. Yaşanan krizler ve küreselleşme nedeniyle şirketler birleşme yolu ile devamlılıklarını sağlamaya ya da pazar ve kâr payını artırmaya çalışmaktadır. Şirket evliliği olarak da bilinen birleşmelerin temelinde büyüme, pazar arayışı, kaynakların artırılması talepleri, risklerin dağılması, vergi tasarrufu gibi olgular ve elbette çağımızın teknolojik gelişimi vardır. Şirket birleşmeleri aynı sektör veya bağlı sektörler arasında olabilmektedir.²¹

Birleşme iki şirketin tüzel kişiliklerini kaybederek yeni bir ortaklık kurması yoluyla veya bir ya da birkaç şirketin başka bir şirkete katılması, devralma yoluyla birleşme şeklinde olabilir²². Hukukumuzdan örnekleri ise Osmanlı Ban-

²⁰ KOKMAZ/ ALP, s.93; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012, s.249; ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Ankara 2017, s.126-127; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2017, s.213-214; BOZKURT, Tamer, Ticaret Hukuku Cilt II Şirketler ve Kooperatifler Hukuku, İstanbul 2013, s.437.

²¹ ÇEKER, Mustafa, Ticaret Hukuku Genel Esaslar, Adana 2016, s.171; BİLGİLİ, Fatih/ DEMİRKAPI, Ertan, Ticaret Hukuku Bilgisi, Bursa 2019, s.206; BOZKURT, s.417.

²² BOZKURT, s.415; ÇEKER, Adana 2016, s.170; BİLGİLİ/ DEMİRKAPI, s.205; "Birleşme, mevcut şirketlerden biri bünyesinde gerçekleşiyorsa, bu şirketin diğer şirketi devralması suretiyle gerçekleşen (devralma şeklinde birleşme-absorbtion) birleşme söz konusudur. Buna karşın, birleşme mevcut şirketler dışında kurulan yeni bir şirket bünyesinde gerçekleşiyorsa, yeni kuruluş şeklinde birleşme (Kombination) söz konusu olur.", GÖKTÜRK, Kürşat, Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Birleşme Süreci ve Bazı Sorunlar, s.635, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Y.2013, Sa. 1-2, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/17_1-2_19.pdf, E.T.: 05.05.2019; BOZKURT, s.415; ARKAN, Sabih, Ticari İşletme Hukuku, Ankara 2015, s.41; ALTAŞ, Soner, Yeni TTK'ya göre Şirketler Hukukunda Neler Değişti, Ankara 2011, s.106; 6102 sayılı Türk

kası ile Garanti Bankası birleşirken Osmanlı Bankasının tüzel kişiliği sona ermiştir, iltihaki (devralma yoluyla) birleşme; Aycell ile Aria birleşmesinde ise her iki şirketin tüzel kişilikleri sona ermiştir, yeni bir şirket kurularak birleşme gerçekleşmiştir²³. Her iki durumda da tüzel kişiliğini kaybeden şirketin aktif ve pasifleri devralan şirkete geçmektedir. Bu durum yukarıda açıklanan külli halefiyete benzer şekilde bir devir vardır. Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmayacağı kanuni düzenlemenin 4.fıkrasında yer almaktadır.

Şirket birleşmeleri incelendiğinde, yeni kuruluş yolu ile birleşmede her iki şirketinde tüzel kişiliğini sonlanmakta ve tüm işçiler açısından işveren değişikliği olmaktadır. Katılma yoluyla birleşmede, tüzel kişiliğinde birleşilen, katılan şirket tüzel kişiliğini korumakta ve bu şirketin işçileri için işveren değişikliği olmamakta, fakat katılan şirket işçilerinin işveren değişikliği olmaktadır.

5.2. Bölünme

Bölünme Türk Ticaret Kanunu'nun 159.maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre; *“(1) Bir şirket tam veya kısmi bölünebilir. a) Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Tam bölünüp devrolunan şirket sona erer ve unvanı ticaret sicilinden silinir. b) Kısmi bölünmede, bir şirketin malvarlığının bir veya birden fazla bölümü diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler veya bölünen şirket, devredilen malvarlığı bölümlerinin karşılığında devralan şirketlerdeki payları ve hakları elde ederek yavru şirketini oluşturur.”* Düzenlemeye göre tam veya kısmi bölünme olmak üzere iki

Ticaret Kanununun “ilke” başlıklı 136.maddesi *“(1) Şirketler; a) Bir şirketin diğerini devralması, teknik terimle “devralma şeklinde birleşme” veya b) Yeni bir şirket içinde bir araya gelmeleri, teknik terimle “yeni kuruluş şeklinde birleşme”, yoluyla birleşebilirler. (2) 136 ilâ 158 inci maddelerin uygulamasında, kabul eden şirket “devralan”, katılan şirket “devrolunan” diye adlandırılır. (3) Birleşme, devrolunan şirketin malvarlığı karşılığında, bir değişim oranına göre devralan şirketin paylarının, devrolunan şirketin ortaklarınca kendiliğinden iktisap edilmesiyle gerçekleşir. Birleşme sözleşmesi 141 inci maddenin ikinci fıkrası anlamında ayrılma akçesini de öngörebilir. (4) Birleşmeyle, devralan şirket devrolunan şirketin malvarlığını bir bütün hâlinde devralır. Birleşmeyle devrolunan şirket sona erer ve ticaret sicilinden silinir.”*

²³ BOZKURT, s.415.

tür bölünme vardır. Doktrinde ise tam veya kısmi bölünmenin yanında, devralma yoluyla-kuruluş yoluyla bölünme, simetrik-asimetrik bölünme gibi ayrımlarda yapılmaktadır²⁴.

Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer şirketlere devrolunur.²⁵ Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Tam bölünüp devrolunan şirket sona erer ve unvanı ticaret sicilinden silinir. Bu tür bölünme yukarıda açıklanan yeni bir ortaklık kurulması yoluyla birleşmenin tersidir ve mevcut şirket tüm malvarlığını en az iki şirkete devretmektedir.

Kısmi bölünmede, bir şirketin malvarlığının bir veya birden fazla bölümü diğer şirketlere devrolunur.²⁶ Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler veya bölünen şirket, devredilen malvarlığı bölümlerinin karşılığında devralan şirketlerdeki payları ve hakları elde ederek yavru şirketini oluşturur. Kısmi bölünme ise bir ya da birkaç şirketin başka bir şirkete katılması, devralma yoluyla birleşmenin tersidir.

Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçmektedir²⁷.

²⁴ BOZKURT, s.441; ÇEKER, Mustafa, Ticaret Şirketlerinin Genel Hükümleri ve Yeniden Yapılandırılmaları, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2012, Cilt: XVI Sayı: 3-4 (13), s.117-118, hukukdergi.erkincan.edu.tr/wp-content/uploads/2015/10/2012-XVI-2.4.pdf, E.T.: 06.05.2019.

²⁵ ÇEKER, Adana 2016, s.177-178; BİLGİLİ/ DEMİRKAPI, s.208; BOZKURT, s.441.

²⁶ ÇEKER, Adana 2016, s.177-178; BİLGİLİ/ DEMİRKAPI, s.208; BOZKURT, s.441.

²⁷ BOZKURT, s.456; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun "İş İlişkilerinin Geçmesi" başlıklı 178.maddesi "(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. (2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür. (3) Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur. (4) Aksi kararlaştırılmadıkça veya hâlin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez. (5) İşçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler. (6) Devreden şirketin bölünmeden önce

5.3. Tür Değişirme

Türk Ticaret Kanunu'nda belirlenen tiplerden birine uygun olarak kurulmuş bir ticari şirketin ekonomik bütünlüğü korunarak, tasfiye edilmeksizin başka tipte bir ticaret şirketine dönüşmesi tür değiştirmedir.²⁸ Şirket tiplerinin kanunda tahdidi olarak sayılmış olması da tür değiştirme işlemlerine gerekçe olarak görülmektedir²⁹.

Ticaret şirketlerinin tipleri, Türk Ticaret Kanunu'nda tahdidi olarak belirlenmiştir yani sınırlı sayı ilkesine tabiidir ve şirket kurmak isteyenler bu türlerden birini seçebilirler.³⁰ Ticari hayatta, şirket kurulduktan ve faaliyetini sürdürürken şirket türünü ya da hukuki biçimini tercihteki nedenler değiştirebilir. Şirketin ortaya çıkan yeni koşullara göre başka bir türe dönüşmesi gerekebilir.

Devredici, yeni kuruluş yoluyla tür değiştirmede, şirket başka bir ticaret şirkete tasfiye olmadan devredilir. Devreden ve devralan şirket olmak üzere iki ayrı hukuk kişilik mevcuttur. Devreden şirket tasfiye edilmeksizin malvarlığı devralan şirkete geçer ve eski şirket süreç tamamlanana kadar varlığını devam ettirir. Fakat süreç sona erdiğinde eski şirket tasfiye edilir. Ancak bunun hukuki tür değiştirme ile ilgisi bulunmamaktadır. Bu tür değiştirme de külli halefiyet ve işveren değişikliği söz konusu olacaktır.

Türk Ticaret Kanunu anlamında tür değiştirme, biçim değiştirici, hukuki kabuk değiştirme sureti ile tür değiştirmedir³¹. Tüzel kişiliğini koruyan şirketin hukuki türü kanundaki işlemler takip edilerek başka bir türe dönüştürülmektedir. Bu durumda şirketin tasfiye edilmesi de düşünülemez. Zira tüzel kişilik sona ermemekte, hukuki türü değişmekte, şirket faaliyetlerine devam etmektedir³². Tür değiştirmede türü değişen şirketin varlığı sona ermediği, sadece

şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hâle gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmaktan devam ederler.”

²⁸ ÇEKER, Adana 2016, s.179; BİLGİLİ/ DEMİRKAPI, s.210; BOZKURT, s.458.

²⁹ BOZKURT, s.458; ÇEKER, s.101.

³⁰ ÇEKER, Adana 2016, s.151 vd.; BİLGİLİ/ DEMİRKAPI, s.199; BOZKURT, s.458.

³¹ BOZKURT, s.458; ÇEKER, s.119; BİLGİLİ/ DEMİRKAPI, s.210; ÇEKER, Adana 2016, s.180.

³² BOZKURT, s.458; ÇEKER, s.119; BİLGİLİ/ DEMİRKAPI, s.210; ÇEKER, Adana 2016, s.179; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun "İlke" başlıklı 180.maddesi "Bir şirket hukuki şeklini değiştirebilir. Yeni türe dönüştürülen şirket eskisinin devamıdır."

türünün değiştiği de düşünülduğünde külli halefiyet ilkesi de geçerli olmayacaktır. 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu dönemindeki özel ve istisnai düzenlemede limited şirket ile anonim şirket arasındaki tür değiştirmede külli halefiyet ilkesi geçerliydi.

Sonuç

İş Kanunu'muz işyeri devrinin “*hukukî bir işleme dayalı olarak*” yapılmasını ifade etmiş fakat herhangi bir sınırlamaya gitmemiştir. Bu nedenle çeşitli hukuk dallarına ait ve farklı kanunlara tabi işlemler vasıtasıyla işyeri veya işyerinin bir bölümü devredilmektedir. Hukukumuzda da işyeri veya işyerinin bir bölümü sonucunu doğuran hukuki işlemler değişik mevzuatlarda düzenleme bulmuştur.

Uygulamada yaşanan karışıklıklarda İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ve devre neden olan hukuki işlemin özel kanun kapsamında tabii olduğu hükümlerin uygulanması alanında yaşanmaktadır. İş Kanunu'nun her türlü hukuki işlemi düzenlemesinin mümkün olmadığı gibi diğer mevzuatlar kapsamında yapılan iş ilişkisini etkileyen bir hukuki işlemin sorunlar ortaya çıkarması da ortadadır. Ortaya çıkan hukuki sorunlar Yargısal içtihatlar ve öğretinin yorumlarıyla daha net ortaya konabilecek ve çözüme kavuşabilecektir. Yaşanılan sorunlara bir örnek olarak yine çalışma kapsamında işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrine neden olan hukuki işlemler olarak incelediğimiz ticari şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerini düzenleyen Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesinin uygulama alanı bulunduğu hallerde de işçinin menfaati korunmaya çalışılıp devre ilişkin itiraz hakkı verilmiş olmasına rağmen işçi açısından birçok hakkın elde edilişi ve kullanımı bakımından açık bir hüküm bulunmaması ve mevzuatların örtüşmemesi işçilerin menfaatlerini koruyamamasına yol açmaktadır.

İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devrine dair tüm hukuki işlemlerin İş Kanunu'nda düzenlenmesi elbette hukuk mantığı ve mevzuat hazırlama usul ve esaslarıyla örtüşmemektedir. Fakat çeşitli mevzuatlarda hukuki işlemlere dair yapılacak olan düzenlemelerde İş Hukuku alanına girilerek, İş mevzuatına aykırı veya çelişki oluşturabilecek ifadelerden kaçınılmalıdır.

İşyeri devrinin yapıldığı hukuki işlemin türü çeşitli alanlarda işçinin haklarını ve uygulanacak hukuki müesseseleri de etkilemektedir. Örneğin hukuki işlemin türüne göre işyeri devrinin sonucunda farklı halefiyet türleri ortaya çıkmaktadır. Hukukumuzda asıl olan cüzi halefiyet halidir. Fakat işyerinin veya bir bölümünün devrini ortaya çıkaran hukuki işlemi göre külli halefiyet de söz konusu olabilmektedir.

KAYNAKLAR

- BAŞBUĞ, Aydın/ BODUR, Mehtap Yücel, İş Hukuku, İstanbul 2018.
- BİLGİLİ, Fatih/ DEMİRKAPI, Ertan, Ticaret Hukuku Bilgisi, Bursa 2019.
- BOZKURT, Tamer, Ticaret Hukuku Cilt II Şirketler ve Kooperatifler Hukuku, İstanbul 2013.
- ÇEKER, Mustafa, Ticaret Hukuku Genel Esaslar, Adana 2016.
- ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nursen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Ankara 2017.
- KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2016.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2018.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014.
- OĞUZMAN, Kemal/ SELİÇİ, Özer/ OKTAY-ÖZDEMİR, Saibe, Eşya Hukuku, İstanbul 2009, s.659.
- ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Ankara 2016.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Ankara 2018.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2017.
- ZAPATA, Tan Tahsin, Medeni Hukuk Altın Seri, Ankara 2014.
- İçtihatlar için Bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>
- ÇEKER, Mustafa, Ticaret Şirketlerinin Genel Hükümleri ve Yeniden Yapılandırılmaları, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2012, Cilt: XVI Sayı: 3-4 (13), s.117-118, hukukdergi.erkincan.edu.tr/wp-content/uploads/2015/10/2012-XVI-2.4.pdf, E.T.: 06.05.2019.
- GÖKTÜRK, Kürşat, Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Birleşme Süreci ve Bazı Sorunlar, s.635, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, Y.2013, Sa. 1-2, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/17_1-2_19.pdf, E.T.: 05.05.2019.
- GÖKYAYLA, Emre, Konut ve Çatılı İşyeri Kiralarına İlişkin Hükümlerin Uygulama Alanı (TBK. m. 339), s.1219, <https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/6-Emre-G%C3%96KYAYLA+.pdf>, E.T.: 05.05.2019.