

# İŞYERİNİN VEYA BİR BÖLÜMÜNÜN DEVRİ, SONUÇLARI VE DİĞER ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI

*Arş. Gör. Pınar UZUN\**

## GİRİŞ

Yaşanan ekonomik gelişmelerle birlikte, birçok işletme yapısında değişiklikler meydana gelmektedir. Bu değişiklikler şirket birleşmeleri, bölünmeleri şeklinde olabileceği gibi işverenlerin işletmelerini başka işverene devretmesi yoluyla da gerçekleşmektedir. İşletme yapısındaki söz konusu değişimler, ekonomik açıdan daha büyük girişimlerde bulunabilme yeteneğine sahip olma ihtiyacından doğmakla birlikte, mali zorluk yaşayan işletmelerin kurtulması amacıyla da kaynaklanabilir<sup>1</sup>. Bu durumdan öncelikli etkilenecek taraf kuşkusuz ki işçiler olacaktır.

İşyeri devrinde işlerini kaybetme korkusuyla karşı karşıya kalacak işçilerin, haklarının korunması konusu iş güvencesi ile bağlantılı bir husustur. Nitekim, İş Kanunu md. 6'da düzenlenen "işyerinin devri" hususu ile amaçlanan işçinin iş güvencesidir. Bu hüküm ile işçinin iş görme faaliyeti, işverenin kişiliğinden çok, işçinin işyeri ile arasında kurulan illiyet bağına ilişkindir. Böylece, işyerinin devri durumunda işçi ile işi devralan yeni işveren arasında yasa hükmü gereği kendiliğinden iş ilişkisi devam etmiş olmaktadır.

İşçi ile işveren arasındaki ilişkinin temel kaynağı olan iş sözleşmesi, işçinin işinin güvence altına alınması, iş sözleşmesinin devamlılığının korunması anlamındadır. Böylece, iş güvencesine yönelik mekanizmaların iş sözleşmesinden hareketle oluşturulması gerekir<sup>2</sup>. İş sözleşmesinin devamlılığı unsuru diğer sözleşmelere nazaran daha özgün nitelikler taşır. Çünkü buradaki çalışma bağı, diğer sözleşmelere kıyasla daha hassastır. Bu sebeple iş hukuku, iş güvencesini sağlamak için, iş sözleşmesini etkileyen olumsuz

---

\* Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı.

1 **ÖZKARACA**, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s. 1.

2 **GÜZEL**, Ali, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s. 4.

nedenleri ortadan kaldırmak zorundadır<sup>3</sup>. İş güvencesini tehlikeye sokacak nedenlerin başında işverenin değişmesi gelmektedir. Bu durum ile işçinin işini kaybetme riski gündeme gelir.

İşyeri devrinin yasal düzenlemelere konu olmasındaki amaç, iş ilişkisinin ve işçinin korunmasıdır. Böylelikle, mevcut düzenlemelerle hem işçinin hem de işverenin çıkarının optimal düzeyde korunması hedeflenmekte ve işverenin girişim özgürlüğü ile işçinin çalışma hakkının uyumlu hale getirilmesine çalışılmaktadır<sup>4</sup>.

20. yüzyılın başlarında iş ilişkisinin “objektifleştirilmesi” veya “kişisellikten arındırılması” görüşlerinin geliştirilmesiyle birlikte, işyerinin devrinde iş sözleşmesinin devamına ilişkin kabul söz konusu oldu ve böylece, iş ilişkisinin objektifleştirilmesi anlayışıyla birlikte artık işçi iş görme faaliyeti için kendini işverene değil, işyerine bağımlı hissederek, iş ilişkisi bakımından işçi ile işyeri arasındaki bağ ön planda tutulmuş, ilişkinin devamı bakımından işyerinin esas alınması kabul görmüş ve kişisellik unsuru bertaraf edilerek işyeri ve iş ilişkisini birbirine bağlayan bu anlayışla iş sözleşmesinin devamı sağlanmıştır<sup>5</sup>.

İncelememizde öncelikle, iş hukukuna ait temel kavramlardan olan işyeri, işyeri bölümü ve işletmenin kısaca tanımlarına yer verilecek, sonrasında ise işyeri devri ve koşulları ile ticari işletme devri üzerinde durularak, bu bağlamda örnek Yargıtay kararları ile birlikte, işyeri devrine yol açan durumlar, işyeri devrinin sonuçları ve işyeri devrinin diğer üçlü iş ilişkileriyle kıyaslamalı anlatımı gerçekleştirilmeye çalışılacaktır.

## 1. İŞYERİ, İŞYERİ BÖLÜMÜ, İŞLETME İLE İŞYERİ DEVRİ VE TİCARİ İŞLETMENİN DEVRİ KAVRAMLARI

### 1.1. İşyeri

İş Kanunu'nun 2. maddesinin ilk fıkrasında, işyeri kavramı, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmakta ve aynı madde devamında, “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine

<sup>3</sup> GÜZEL, s. 5.

<sup>4</sup> ALPAGUT, Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, İstanbul 2010, s. 2.

<sup>5</sup> ALPAGUT, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 7.

bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır” denilmekte ve işyeri ile ilgili son olarak, “işyerinin, işyerine bağlı yerler; eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olduğu ifade edilmektedir<sup>6</sup>.

Kanun hükmünden, işyerinin, bir mal veya hizmet üretmek biçimindeki teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi ve maddi olmayan unsurlarla işçinin birlikte örgütlendiği birim olduğu anlaşılmaktadır<sup>7</sup>. Kısaca, bir işveren tarafından devamlı bir faaliyet ile teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan araçlarla işgücünün bir araya getirilerek örgütlendiği üniteye işyeri denir<sup>8</sup>.

### 1.2. İşyeri Bölümü

İşyeri bölümü kavramından anlaşılması gereken, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesinde belirli bir işleve sahip olan ve bu işlevini ayrıldığı işyerinden bağımsız şekilde devam ettirebilen bir organizasyon birimi olmasıdır. İşyeri bölümü, işyerinin teknik amacını oluşturan mal veya hizmet üretiminin bir parçası veya teknik amaca etkinlik kazandıran bir kısmı olabileceği gibi, yardımcı işlerin görüldüğü bir bölüm de olabilir<sup>9</sup>.

İşyerinin bir bütün olarak değil de, sadece bir bölümünün devri halinde kısmi devir söz konusu olmaktadır. İşyeri bölümünün devrinde önemli olan husus, devredilen bölümün bağımsız bir şekilde faaliyetlerine devam edebilir olmasıdır<sup>10</sup>.

### 1.3. İşletme

İşyeri kavramı İş Kanunu’nda tanımlanmış iken, işletme kavramının tanımına İş Kanunu’nda yer verilmemiştir. İşletme, işyerinden daha geniş ve

6 İşyeri kavramı hakkında bkz. **SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, Dokuzuncu Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, Eylül 2013, s. 181-183; **ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 57; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku, Beşinci Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2012, s. 214-215; **GÜNAY**, Cevdet İlhan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İkinci Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 184-188.

7 **ÖZKARACA**, s. 8.

8 **EKONOMİ**, Münir: “İşyerinin Bir Bölümünün Devri ve İş İlişkilerine Etkisi”, Prof. Dr. Turhan ESENER’e Armağan, Ankara 2000, s. 339.

9 **EKONOMİ**: “İşyerinin Bir Bölümünün Devri ve İş İlişkilerine Etkisi”, s. 340-341.

10 **DOĞAN YENİSEY**, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s. 242.

işyerlerini kapsar niteliktedir. Örneğin işletme tek bir işyeri olabileceği gibi, birden çok işyeri de olabilir.

Ticari işletme esasını üzerine şekillenmiş olan Ticaret Kanunu'nda, esasen ticaret hukukunun uygulama alanına giren işletme kavramının tanımına yer verilmiştir. 6102 sayılı yeni Ticaret Kanunu'nda md. 11 'de düzenlenen ticari işletme<sup>11</sup>, "esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü bir işletme" olduğu, şeklinde tanımlanmıştır.

İşletme kavramına ekonomistler arasında farklı anlamlar verilse de, iş hukuku alanında birleşilen görüşe göre; ekonomik üretim birimi olan işletme, teknik üretim birimi olan işyerlerine bölünebilir<sup>12</sup>. İş hukukunda işletmenin ekonomik yönü görmezden gelinirse de; iş hukuku işletme içinde ortaya çıkan ekonomik-mali sorunlarla ilgilenmez ve sadece işletme faaliyetlerinin gerçekleşmesinde görev alan işçilerin durumuyla ilgilenir. Örneğin, işletmenin devri ya da el değiştirmesi durumunda, iş hukuku burada, çalışan işçiler açısından ortaya çıkabilecek sorunlarla uğraşır<sup>13</sup>. Belirtilmelidir ki, işyeri ile işletmeyi birbirinden ayıran en önemli ölçüt, işyerinin teknik üretim birimi, işletmenin ise ekonomik üretim birimi olmasıdır<sup>14</sup>. İşyeri ve işletme kavramlarını ayırt ederken esas alınacak temel ölçüt, izlenen amaçtır. Şöyle ki, eğer teknik bir amaç söz konusu ise yani mal veya hizmet üretimi amaçlanmış ise, işyerinden; eğer takip edilen ekonomik amaç ise işletmeden bahsedilir. Ancak, işletmenin mutlaka ekonomik bir amaca özgülümlenmiş olmadığı bilinmelidir<sup>15</sup>.

Önemli olan husus, ticaret hukukunda işletmenin tanımı yapılırken, iş hukukundakinin aksine, iş gücünden bahsedilmemiş olmasıdır.

---

11 6762 sayılı Eski Türk Ticaret Kanunu'nda tanımına yer verilmemiş olan ticari işletme kavramının, 6102 sayılı Yeni TTK md. 11'de tanımı düzenlenmiştir.

12 GÜZEL, s. 63.

13 GÜZEL, s. 64-65.

14 GÜZEL, s. 67.

15 YEŞİL, Sevgi Başak, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşyeri Devri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir 2009, s. 23.

## 1.4. İşyeri Devri

### 1.4.1. Genel Olarak

İş Kanunu'nun işyeri devrini düzenleyen 6. maddesi uyarınca, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer (f. 1).

İş Kanunu md. 6'da düzenlenen işyeri devri, Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesini<sup>16</sup> esas aldığından, yönerge hükümleri büyük önem arz etmektedir. Söz konusu bu yönergeye göre devir, "bir ekonomik ana veya yan faaliyetin yürütülmesi amacıyla kaynakların organize edilmiş şekilde bir araya getirilmesi anlamında kimliğini koruyan bir ekonomik birliğin devri" olarak tanımlanmıştır. İş Kanununda ise, devir kavramının tanımına yer verilmemiş, sadece devrin sonuçları ve bir kısım unsurları düzenlenmiştir. Kanun hükmünden hareketle, işyeri devri, işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki işlemle bir işverenden bir başkasına geçmesi olarak tanımlanır<sup>17</sup>.

Maddi olan ve maddi olmayan unsurlar ile işgücünden oluşan bir birim olan işyerinin, hukuki sonuçlar doğuracak şekilde devrinden söz edebilmek için, işyerinin bütün maddi unsurlarının herhangi bir değişiklik yapılmadan geçirilmesi zorunlu değildir. Öyle ki, işyeri devredilirken bazı araçlar ayrılabilir ve devredilmeyebilir; yani burada bütün iktisadi değerlerin geçmiş olması gerekli olmayıp, burada önemli olan nokta, işyerinin devri durumunda teknik amacın devamını sağlayacak nitelikteki unsurların devridir<sup>18</sup>.

Türk Hukukunda işyeri devrine ilişkin düzenleme 2003 tarihinde İş Kanunu'na girmiştir. 1475 sayılı Kanun döneminde, işyerinin devrine ilişkin bir düzenleme yoktu. Bu konu ancak, iş sözleşmesinde işverenin kişiliğinin önemli olmaması ve iş mevzuatının işyeri devrinde iş sözleşmesinin devralan

---

<sup>16</sup> Bu konuda çıkarılan ilk Avrupa Birliği yönergesi 14.02.1977 tarihli, 77/187 sayılı yönerge'dir. Bu yönergeyi takiben getirilen değişikliklerin düzenlendiği ikinci bir AB yönergesi ise 29.06.1988 tarihli, 98/50 sayılı yönerge'dir. 12.03.2001 tarihinde kabul edilen 2001/23 sayılı AB yönergesi ise, önceki iki yönergenin birleştirilmiş hali olup bu konudaki en son tarihli yönerge'dir. Detaylı bilgi için bkz. **ALPAGUT**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 10-15; **ÜNALÇIN**, Pınar, İş Hukuku Açısından Avrupa Topluluğu'nda İşyeri Devri (187/77 No.lu Direktif Çerçevesinde), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1992, s. 3-6; **YEŞİL**, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşyeri Devri, s. 34-40.

<sup>17</sup> **ALPAGUT**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 16.

<sup>18</sup> **EKONOMİ**, s. 344.

işverenle devamını düzenleyen hükümler esas alınarak, doktrin ve mahkeme içtihatları ile çözülmeye çalışılıyordu<sup>19</sup>.

İşyerinin bir işverenden başka bir işverene devri, kural olarak işçi bakımından iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması halini teşkil etmez<sup>20</sup>. Nitekim Yargıtay bir kararında<sup>21</sup> bunu açıkça belirterek, işyerinin devir ve intikalinin iş koşullarında esaslı değişiklik sayılmayacağını ifade etmiştir.

İş hukuku anlamında işveren değişikliğinden bahsedebilmek için, asıl işverenin işyeri üzerindeki yönetim yetkisini başka bir işveren lehine yitirmesi ve dolayısıyla iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatının ortadan kalkması gerekir; ayrıca, işveren değişikliğine yol açan nedenler önemli olmamalı ve işverenin değişmesine karşın, işyeri faaliyetlerinin varlıkları korunmalıdır<sup>22</sup>.

İşyeri devrinde, devralan işveren sadece hizmet akitlerine taraf olmayıp, bunun yanında, iş ilişkisinin kapsamında olan bütün hak ve borçları yani çalışma şartlarını da üstlenmesi gerekmektedir. Bunlar her şeyden önce hizmet akdinden doğan hak ve borçlardır; ve bunların kapsamına hizmet akdinin hükmü ve eki niteliğindeki personel yönetmeliği, iç yönetmelik veya başka ad ile düzenlenmiş çalışma şartları ile işyeri uygulaması da dahildir<sup>23</sup>.

İşyerinin devri konusunda, işyerinde az ya da çok işçi çalıştırılmasının bir önemi yoktur. Öyle ki, tek işçinin çalıştığı işyerinin devri dahi mümkündür<sup>24</sup>.

İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devrine farklı hukuki olgular sebep olabilir. Bazı hallerde devre sebep olan temel olguyu bir yasa hükmü oluştururken, bazı hallerde ise bu bir hukuki işlem olabilir. Örneğin, satım sözleşmesi, kira, intifa hakkının tesisi, özelleştirme uygulamaları, miras yoluyla devir veya ticaret ortaklıklarının birleşmesi, tür değiştirmesi veya bölünmesi halleri devre temel teşkil edebilmekle birlikte, bu devir kimi hallerde cüzi

---

19 ALPAGUT, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 20.

20 GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi Cilt 1, Üçüncü Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s. 301.

21 Yarg. HGK. 17.01.1990, E. 1989/9-610, K. 1990/5 (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

22 ÜNALÇIN, s.10.

23 EKONOMİ, s. 331.

24 EKONOMİ, s. 339.

halefiyet şeklinde iken, kimi zaman ise külli halefiyet şeklinde olabilir<sup>25</sup>. Külli halefiyet, malvarlığının veya bir bölümünün aktif ve pasifleri ile birlikte tek bir olayla bir bütün halinde geçmesi olup, hukukumuzda ancak yasal düzenlemelerle sınırlı haller için öngörülmüştür ve asıl olanın cüzi halefiyet olduğu kabul edilmiştir; örneğin, mirasın intikali yasada öngörülen külli halefiyet hallerinden biridir. Böylece, miras bırakanın ölümüyle birlikte, tereke bir bütün olarak mirasçılara geçecek iken, cüzi halefiyette ise, hak ve borçların bir bütün halinde devri söz konusu değildir, ancak malvarlığına ait hak ve borçların ayrı ayrı ve uygun devir işlemleri ile devredilmesi gerekir<sup>26</sup>.

#### 1.4.2. İşyeri Devrinin Koşulları

AB'nin 2001/23 sayılı Yönergesine ait 1. maddesinde, "bu yönergenin işletme, işyeri veya işletmenin ya da işyerinin bir bölümünün bir başka işverene sözleşmesel devri veya birleşmesi halinde uygulanacağı" ifade edilmiştir. Bu hüküm esas alındığında, işyeri devrinin koşulları ise; bir ekonomik birliğin yani işyeri veya bölümünün varlığı, bu ekonomik birliğin bir başka işverene devri (işverenin değişmesi), devrin hukuki işleme dayalı olması ve işverenin değişmesine rağmen ekonomik birliğin kimliğini koruması olarak belirtilmiştir.

Türk İş Hukuku bakımından da, işyeri devrinden söz edilebilmesi için işyeri veya işyeri bölümünün varlığına ilaveten, işverenin değişmesi gerekmektedir. Öyle ki, işveren değişikliğinin olmadığı durumlarda bir işyeri devrinden söz edilmesinin mümkün olamayacağı; ayrıca, her türlü işveren değişikliğinde de maddenin uygulanamayacağı belirtilmelidir<sup>27</sup>. Devre konu ekonomik birliğin bir başka işverene geçmesine rağmen kimliğini koruması şartı da, işyeri devrinin gerçekleşmesinde diğer bir koşuldur, böylece, devreden işveren tarafından belirli bir teknik amaç doğrultusunda organize edilmiş bir bütün olan işyeri, devir sonrasında da devam eder<sup>28</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu md. 6'da, tüm işveren değişikliklerinde değil işyerinin veya bir bölümünün hukuki işleme dayalı olarak bir başkasına devri halinde uygulanacağı belirtilerek, mevcut hükümde devir kavramının tanı-

25 **ALPAGUT**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 16-17.

26 **ALPAGUT**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 18.

27 **ÇELİK**, s. 61-62; **ALPAGUT**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 41; **ÜNALÇIN**, s. 12.

28 **ALPAGUT**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 45.

mına yer verilmeyip, devrin bir kısım unsurları düzenlenmiştir. Madde hükümünden, yönergedeki ifadeye uygun olarak, devre konu işyeri veya işyerinin bir bölümünün varlığı, devir konusu işyeri veya bölümünün bir başkasına devri ve bu devrin hukuki işleme dayalı olarak gerçekleşmesi devrin koşulları olarak anlaşılmaktadır<sup>29</sup>.

İşyeri devrinden bahsedebilmek için, öncelikli şart fiziki olarak işyerinin devridir; aksi takdirde salt işçilerin bir başka işverene geçmesi işyeri veya bir bölümünün devri olarak kabul edilemez<sup>30</sup>. Ancak, Yargıtay bir kararında<sup>31</sup>, işgücünün önem taşıdığı bir sektörde, maddi ve maddi olmayan unsurların devri olmaksızın da, ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devrini işyeri olarak kabul etmiştir.

Bir işyeri veya işyeri bölümü devrinden bahsedebilmek için, devreden ve devralan işverenlerin yürüttükleri faaliyetlerin aynı veya benzer nitelikte olması gerekir; eğer, devralan kimse, devraldığı işyerini veya bir bölümünü tamamen farklı bir amaç için kullanıyorsa, burada İş Kanunu md. 6 anlamında bir işyeri devrinden söz etmek mümkün olmaz<sup>32</sup>.

İşyerinin, maddi olan ve olmayan araçlar yanında işgücü unsurunu da kapsayan bir ünite olması sebebiyle, bir işyerinde veya işyerinin bir bölümünde çalışanların başka bir işverene geçmeleri konusunda anlaşma, gerçek bir işyeri veya işyeri bölümünün devri niteliğinde değildir; nitekim, bir işyeri devrinde olduğu gibi, işyeri bölümünün devrinden de söz edebilmek için, var olan unsurların aynı amaç için veya tamamen benzer nitelikte kullanılmaya devam edilmesi gerekir; ayrıca, teknik amaç, sadece işyeri devri anında önem arz etmez, bu durumun varlığını devam ettirmesi de gerekmektedir<sup>33</sup>.

İşverenin işyerini kapatması ve sonrasında işyerini devretmesi durumu, md. 6 anlamında işyeri devri sayılmamakla birlikte, işyerinin faaliyetlerine kısa bir süre için ara verildikten sonra devralanın faaliyetlere devam etmesi durumunda işyeri devrine ilişkin hüküm uygulama alanı bulacaktır<sup>34</sup>.

---

29 ALPAGUT, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 28.

30 DULAY, Dilek, İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Legal İSGHD, 2011 C.8/S.32, s. 1376.

31 Yarg. 9. HD., 14.06.2011, E. 2011/23099, K. 2011/18033 (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

32 GÜZEL, s. 82.

33 EKONOMİ, s. 341.

34 EKONOMİ, s. 342.



İşyeri devrinin gerçekleşebilmesi için, işyerinin devrinde o işyerinde çalışan işçilerin rızasının aranması gerekli olmayıp, bu hususta işçinin iradesinin ortaya çıkması gerekmez<sup>35</sup>. İş sözleşmesi bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Türk İş Hukukunda işyerinin devrini işçilere bildirme zorunluluğu yoktur, ancak pek tabidir ki, ihtiyari olarak işyerinin devrinin işçilere bildirilmesinde herhangi bir sakınca söz konusu olamaz. İş Kanunu'ndaki düzenleme AB yönergelerini esas alsa da, yönergede düzenlenen, devralan işveren tarafından işçilere ve sendika temsilcilerine devirle ilgili bilgi verme yükümlülüğü, hukukumuz açısından madde hükmüne alınmamıştır<sup>36</sup>.

İşyeri devrine ilişkin uyuşmazlıkların birçoğu işyeri devri sonucu işçi alacaklarının güvencesi üzerine inşa edilmiştir. Öyle ki, iş hukuku açısından bir işyeri devrinin gerçekleşmesi için hangi unsurların devredilmesi gerektiğinden ziyade, iş ilişkilerinin devam edip etmediği tartışma konusu olmuştur<sup>37</sup>.

## 1.5. Ticari İşletme Devri

### 1.5.1. Genel Olarak

Bir malvarlığının veya ticari işletmenin bir bütün olarak devredilmesi halinde, yani bütün aktifleri ve pasifleri ile devre konu olması hakkında, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'nun emredici nitelikteki 202. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Bu hükme göre, kanun koyucu önce ticari işletmenin, içerdiği malvarlığı unsurlarının devri için zorunlu tasarruf işlemlerinin ayrı ayrı yapılmasına gerek olmaksızın bir bütün halinde devredilebileceğini ve diğer hukuki işlemlere konu olabileceğini; aksi öngörülmemişse, devir sözleşmesinin duran malvarlığını, işletme değerini, kiracılık hakkını, ticaret unvanı ile diğer fikri mülkiyet haklarını ve sürekli olarak işletmeye özgülenen malvarlığı unsurlarını içerdiğinin kabul olunacağını, devir sözleşmesiyle ticari işletmeyi bir bütün halinde konu alan diğer sözleşmelerin yazılı olarak

<sup>35</sup> ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006, s. 181.

<sup>36</sup> SAYIŞ, Begüm, İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara 2008, s. 60.

<sup>37</sup> YEŞİL, s. 81.

yapılacağını ve ticaret siciline tescil ve ilan edileceğini düzenlemiş bulunmaktadır<sup>38</sup>.

İş hukuku anlamında işyeri devrinde olduğu gibi ticari işletmenin devrinde de, ticari işletmeyi devam ettirme imkânı sağlayacak unsurların devri zorunludur.

Devirde önemli olan husus işletmenin malvarlığına dâhil olan borç ve yükümlülüklerin yani pasifin durumu iken; genel olarak bir borcun nakli işleminde, borcu devreden alacaklısına karşı borçtan kurtulabilmesi ancak alacaklının rızası ile mümkündür (TBK md. 195/f. 1). Buna karşın, TBK md. 202’de ticari işletmenin devrinde pasifin durumu farklı şekilde düzenlenmiştir<sup>39</sup>.

TBK md. 202 uyarınca, bir ticari işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara Ticaret Sicili Gazetesinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, alacaklılara karşı ticari işletmedeki borçlardan sorumlu olur. Ticari işletmeyi devreden de iki yıl süreyle devralanla birlikte müteselsilen sorumlu kalmaya devam eder. İki yıllık müteselsil sorumluluk süresi, muaccel borçlar için, duyuru tarihinden itibaren; müeccel borçlar için ise, muacceliyet tarihinden itibaren işlemeye başlar. İki yıllık müteselsil sorumluluk süresinin işlemeye başlayabilmesi için ticari işletmeyi devralanın ticari işletmenin devrini Ticaret Sicil Gazetesinde ilanla duyurma yükümlülüğünü yerine getirmesi gerekir<sup>40</sup>.

### 1.5.2. Ticari İşletmenin Devri Halinde, İşletme Çalışanlarının Hukuki Durumu

Ticari işletmenin devri halinde işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer, böylece devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı iken, devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyeri-

<sup>38</sup> KAYIHAN, Şaban, Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Ticari İşletme Hukuku, Ankara 2012, s. 54.

<sup>39</sup> KAYIHAN, s. 56.

<sup>40</sup> KARAHAN, Sami, Ticari İşletme Hukuku, 23. Bası, Mimoza Yayınları, Konya, Eylül 2012, s. 37.

nin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz<sup>41</sup>.

## 2. İŞYERİ DEVRİNE YOL AÇAN DURUMLAR

### 2.1. Genel Olarak

İş Kanunu madde 6'nın gerekçesinde, “maddenin, gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında hukuki bir işleme dayalı olarak işyerinin veya bir bölümünün başka bir işverene geçtiği bütün halleri kapsar nitelikte olduğu, ancak, işletmenin özelliğine göre sonuçlardaki farklılıkların maddede ayrıca ele alınmış ve istisnaların gösterilmiş olduğu” belirtilmiştir. Böylece kanun koyucunun, tüm külli halefiyet hallerini kapsam dışı bırakmadığı; maddede yer alan “hukuki işleme dayalı” devir ifadesi ile, işverenin ölümü ile iş sözleşmesinin mirasçılara geçmesi dışındaki tüm işveren değişikliği hallerini içerdiği anlaşılmalıdır<sup>42</sup>.

İşyeri devrinde önem arz eden bir husus da, işverenin değişmesi konusunda, önceki işveren ile yeni işveren arasında hukuki bir bağın bulunması zorunluluğunun aranmamasıdır<sup>43</sup>.

### 2.2. Hukuki İşleme Devir

İş Kanunu md. 6 hükmü uyarınca, işyeri veya işyerinin bir bölümü “hukuki bir işleme” dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer (f. 1.). Madde hükmünde devralan kişinin işveren sıfatına sahip olup olmadığından bahsedilmemiş, “başka birine devredildiğinde” ifadesi kullanılmıştır.

İşyeri devri iki taraflı bir hukuki işlem olarak kurulabileceği gibi, tek taraflı olarak da kurulması mümkündür. Örneğin vasiyet yoluyla işyerinin devri bu şekilde gerçekleşir. Uygulamada en sık görülen işyeri devri ise, işyerinin başka bir işverene satılması durumudur. Ayrıca, belirtilmelidir ki, mülkiyet hakkının devralan işverene geçmesi, işyeri devrinde bir zorunluluk

41 **KARAHAN**, s. 39. Ayrıca, birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde, çalışanların hukuki durumlarına ve iş ilişkilerine TK. 158, 178 ve 190'ncü madde hükümleri uygulanacaktır.

42 **ALPAGUT**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 70.

43 **EKONOMİ**, s. 347.

değildir<sup>44</sup>. Bu sebeple, işyeri devri bir kira sözleşmesi<sup>45</sup> şeklinde de gerçekleşebilir. Öyle ki, kanunun 6. maddesinin gerekçesinde, bu maddenin, işyerinin satım sözleşmesi sonucu kesin ve sürekli biçimde devrinde uygulanabileceği gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabileceği belirtilmiştir.

Özelleştirme sonucunda kamuya ait işyerlerinin kısmen veya tamamen başka birine devri de işyeri devri niteliğindedir<sup>46</sup>. Ancak, özelleştirme sonrasında işverenin tüzelkişiliği devam ediyorsa ve sadece şirkette pay durumunda bir değişiklik varsa, burada işyeri devrinden söz edilemez<sup>47</sup>.

İşyerine kamu makamları tarafından el konulması da işyeri devrinin gerçekleşmesine sebep olabilir. Ancak burada önemli olan husus, kamu makamlarının bir hukuki işlem niteliğinde olan işyerine el konulması işlemi neticesinde, işverenin hukuki kişiliğini değiştirip değiştirmeyeceğidir. Öyle ki, işyerine kamu makamları tarafından el konulduktan sonra, eğer, işyerinin tamamının veya bir bölümünün başka birine devri söz konusu ise, burada işyeri devrinden bahsedilir. Aksi halde, sadece kamu makamlarının işyerine el koyması ile işyeri devri gerçekleşmez<sup>48</sup>.

İşyeri devrine bir başka örnek, adi ortaklıkta ortaklardan birinin hissesini devretmesidir. Çünkü, bu durumda hissesini devreden ortak ortaklıktan çıkmış olmaktadır<sup>49</sup>. Tüzel kişiliği olan ortaklıklarda ise, ortaklardan birinin hissesini devretmesi işyerinin devri sayılmaz<sup>50</sup>. Nitekim Yargıtay da bir kararında<sup>51</sup>, “...Her ne kadar mahkemece işyeri devrinin mevcut olduğu kabul edilerek davacının davasının kabulüne karar vermişse de, somut olay-

44 GÜZEL, s. 29.

45 Yarg. 9. HD., 7.03.2005, E. 2005/802, K. 2005/7443: “Davalı şirketin işin görüldüğü binayı malikinden 07.11.2000 tarihinde 01.10.2000 tarihi itibari ile kiraladığı, taşınmazı kiralarken önceki kiracı olan şirketin borçlarını da üstlendiği, bu kiralamadan sonra işyerinde tadilat yaparak aynı unvan altında aynı işi yapmaya devam ettiği, daha önce çalışanların bir kısmı ile çalışmayı sürdürdüğü anlaşılmaktadır. Somut bu maddi olgulara ve özellikle kiralama tarihine göre, fülî devrin gerçekleştiği, (...) sabittir.” (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

46 ÇELİK, s. 60.

47 GÜZEL, s. 33-34.

48 ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Ankara 2004. s. 372.

49 ÇİL, s. 371-372.

50 GÜZEL, s. 58.

51 Yarg. 9. HD., 11.7.2005, E. 2005/21402, K. 2005/24448 (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

da işyeri devri söz konusu olmayıp davalı bankanın hisseleri el değiştirmiştir...” diyerek, tüzel kişiliği olan ortaklıklarda hisse devri konusunu işyeri devri olarak kabul etmemiştir.

İşverenin işyerini bir şirkete sermaye olarak koyması<sup>52</sup> İş Kanunu bağlamında işyeri devri olarak kabul edilmekle birlikte, işyerinin bir gerçek kişi tarafından işletilirken şirketleşmeye gidilmesi halinde de işveren sıfatında değişiklik meydana geldiği için, burada da işyerinin devrinden bahsetmek mümkündür<sup>53</sup>.

İşyerinde işverenin değiştiği durumlarda işyeri devrine bağlanan hukuki sonuçların uygulanması gerekir. Nitekim işyerinin devri ile birlikte işçinin korunması ihtiyacı gündeme gelir. Bu sebeple işyeri devri hususu ile ilgili belirtilenler dışında da işyeri devri örnekleri mevcuttur<sup>54</sup>.

52 Yarg. 9. HD., 8.4.2008, E. 2007/27725, K. 2008/7812: “İş Kanunu'nun 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca işyerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir. Bu bağlamda, bir işyerinin, işvereni tarafından, bir şirkete sermaye olarak konulması halinde de, İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi anlamında işyerinin devri olarak kabul edilmeli kıdem süreleri birlikte hesaplanmalıdır.” (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

53 Yarg. 9. HD., 22.7.2008, E. 2007/20491, K. 2008/21645: “...gerçek şahıs tarafından işletilen işyerinde işverenin de ortak olduğu bir şirket kurularak işyerinin yeni kurulan şirket tarafından işletilmeye başlanması halinde işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği sonucuna varılması doğru değildir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre bu tür bir ilişkide 4857 sayılı İş Kanununun 6.maddesinde sözü edilen işyeri devrinin kuralları uygulanmalıdır.” (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

54 Yarg. 9. HD., 14.7.2011, E. 2009/16835, K. 2011/24239; Yarg. 9. HD., 19.01.2010, E. 2009/42958, K. 2010/354; Yarg. 9. HD., 2.12.2009, E. 2009/10676, K. 2009/33101; Yarg. 9. HD., 23.10.2009, E. 2008/10811, K. 2009/28902: “İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi halinde, bu işlem de bir tür işyeri devridir. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır ( Yargıtay 9.HD. 22.7.2008 gün 2007/20491 E, 2008/21645 K. ). Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da imkan dahilindedir. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir. Banka veya borsa aracı kurulu işyerlerine Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunun el koyması ise işyeri devri niteliğinde değildir. Gerçekten bu halde işyeri devredilmemekte sadece yönetime müdahale edilmektedir. Özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak değerlendirilemez. Belirtilen işlemde, işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmiş olmaktadır. Bununla birlikte tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri ola-

Miras yoluyla intikalin işyeri devri olmadığı, madde gerekçesinde belirtilmiştir. Buna ilaveten, maddenin son fıkrasında işyerinin iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiye edilmesi sonucunda bir başkasına devredilmesi halinde işyeri devrinin söz konusu olmayacağı düzenlenmiştir. Madde hükmünde sadece iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesinden bahsedildiği için iflas dışında cebri icra yollarıyla satışlar bu hüküm çerçevesinde değerlendirilecektir<sup>55</sup>.

### 3. İŞYERİ DEVRİNİN SONUÇLARI

#### 3.1. İş Sözleşmelerinin Tüm Hak ve Borçları ile Devralana Geçmesi

İş Kanunu md. 6/f.1 uyarınca, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak bir başkasına devredildiğinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile birlikte devralana geçecektir. Bu sonucun gerçekleşebilmesi için, o işyerinde çalışan işçilerin rızasının aranması gerekmemektedir. Devralan işveren iş ilişkisi kapsamındaki tüm hak ve borçlardan yani tüm çalışma şartlarından sorumlu olacaktır.

Bir işyerinin yeni bir işverene devri, o işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini kendiliğinden sona erdirmez. Ancak devir gerçekleşmeden önce işçi veya işverence feshedilmiş olan yahut süresi dolmuş olan iş sözleşmeleri yeni işvereni bağlamayacaktır. Yeni işveren bu işçileri tekrar işe almış olsa bile, burada ayrı bir sözleşme gündeme gelecek ve taraflar bu yeni sözleşmenin koşullarını eskisi ile bağlı olmaksızın belirleyeceklerdir; yeter ki, devirden sonra çalışma koşullarının işçi aleyhine ağırlaştırılması amacını taşıyan muvazaalı bir fesih söz konusu olmasın<sup>56</sup>.

İşyerinin devredilmesi çalışma koşullarını değiştirmez. Nitekim, İş Kanunu'nun 6. maddesinde iş sözleşmesinin tüm hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçeceği belirtildiğinden, devir işlemi ile birlikte iş sözleşmesi hiç değişmeden kalacak, devralan işveren, sözleşmenin yeni tarafı olarak devreden işverenin yerini alacaktır. Devralan işveren, bu sözleşme ile bağlı olmakla birlikte, tek taraflı olarak bu kural ve şartları değiştiremez. Esaslı bir değişiklik yapmak isteyen devralan, işçinin yazılı rızasını almalı ve

---

*rak değerlendirilmelidir (Yargıtay 9.HD. 8.7.2008 gün ve 2008/25370 E, 2008/19682 K.).* (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>55</sup> ÇANKAYA/ÇİL, s. 196.

<sup>56</sup> ÇALIK, Abdurrahman, İş Hukukunda İşyeri Devri ve Sonuçları, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S:55-56, 2009, s. 113.

İş Kanunu md. 22'deki prosedürü izlemelidir. Aksi takdirde işçiler, İş Kanunu md. 24/2'nin (e) ve (f) bentleri uyarınca haklı nedenle derhal fesih haklarını kullanabileceklerdir<sup>57</sup>.

### **3.2. Devralan İşverenin Devirden Önce veya Sonra Doğan Tüm Hak ve Borçlardan Sorumlu Olması – Devreden İşverenin Süre Yönünden Sınırlı Olarak Sorumlu Tutulması**

İşyeri devri ile birlikte devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile devralan işverene geçeceğinden, devralan işveren devreden işverenin yerine geçecek ve sadece kendi döneminde gerçekleşecek olan haklardan değil, buna ilaveten işçinin devreden işverenin nezdindeki çalışmasından dolayı doğan haklardan da sorumlu olacaktır<sup>58</sup>.

İşyerinin devri, devralan işverenin tüm hak ve borçları ile birlikte iş sözleşmesine taraf olmasını sağlarken, devreden işveren ise taraflıktan çıkar. Böylece, devreden işveren işçilere karşı yükümlülükten kurtulmuş olur. Ancak, devir tarihinden itibaren iki yıllık süre ile sınırlı olarak devreden işverenin sorumluluğu devam eder. Yalnız belirtilmelidir ki, devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinde muaccel olan alacaklar açısından geçerlidir. Bu durumda devir tarihinde muaccel olan işçilik alacaklarından (ücret, ikramiye, fazla çalışma vb.) devreden işveren devralan işveren ile birlikte sorumlu tutulacaktır.

Madde hükmünden anlaşıldığı üzere, devir tarihi itibarıyla henüz doğmamış olan veya doğmuş olmakla birlikte henüz ödeme zamanı gelmemiş olan borçlardan eski işveren sorumlu tutulamayacaktır. Böylece, işyerinin veya bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka bir işverene devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde muaccel olan ücret, fazla çalışma, tatil ücreti, prim, ikramiye gibi benzer hususlardan, devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile iki işveren birlikte sorumlu olacak, devirden itibaren iki yıl geçtikten sonra ise devreden işverene herhangi bir sorumluluk yüklenemeyecek ve bunlarla ilgili tüm sorumluluk devralan işverene ait olacaktır<sup>59</sup>. Örneğin devralan işveren, devir tarihinden önce ödenmesi gerektiği halde ödenmemiş olan ücret ve fazla çalışma gibi alacakların kendi dönemi ile ilgili olmaması nedeniyle sorumluktan kurtulamaz. Burada devralan işve-

---

57 ÇALIK, s. 114.

58 GÜZEL, s. 342.

59 ÇALIK, s. 116.

renden beklenen, basiretli bir tacir gibi davranması ve devralacağı işçilerin alacaklarının olup olmadığını tespit etmesidir<sup>60</sup>.

İhbar tazminatı ya da izin ücreti hususu, işçiler tarafından iş akdinin devamı sırasında değil, iş akdinin sona ermesi halinde talep edilebileceğinden, işyeri devri durumunda devreden işverenin sorumluluğuna gidilmesi söz konusu olamayacaktır<sup>61</sup>. İş Kanunu md. 6'da, işyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş bulunan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları hükme bağlanmıştır. Böylece, bu düzenleme ile yıllık izin ücreti alacağından tek başına devralan işverenin sorumlu olduğu anlaşılır.

İşyerinin devri halinde, iş sözleşmesi sona ermediğinden ne devreden ne de devralan işveren açısından kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır. Özetle, devralan işverenin sorumluluğu “devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut iş sözleşmelerinden” ve “devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan” kaynaklanır.

İş Kanunu md. 6/son uyarınca, tüzel kişiliğin birleşme, katılma veya türenün değişmesiyle sona ermesi hallerinde devreden işverenin tüzelkişiliği ortadan kalktığı için, birlikte sorumluluk hükümleri burada uygulanmayacaktır.

### 3.3. İşçinin Hizmet Süresinin Bir Bütün Olarak Göz Önünde Tutulması

İşyeri devri sonucunda, iş sözleşmelerinin devralan işverene geçmesi ile birlikte, işçinin devir anına dek sahip olduğu hizmet süresinin varlığı korunur. Böylece, işçi hem devir öncesi kıdemini hem de devirden sonraki hizmetini hesaba katarak, kıdeme bağlı haklarında ikisini de birleştirmiş olacaktır<sup>62</sup>. Nitekim İş Kanunu'nun md. 6/2 hükmünde, “devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olduğu” düzenlenerek, hak kazanılan yıllık izin ücreti, fesih bildirim önelleri, ihbar ve kötüniyet tazminatı hesabında her iki dönemin de sürelerinin göz önünde tutulacağı anlaşılmaktadır<sup>63</sup>.

---

<sup>60</sup> ÇALIK, s. 116.

<sup>61</sup> SÜZEK, s. 195-196.

<sup>62</sup> DULAY, s. 1384.

<sup>63</sup> SÜZEK, s. 195.



### **3.4. Devrin Taraflar Yönünden Haklı Sebep Feshe İmkan Vermemesi**

İş Kanunu md. 6/5 hükmünde, devreden ve devralan işverenin veya işçinin sırf işyerinin veya bir bölümünün devir nedenine dayanarak iş akdini haklı nedenle feshedemeyeceği düzenlenmiştir. Böylece, işçi<sup>64</sup> veya işverenin, işyerinin devrini haklı fesih sebebi yaparak sözleşmeyi sona erdirmeleri söz konusu olamaz. Ancak, bilinmelidir ki, hem devralan hem de devreden açısından iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshetme imkanı veren ve İş Kanunu md. 24 ve 25'te düzenlenen hallerin ortaya çıkması halinde, karşı taraf lehine haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.

İlgili hükmün devamında, devreden ve devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya 25. madde uyarınca haklı nedenlerle fesih haklarının saklı olduğu belirtilmiştir.

### **3.5. Devrin Taraflar Yönünden Geçerli Sebep Feshe İmkan Vermesi**

İşverenler tarafından ekonomik ve teknolojik sebepler yahut iş organizasyonu değişiklikleri gereği ile yapılan fesihlerin, geçerli bir fesih olup olmadığı tespit edilmeli, yoksa fesih geçersiz kabul edilmelidir. Örneğin, Yargıtay, özelleştirme işleminin işyerinde yapısal değişiklik gerektirdiği ve devreden işveren tarafından gerçekleştirilecek fesihler için başlı başına ekonomik bir neden teşkil ettiği görüşündedir. İşyeri özelleştirilen işveren tarafından özelleştirme gerekçe gösterilerek gerçekleştirilen toplu fesihlerin, işletmenin ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayandığının kabulü gerekecek ve bu kapsamda bazı işçilerin, işverenin diğer işyerlerine nakil edilmiş olması da geçerli nedeni ortadan kaldırmayacaktır<sup>65</sup>. Buna ilaveten, özelleştirme kapsamındaki işyeri devirleri neticesinde işyerinde mevcut iş sözleşmelerinin 6. madde gereği kendiliğinden devralan işverene geçmesi halinde, özelleştirme başlı başına devralan işveren için geçerli bir fesih nedeni oluşturmayacak, devralan işveren ancak 6. madde kapsamında çerçevesi belirlenmiş sebeplerin varlığını kanıtlamak şartıyla fesih yoluna gidebilecektir<sup>66</sup>. Nitekim, Yargıtay bir kararında<sup>67</sup>; “Özelleş-

<sup>64</sup> İşyerinin devri kural olarak işçiye hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vermez. GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, s. 309.

<sup>65</sup> AYKAN, Ömer Yiğit, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması, Legal İSGHD, 2006/12, s. 1276.

<sup>66</sup> AYKAN, s. 1276.

*tirme kapsamında olan bir işyerinde gerçekten ihtiyaç fazlası bulunduğu saptanması durumunda "ihtiyaç fazlalığı" fesih için geçerli nedeni oluşturur. Bu durumda mahkemece yapılacak iş davacının en son çalıştığı ünite ve bu ünite de fesih tarihi itibarıyla çalışan personel sayısı öncelikle tesbit edilmeli, tesbit edilen personel sayısı ile o ünite için saptanan norm kadro durumu karşılaştırılarak davacının gerçekten ihtiyaç fazlası olup olmadığı belirlenmelidir. Yapılacak bu araştırmalardan sonra şayet davacı ihtiyaç fazlası ise fesih için geçerli sebep bulunduğu kabul edilmeli, aksi halde isteğin kabulüne karar verilmelidir.”* diyerek, özelleştirmenin tek başına bir fesih sebebi olamayacağını belirtmiştir.

### 3.6. İşyeri Devrinin İşe İadeye Etkisi

İş güvencesinin temel kurumlarından biri, işçinin işe iadesini sağlayan düzenlemedir. İş Kanunu md. 21’de düzenlenen “geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı maddede ifade edildiği üzere, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur (f.1).

Elbette ki işverenin iş sözleşmesini, haklı nedenlerin varlığı halinde, derhal ve tazminatsız olarak feshetme imkanı mevcuttur. Ancak bu şekilde söz konusu haklı nedenlerin bulunmaması halinde, işverenin, serbesti içerisinde işçilerin işine son vermesi kısıtlanmakta ve ancak geçerli nedenlerin varlığına bağlı olarak, bildirim sürelerine uyularak ve kıdem tazminatı ödemek suretiyle iş sözleşmesi feshedilebilecektir.

İşçinin iş sözleşmesi, işyerinin devrinden sonra devralan işveren tarafından feshedilmişse işçinin işe iade davasını devralan işverene karşı açması gerekmektedir. Çünkü, iş sözleşmesi devralan işveren tarafından feshedilmişse, devreden işverenin feshin geçersizliğinin sonuçlarından sorumlu tutulması söz konusu olmaz<sup>68</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine açılan işe iade davasının yargılaması esnasında işyeri devredilmiş ise, husumetin kime yöneltileceği

<sup>67</sup> Yarg. 9. HD., 18.12.2003, E. 2003/20076, K. 2003/22156. (Kazancı Bilişim-İçtihat Bilgi Bankası).

<sup>68</sup> ALPAGUT, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 182-183; ÇANKAYA/ÇİL, s. 198.

hususunu önem arz eder. Şöyle ki, işe iade davasının açıldığı tarihte işyerinin devri söz konusu olmadığından, işe iade davasının devreden işverene karşı açılacağı konusunda herhangi bir görüş ayrılığından bahsedilemez. Ancak, işe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin devredilmesi halinde davanın devralan işverene karşı da yöneltilip yöneltilemeyeceği hususu tartışmalıdır. Birinci görüş, feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı fesih tarihine göre çözümlenmesi gerektiğinden ve husumet iş sözleşmesini fesheden devreden işverene yöneltildiğinden, davanın devreden işverene karşı görülmeye devam edilmesi gerektiğidir. Ancak, bu durumda devreden işveren hakkında kurulan tespit niteliğinde olan işe iade kararının, devralan işveren tarafından nasıl uygulanacağı sorun teşkil eder. İkinci görüş ise, davanın devralan işverene karşı yöneltilmesi, devreden işverene karşı açılmış olan davanın husumet yönünden reddi ve hükmün devralan işveren hakkında kurulması gerektiğidir. Ancak bu görüşün kabul edilmesi halinde, davanın açıldığı sırada henüz işyerinin devri gerçekleşmemiş olduğundan, devralan işverenin taraf sıfatını kazanması sorun teşkil edecektir. İşe iade davasının yargılaması sırasında işyerinin devredilmesi halinde, davanın devralan işverene ihbar edilmesi de üçüncü bir görüş olarak ileri sürülebilir. İşe iade davasının devralan işverene ihbar edilmesiyle, yargılama sonunda iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespit edilmesiyle, devralan işverenin işçiyi işe başlatmaması halinde yükümlülük altına girebileceğinden haberdar olacak ve buna bağlı bir ödeme yapması halinde devreden işverene ödediği miktarı rücu edebilecektir<sup>69</sup>.

#### **4. İŞYERİ DEVRİNİN DİĞER ÜÇLÜ İŞ İLİŞKİLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI**

##### **4.1. Genel Olarak**

İş hukukunda, bir işçinin haklarından birden çok işverenin sorumlu tutulabilmesi, ancak taraflar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi, işyeri devri veya iş sözleşmesinin devri gibi üçlü iş ilişkilerinden birinin varlığı halinde söz konusu olabilir. Nitekim birden çok işverenin olduğu bu durum, işçilik alacaklarından kimin sorumlu olacağının tespiti hususunda önem arz etmektedir.

---

<sup>69</sup> ÇANKAYA/ÇİL, s. 198-200.

#### 4.2. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi ve İşyeri Devri

İşyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünün veya yardımcı işlerin bir başka işverene verilmesi İş Kanunu md. 2 anlamında alt işveren ilişkisi oluşturur. Madde hükmünde yardımcı işlerin alt işverene verilebilmesi herhangi bir sınırlayıcı şarta tabi tutulmamışken, asıl işin bir bölümünün alt işverene verilebilmesi için işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir işin bulunması aranmaktadır. Temizlik, güvenlik, yemek, taşıma gibi işler yardımcı işler kapsamında olup, bu gibi işlerin bir başka işverene verilerek ve işin bu işverenin işçileri ile asıl işverene ait işyerinde görülmesi alt işverenlik ilişkisinin doğmasına sebep olacaktır<sup>70</sup>. Burada sorun, alt işveren ilişkisinin bir bölümünün devrini oluşturup oluşturamayacağı veya her iki kurumun hangi koşullarda çakışabileceğidir.

İşyerinin bir bölümünde alt işverene iş verilmesinin işyerinin bir bölümünün devri niteliğinde olup olmadığına ilişkin değişik görüşler ileri sürülebilir. İşin bir bölümünde alt işverene iş verilmesi ile, işyerinin bir bölümünün devri konularının birbiriyle ilişkisi tartışmalıdır. İşyerinin bir bölümünün devri ile asıl işveren-alt işveren ilişkisine bağlı kuralların birbiriyle bağlantılı olduğu ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda bir işyeri devrinin söz konusu olabileceği ya da aksine olmayabileceği<sup>71</sup> düşünülebilir. Ya da, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile işyerinin bir bölümünün devri kurumlarının birbiriyle bağdaşmadığı ve işyerinin bir bölümünün devri ile işin bir bölümünün alt işverene bırakılması hususlarının farklılık arz ettiği de diğer ileri sürülebilecek görüş olabilir<sup>72</sup>.

Kanımızca, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile işyerinin bir bölümünün devrinin birbirinden tamamen ve kesin bir şekilde farklı olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Nitekim, bazı durumlarda her iki kurum unsurlarının birbirleriyle örtüşerek bağdaştığını kabul etmek gerekir.

Önemli diğer bir husus, birbirini izleyen alt işverenler arasında işyeri devrinin söz konusu olup olamayacağıdır. Nitekim Yargıtay çeşitli kararlarında, faaliyetin farklı alt işverenler tarafından belirli süreli sözleşmelerle

<sup>70</sup> ALPAGUT, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, s. 96.

<sup>71</sup> Öyle ki, işyerinin bir bölümünü devralan işverenin, bu bölümü tamamen kendi faaliyet alanına dahil ederek, devreden işvereni, işyerinin dışına çıkarması durumunda, İş Kanunu md. 6 hükmü uyarınca işyeri devri söz konusu olur. Ancak, devralınan işyeri bölümünün, devreden işverenin işyeri dahilinde faaliyet göstermesi durumunda, bu iki kurumun da yani işyerinin bir bölümünün devri ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi bir arada bulunacaktır. ÖZKARACA, s. 92.

<sup>72</sup> ÖZKARACA, s. 92.

yerine getirilmesine rağmen, işyerindeki malzemeler asıl işveren tarafından sağlandığı, sabit olduğu, işçilerin de her seferinde kesintisiz işlerine devam ettiği durumlarda, alt işverenler arasında doğrudan bir hukuki ilişkinin varlığına bakılmaksızın, işyeri devrinin olduğunu belirtmiştir<sup>73</sup>. Belirtilmelidir ki, gerek Türk hukuku gerek yabancı hukuk öğretisinde, işyeri devrinde, işverenler arasında doğrudan bir hukuki ilişki bulunma zorunluluğu aranmamaktadır<sup>74</sup>. Buna ilaveten, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olup olmadığına da bakılmalıdır. Eğer muvazaalı bir durum var ise, görünüşte alt işverenlerin şahsında meydana gelen değişiklikler gerçek bir işveren değişikliği olarak kabul edilmemekle birlikte, işçiler asıl işverenin işçisi sayılacaklardır. Nitekim, alt işverenlerin değişmesine rağmen işçinin çalışmayı sürdürmesi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayandığını gösteren olgulardan biridir<sup>75</sup>.

Yargıtay, eski İş Kanunu dönemindeki pek çok kararında, işyerindeki alt işverenin değişmesini, işyerinin bir kısmının devri olarak yorumlamış ve yeni alt işveren yanında çalışmaya devam eden işçilerin, iş sözleşmeleri hâlen devam ettiği için ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti talep edemeyeceklerini hükme bağlamıştır<sup>76</sup>.

Alt işverenlik ilişkisinde amaçlanan ile işyeri bölümünün devrinde amaçlanan hususlar birbirinden farklıdır. Şöyle ki, alt işveren ilişkisinde alt işverenin işçilerinin işçilik haklarının korunması amaçlanır iken; işyerinin bir bölümünün devrinde ise işyerinin bir bölümünü devralan işverenin işçilerinin işçilik haklarını koruması amaçlanır. Hem alt işverenlik ilişkisinde hem de işyerinin kısmi devrinde, işyerine ait maddi veya maddi olmayan unsurların devri söz konusu olsa da, alt işverenlikte genellikle, işyerini oluşturan unsurların değil, “faaliyetin” devri söz konusu olur<sup>77</sup>.

Son olarak belirtilmelidir ki, Yargıtay’ın da kabul ettiği üzere, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin aynı şekilde asıl işverenin işyerinde çalışmaya devam etmeleri halinde, alt işveren, işyerini asıl işverene devretmiş sayılır<sup>78</sup>.

---

<sup>73</sup> EKONOMİ, s. 337.

<sup>74</sup> GÜZEL, s. 53.

<sup>75</sup> ÖZKARACA, s. 102.

<sup>76</sup> ÇALIK, s. 112.

<sup>77</sup> DOĞAN YENİSEY, s. 245-246.

<sup>78</sup> EKONOMİ, s. 337.

### 4.3. Geçici İş İlişkisi ve İşyeri Devri

Geçici iş ilişkisi, işyeri devri gibi üçlü bir ilişki olmakla birlikte, işyeri devrinden önemli farklılıkları bulunmaktadır. Kanunda açıkça belirtildiği üzere, geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için, işçinin devir anında yazılı rızası şarttır (İş Kanunu md. 7). Yine, geçici iş ilişkisinin yenilenmesi durumunda da işçinin yazılı rızası aranır iken, işyerinin devrinde, devir işlemi ve bunun bir sonucu olan iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesinde işçinin rızası gerekmemektedir<sup>79</sup>. Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin devir anında hatta geçici iş ilişkisinin kanundaki süreler içinde yenilenmesi durumunda her yenilemeden önce yazılı rızasının alınması şart olup, sözlü rıza geçerli olmayacaktır. İşyerinin devrinde ise, işyerinin devrinde ve bunun kanuni sonucu olan devir tarihinde işyerinde bulunan iş sözleşmelerinin devralan işverene geçişinde işçinin rızası aranmayacaktır<sup>80</sup>. Buna ilaveten, geçici iş ilişkisinde geçici bir süreyle bu ilişkiyi devreden sürekli işveren, bu ilişkinin devamında ve sona ermesi halinde, işveren sıfatını kaybetmemekte ve iş sözleşmesi devam etmektedir. İşyerinin devri durumunda ise, devreden işveren, işyerinin devrinden sonra işveren sıfatını kaybetmemekte ve işçi ile arasındaki ilişki sona ermektedir.

İş Kanunu m. 7 hükmü uyarınca, geçici iş ilişkisinde, geçici iş ilişkisi kuralan işverenin, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinde, sürekli işveren ile birlikte sorumludur. Geçici işverenin, işçinin kendisinde çalıştığı süreden önce, sürekli işveren ile olan iş sözleşmesinden doğan alacaklarından ise, herhangi bir sorumluluğu yoktur. İşyerinin devri durumunda ise, devralan işveren, işçinin devirden sonra doğan işçilik alacaklarının asli borçlusu olmakla birlikte, işyerinin devrinden önce devreden işverenle olan iş ilişkisinden kaynaklanan alacaklarından da sorumludur<sup>81</sup>.

Ayrıca, belirtilmelidir ki, sürekli işverenin, işyerini, geçici iş ilişkisi devam ederken başka birine devretmesi durumunda, geçici iş ilişkisine göre başka bir işverene ait işyerinde çalışmakta olan işçinin iş sözleşmesi de, İş

---

<sup>79</sup> ÖZKARACA, s. 112.

<sup>80</sup> SÖNMEZ TATAR, Gülüm, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara 2011, s. 53.

<sup>81</sup> ÖZKARACA, s. 113.

Kanunu m. 6 hükmünde belirtildiği üzere, tüm hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçecektir<sup>82</sup>.

#### 4.4. İş Sözleşmesinin Devri ile İşyeri Devrinin Karşılaştırılması

İş sözleşmesinin devri, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile kabul edilen yeni düzenlemelerden biridir. Taraf olma sıfatı ile birlikte, tüm hak ve borçların bir başka işveren tarafından üstlenilmesi, iş sözleşmesinin devrine ait tanımdır<sup>83</sup>. İş sözleşmesinin devrinin işyerinin devrinden farkı, devrin yasadan kaynaklanmayıp iradi olması iken; geçici iş ilişkisinden farkı ise, tüm hak ve borçlarla birlikte taraf sıfatının devredilmesidir<sup>84</sup>.

Sözleşmenin iradi devri ile devredilen iş sözleşmesi bütün unsurlarıyla devam etmekle birlikte işveren tarafı değişikliğe uğramaktadır. Sözleşmenin hukuki niteliğinde, içeriğinde ve kapsamında herhangi bir farklılaşma olmamaktadır. Bu özelliklerden dolayı sözleşmenin devri cüz'i halefiyet sonucunu doğurmaktadır<sup>85</sup>.

Devreden işveren ile devredilen işçi arasında iş sözleşmesi sebebiyle mevcut olan hukuki ilişki devrin geçerli olarak gerçekleşmesinden itibaren sona erecek, devralan işveren iş sözleşmesinin kurulması anından itibaren sözleşmenin tarafıymış gibi değerlendirilmeye tabi tutulacaktır. Buna ilave-ten, devir tarihinden itibaren sözleşmenin tarafı olan işçi devredilen işverenin işçisi olarak işlem görecektir<sup>86</sup>. Sözleşmenin iradi devrinde taraf değişikliği olmasına rağmen mevcut olan iş sözleşmesinden doğan hak, borç ve alacaklar hiçbir değişikliğe tabi olmaksızın devralan işverene geçecek, yani sözleşme ilişkisi hangi durumda ise o haliyle alınacaktır<sup>87</sup>.

İşçinin rızasının aranması, iş sözleşmesinin iradi devrini kanuni devirden ayıran en önemli farktır. İş sözleşmesinin devredilebilmesi için işçi, devreden işveren ve devralan işverenin bu yöndeki iradelerinin birleşmesi gerekir.

---

82 **ÖZKARACA**, s. 111.

83 **GÜZEL**, s. 266.

84 **ALPAGUT**, Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İSGHD 2011 C.8/S.31, s. 920.

85 **ARSLANOĞLU**, M. Anıl, İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi, Legal İSGHD 2006/10, s. 543.

86 **ARSLANOĞLU**, s. 543.

87 **ÇELİK**, s. 66; **EKONOMİ**, Münir/EYRENCİ, Öner: "Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi", Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, s. 1222.

İş sözleşmesinin devri sonucunda işçinin, işverenin yanı sıra işyeri de değişmektedir. Yargıtay da kararlarında işçinin birden fazla işveren yanında çalıştığı durumlarda işyeri devrinin varlığını tespit ederken işyerinin değişip değişmediği kriterine başvurmuştur<sup>88</sup>.

### SONUÇ

1475 sayılı İş Kanunu'nda işyeri devrine ilişkin açık bir hüküm bulunmamakta idi. İşyeri devri ve sonuçlarına ilişkin bu boşluk, doktrin ve yargı kararlarıyla İş Kanunu'nun temel prensipleri çerçevesinde giderilmeye çalışılmıştı. Nihayet, işyeri devri, AB yönergeleri esas alınarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde açıkça düzenlenmiş oldu.

Türk İş Hukuku bakımından, işyeri devrinden söz edilebilmesi için işyeri veya işyeri bölümünün varlığı ile birlikte, işverenin değişmesi de gerekmektedir. Nitekim, işveren değişikliğinin olmadığı durumlarda bir işyeri devrinden söz edilmesi mümkün olmamakla birlikte; 4857 sayılı İş Kanunu md. 6, tüm işveren değişikliklerinde değil işyerinin veya bir bölümünün hukuki işleme dayalı olarak bir başkasına devri halinde uygulanır. Ayrıca, işyeri devrinin gerçekleşebilmesi için, işyerinin devrinde o işyerinde çalışan işçilerin rızasının aranması gerekliliği de yoktur.

İş Kanunu md. 6 hükmü uyarınca, işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

İşyeri devri, satım, kiralama, vasiyet, özelleştirme sonucunda kamuya ait işyerlerinin kısmen veya tamamen başka birine devri, işyerine kamu makamları tarafından el konulması, adi ortaklıklarda ortaklardan birinin hissesini devretmesi, işyerinin bir gerçek kişi tarafından işletilirken şirketleşmeye gidilmesi gibi benzer durumlarda söz konusu olur. Buna karşın, madde gerekçesinde miras yoluyla intikalin işyeri devri olmadığı ve maddenin son fıkrasında ise işyerinin iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiye edilmesi sonucunda bir başkasına devri halinin işyeri devri sayılamayacağı belirtilmiştir.

İşyeri devri sonucunda, iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludur, ancak devreden sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı tutulmuştur. İşyerinin devri sonuçlarının bir diğeri, işçinin hizmet süresinin bir bütün

---

88 SÖNMEZ TATAR, s. 62.



olarak göz önünde tutulup, hem devir öncesi hem de devirden sonraki hizmet süresinin varlığının hesaba katılmasıdır. Ayrıca, belirtildiği üzere, işyeri devri taraflar yönünden haklı sebeple feshe imkan vermez.

İş hukukunda birden çok işverenin olduğu durumlarda, işçilik alacaklarında hangi işverenin sorumlu tutulacağı hususu sorun teşkil eder. Nitekim üçlü iş ilişkilerinde bu sorun gündeme gelmekle birlikte, buna ilaveten alt işverenlik ilişkisinin uygulamada işyeri devri ile bağdaşıp bağdaşmadığı noktası, kanunda boşluklar bulunduğundan dolayı, çözümü zor olan bir başka konudur. İşçinin korunması ve iş güvencesi bağlamında risk taşıyan tüm bu boşlukların kanunun ruhuna ve AB yönergelerine uygun doldurulması gerekmektedir.

**KAYNAKÇA**

**ALPAGUT, Gülsevil**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı, Birinci Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.

**ALPAGUT, Gülsevil**, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İSGHD 2011 C.8/S.31.

**ARSLANOĞLU, M. Anıl**, İş Sözleşmesinin İradi Devri ile İşverenin Değişmesi, Legal İSGHD 2006/10.

**AYKAN, Ömer Yiğit**, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Kazanılmış Haklarının Korunması, Legal İSGHD 2006/12.

**ÇALIK, Abdurrahman**, İş Hukukunda İşyeri Devri ve Sonuçları, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S:55-56, 2009.

**ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin**, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006.

**ÇELİK, Nuri**, İş Hukuku Dersleri, 26. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.

**ÇİL, Şahin**, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Ankara 2004.

**DOĞAN YENİSEY, Kübra**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007.

**DULAY, Dilek**, İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Legal İSGHD, 2011 C.8/S.32.

**EKONOMİ, Münir/EYRENCİ, Öner**: “Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi”, Prof. Dr. Nuri ÇELİK’e Armağan, C.II, İstanbul 2001.

**EKONOMİ, Münir**: “İşyerinin Bir Bölümünün Devri ve İş İlişkilerine Etkisi”, Prof. Dr. Turhan ESENER’e Armağan, Ankara 2000.

**GÜNAY, Cevdet İlhan**, İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Üçüncü Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.

**GÜNAY, Cevdet İlhan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İkinci Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.

**GÜZEL, Ali**, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987.

**KARAHAN, Sami**, Ticari İşletme Hukuku, 23. Bası, Mimoza Yayınları, Konya, Eylül 2012.

**KAYIHAN, Şaban**, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Ticari İşletme Hukuku, Birinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Şubat 2012.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin**, İş Hukuku, Beşinci Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2012.

**ÖZKARACA, Ercüment**, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Birinci Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, Aralık 2008.

**SAYIŞ, Begüm**, "İş Hukukunda İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara 2008.

**SÖNMEZ TATAR, Gülsüm**, "İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara, Kasım 2011.

**SÜZEK, Sarper**, İş Hukuku, Dokuzuncu Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, Eylül 2013.

**ÜNALÇIN, Pınar**, "İş Hukuku Açısından Avrupa Topluluğu'nda İşyeri Devri (187/77 No.lu Direktif Çerçevesinde)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1992.

**YEŞİL, Sevgi Başak**, "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşyeri Devri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir.