

## TİCARET ŞİRKETLERİNİN BİRLEŞMESİ VEYA BÖLÜNMESİNDE İŞVERENLERİN İŞÇİ ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞU\*

### RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS ON THE WORKERS' RECEIVABLES IN THE MERGER OR DIVISION OF COMMERCIAL COMPANIES\*

Prof. Dr. Muhammed Fatih UŞAN\*\* & Dr. Öğr. Üyesi Canan ERDOĞAN\*\*\*

#### ÖZ

İşyerinin herhangi bir nedenle aktif ve pasifle-riyle bir başkasına bırakılması durumunda işyerinin devri söz konusudur. İşyeri devri hem İş Kanunu (İşK.) m.6 hem de Türk Ticaret Kanunu (TTK) m.178'de düzenlenmiştir. Ancak her iki düzenlemeye bakıldığında arada birtakım farkların mevcudiyeti dikkati çekmektedir.

Ticaret şirketlerindeki bu tür bir yapısal değişikliklerin işçi alacaklarına da etkisi bulunmaktadır. İşK. m.6/4 uyarınca, bu kapsamdaki işyeri devrinde işçilerin alacaklarından sorumluluk, TTK m.178/3'ün kapsamındadır.

İşbu çalışma kapsamında öncelikle ticaret şirketlerinin birleşme veya bölünmesi suretiyle işyeri devrinde İşK ile TTK arasında çatışma olması halinde hangi kanunun uygulanacağı sorusu cevaplandırılacaktır. Ardından ticaret şirketlerinin birleşmesi veya bölünmesinde hangi işverenin ne kadar miktar ve süre ile sorumlu olacağı soruları cevaplanmaya çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri Devri, Birleşme, Bölünme, İşçi Alacakları, İtiraz Hakkı.

#### ABSTRACT

In case the workplace is left to someone else with its assets and liabilities for any reason, the transfer of the workplace is in question. It may occur because of legal transactions such as sale and lease, or through structural changes such as merger or division in commercial companies. Transfer of workplace is regulated in both art.6 of the Labor Law and art.178 of the Turkish Commercial Code. However, there are some differences between the two regulations.

In the event of such a structural change has effect on the workers' receivables. Pursuant to art.6/4 of the Labor Law, art.178/3 of the Turkish Commercial Code shall apply to the liability of workers in the transfer of workplaces through the structural change of companies.

Within the scope of this study, first, the question of which law will be applied in case of conflict between the Labor Law and the Turkish Commercial Code will be answered in the transfer of workplace by merger or division of commercial companies. Then, it will be tried to answer the questions of which employer will be responsible for how much and for what amount of time in workers' receivables.

**Keywords:** Workplace Transfer, Merger, Division, Workers' Receivables, Right of Objection.

\* (Araştırma Makalesi, Geliş Tarihi: 07.11.2021 / Kabul Tarihi: 05.03.2022).

\*\* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Ticaret ve Fikrî Mülkiyet Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından 26.10.2021 tarihinde düzenlenen IV. Ticaret ve Fikrî Mülkiyet Hukuku Uluslararası Sempozyumu'nda sunulan tebliğin genişletilmiş makale hâlidir.

\*\*\* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, (usanfatih@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5489-5602).

\*\*\*\* Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, (cerdogan@ybu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5656-5655).

*Atıf/Citation:* Uşan, M. Fatih / Erdoğan, Canan (2022), "Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi veya Bölünmesinde İşverenlerin İşçi Alacaklarından Sorumluluğu", TFM, C:8, S:1, s. 1-26.

## I. GİRİŞ

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda, ticaret şirketlerinin birleşmesi m.136-158 arasında ve bölünmesi m.159-179 arasında düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeler Kanun gerekçesinde de belirtildiği üzere, Avrupa Birliği düzenlemeleri göz önünde bulundurularak yapılmıştır. Birleşmeye ilişkin hükümlerde Avrupa Birliği 77/187/EEC sayılı İşletme ve İşyerinin Tümüyle ve Kısmen Devrinde İşçi Haklarının Korunması Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılmasına Dair Direktif dikkate alınmıştır. Belirtilen Direktif, işyeri devri halinde işçilerin korunmasına yönelik çıkarılan ilk direktiftir. Sonrasında 77/187 sayılı Direktif'te değişiklik yapan 98/50EC sayılı yönerge çıkarılmıştır. Nihayetinde 2001/23EC sayılı İşletmelerin veya İşyerinin Tamamı ya da Bir Bölümünün Devri Durumunda Çalışan Haklarının Korunmasına İlişkin Üye Devletlerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılması Dair Direktif ile daha önce çıkarılmış olan direktif hükümleri birleştirilmiştir. Bölünmeye yönelik hükümlerde ise 82/891 sayılı Halka Açık Limited Şirketlerin Bölünmesine Yönelik Direktif dikkate alınmıştır.

Ticaret şirketlerinin birleşmesi ve bölünmesi, şirkette yapısal değişikliklere neden olmaktadır. Bu tür yapısal değişiklikler sadece şirketlerin malvarlığı ya da ortaklar açısından değil, aynı zamanda alacaklılar bakımından da önem arz etmektedir. Bu nedenle Türk Ticaret Kanunu m.157'de birleşme, m.174 ve m.175'te bölünme halinde alacaklıların korunmasına yönelik madde

düzenlenmiştir. Ancak bilindiği gibi, ücret işçilerin tek geçim kaynağıdır ve bu nedenle ilgili kanunlarda özel olarak korunmaktadır.

İşyeri devri durumunda işçi alacaklarından sorumluluk ile ilgili olarak hem İşK. m.6'da hem de TTK m.178'de düzenleme bulunmaktadır. Çalışmamız kapsamında öncelikle ticaret şirketlerinin birleşmesi ve bölünmesi kavramları genel hatlarıyla anlatılacaktır. Ardından belirtilen yapısal değişikliklerin işyeri devri niteliğinde kabul edilmesi nedeniyle uygulanacak hükmün tespiti yapılacak, sonrasında Türk Ticaret Kanunu düzenlemesi ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bu kapsamda işçiye tanınan itiraz hakkı, teminat talep edebilme hakkı ve ortakların sorumlulukları hususlarına değinilecektir.

## II. TİCARİ ŞİRKETLERİN BİRLEŞMESİ VE BÖLÜNMESİ

### A. BİRLEŞME

Ticaret şirketlerinin birleşmesi, TTK m.134-158 arasında düzenlenmiştir. İlgili hükümler ile hem şirketlerin güvenli ve şeffaf bir şekilde birleşmesi hem de alacaklılar ve diğer hak sahiplerinin korunması sağlanmaktadır. Anılan hükümlerde birleşmenin tanımına yer verilmemiştir. Ancak birleşme, bir veya birden çok ticaret şirketinin malvarlığının, tasfiye olunmaksızın, içlerinden birine veya yeni kurulan bir şirkete kendiliğinden veya külli halefiyet<sup>1</sup> yolu ile geçmesi; bu suretle malvarlıklarının birleşmesi ve intikal eden malvarlığının karşılığı olarak, infisah eden şirketin ortaklarının,

<sup>1</sup> "...Somut olayda, davacı şirket, davalı S... Çamaşırhane A.Ş. ile 01.01.2006- 31.12.2006 tarihleri arasında kapsayacak şekilde sözleşme yapmış olup, davalı şirket tarafından sözleşme 20.06.2006 tarihinde feshedilmiş ise de, sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği davalı tarafından ispat edilememiştir. Mahkemece her ne kadar davalı şirketin 01.11.2006 tarihinde l... Tesis A.Ş. ile birleşmesi nedeniyle

bu tarihe kadar olan süre göz önüne alınarak tazminat hesaplanmış ise de, sözleşmenin tarafı olan S... Çamaşırhane A.Ş.'nin tüm aktif ve pasifi ile birlikte devralınması nedeniyle **külli halefiyet gereği** devralan l... Tesis A.Ş. devredilen şirketin tüm borçlarından da sorumludur". Bkz. Yarg. 11.HD. 08.03.2011, E.2009/9737 K.2011/2439. Ayrıca bkz. **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.107.

hesaplanan bir değiş-tokuş ölçüsüne göre, bünyesinde birleşilen şirkette, kendiliğinden ortaklık payı kazanması, şeklinde tanımlanabilir<sup>2</sup>.

TTK m.136/1’de, iki tür birleşme öngörülmüştür<sup>3</sup>. Buna göre, şirketler; bir şirketin diğerini devralması, teknik terimle “*devralma şeklinde birleşme*” veya yeni bir şirket içinde bir araya gelmeleri, yani “*yeni kuruluş şeklinde birleşme*”, yoluyla birleşebilirler<sup>4</sup>.

### 1. Devralma Şeklinde Birleşme

Devralma şeklindeki birleşmede, bir ya da birden fazla ticaret şirketinin veya ticari işletmenin başka bir ticaret şirketine malvarlığı ile katılması veya onlar tarafından devralınması söz konusudur<sup>5</sup>. Dolayısıyla devralma şeklindeki birleşmede, devralan ve devredilen şeklinde iki şirket mevcuttur. Yani ortada birleşmek isteyen en az iki şirket vardır. Buna göre birleşme devir alan şirketin bünyesinde gerçekleşmekte ve böylece devralan şirket varlığını sürdürmektedir. Devredilen şirket ise, devrin gerçekleşmesi ile birlikte tüzelkişiliğini kaybetmektedir. Devir işleminin tamamlanması sonucunda, devredilen şirket sona ermekte ve ticaret sicilinden silinmektedir (TTK m.136/4). Devralan şirketin tüzelkişiliği türünde bir değişiklik meydana gelmemektedir<sup>6</sup>.

Çalışma konumuz açısından bakılacak olursa, devralan şirket işçileri açısından işveren sıfatında herhangi bir değişiklik olmamaktadır. Fakat devredilen şirkette çalışan işçiler açısından işveren değişmektedir. Dolayısıyla işyeri devrine ilişkin hükümler devredilen şirket işçileri açısından uygulama alanı bulmaktadır.

### 2. Yeni Kuruluş Şeklinde Birleşme

Yeni kuruluş şeklindeki birleşmelerde ise, mevcut iki veya daha fazla şirket birleşerek yeni bir şirket meydana getirmektedir<sup>7</sup>. Dolayısıyla birleşmenin gerçekleşmesi ile birlikte her iki şirket de infisah etmektedir. Burada da birleşen şirketler, ticaret sicilinden silinmeleriyle birlikte sona ermektedir (TTK m.136/4). Külli halefiyet ilkesi sonucunda sona eren şirketlerin tüm malvarlığı kül halinde yeni kurulan şirkete geçmektedir<sup>8</sup>.

Burada da sona eren şirketlerin işçileri açısından işveren sıfatı değişmekte ve artık yeni kurulan şirket tüm işçiler için işveren sıfatı kazanmaktadır. Dolayısıyla işyeri devrine ilişkin hükümler tüm işçiler açısından önem arz etmektedir.

<sup>2</sup> **Pulaşlı**, Hasan (2020) Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, s.71; **Poroy**, Reha/**Tekinalp**, Ünal/**Çamoğlu**, Ersin (2014) Ortaklıklar Hukuku I, 13. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, s.99; **Pulaşlı**, Hasan (2018) Şirketler Hukuk Şerhi, Cilt I, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, s.207; **Bilgili**, Fatih/**Demirkapı**, Ertan (2021) Şirketler Hukuku Dersleri, 8. Baskı, Dora, Bursa, s.67-68. Ayrıca bkz. **İpek Kayalı**, Fena (2014) Türk Ticaret Kanunu’na Göre Birleşmeler, Vedat Kitapçılık, İstanbul, s.10; **Kayık Aydınalp**, Aslıhan (2017) İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, Beta, İstanbul, s.25; **Çakır Çelebi**, Fatma Betül (2021) Limited Şirkette Çıkma ve Çıkarma, Seçkin, Ankara, s.48.

<sup>3</sup> Birleşmeye hâkim olan ilkeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Pulaşlı**, 2020, s.72; **Pulaşlı**, s.208-209.

<sup>4</sup> Kanunda birleşmenin aynı türden şirketler arasında olabileceği yönünde düzenleme yapılmıştır. Buna göre, sermaye şirketleri sermaye şirketleri ve kooperatiflerle; şahıs şirketleri şahıs şirketleri ve kooperatiflerle ve devrolunan olmak koşuluyla sermaye şirketleri ve kooperatiflerle birleşebilmektedir (m.137). Birleşme işlemleri hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.122 vd.

<sup>5</sup> Bkz. **Pulaşlı**, 2020, s.73; **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.102; **Pulaşlı**, s.211; **Bilgili/Demirkapı**, s.69.

<sup>6</sup> **Pulaşlı**, 2020, s.73; **Pulaşlı**, s.211.

<sup>7</sup> **Pulaşlı**, 2020, s.74; **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.102; **Pulaşlı**, s.212; **Bilgili/Demirkapı**, s.68.

<sup>8</sup> **Pulaşlı**, s.212.

## B. BÖLÜNME

Bölünme, ilk kez 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiştir<sup>9</sup>. Bölünme, sermaye şirketlerinin ve kooperatiflerin malvarlıklarını tamamen veya kısmen kendilerinden ayırarak tasfiyesiz olarak ve kısmî külli halefiyet yoluyla başka sermaye şirketlerine veya kooperatiflere devretmeleri ve bunun karşılığında bölünen şirketin ortaklarının devralan şirketlerde ortak konumunu *ipso iure* elde etmeleri, şeklinde tanımlanabilir<sup>10</sup>. Birleşebilen şirketlerin listesi daha geniş iken, bölünebilen şirketlerinki oldukça sınırlıdır. Buna göre, sermaye ortaklıkları sermaye ortaklıklarına veya kooperatiflere, kooperatifler kooperatiflere veya sermaye ortaklıklarına bölünebilir<sup>11</sup>. Kanunda bölünmenin doğrudan tanımına yer verilmeksizin, tam veya kısmi bölünme şeklinde gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir (m.159/1). Düzenlemeye göre, *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* (m.159/1-a). *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* (m.159/1-b). Görüldüğü gibi kısmi bölünme iki şekilde gerçekleştirilebilmektedir.

Bunlar, kısmi bölünme ve yavru şirket kurma şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

### 1. Tam Bölünme

Tam bölünmede bölünen şirket tüm malvarlığı ile bölünmekte ve bölünen şirket ortadan kalkmaktadır. Burada devreden şirket, en az iki bölüme ayrılarak tüm varlığı ile mevcut ya da yeni kurulan bir şirkete geçmektedir<sup>12</sup>. Tam bölünmede bir ticaret ortaklığının tüm malvarlığı iki veya daha fazla bölümlere ayrılmakta; bölünen ortakların ortakları da devrolunan malvarlığının karşılığı olarak devralan şirketin paylarını iktisap etmektedir<sup>13</sup>. Bölünen şirketin varlığı, tam bölünme ile birlikte sona ermektedir. Zira tam bölünmede ortaklık infisah etmekte ve ticaret sicilinden silinmektedir. Bölünen şirketin ortakları, ortaya çıkan diğer şirketlerin ortakları olmaktadır. Tam bölünme müteselsil sorumluluk hükümleri açısından önem arz etmektedir.

### 2. Kısmi Bölünme

Kısmi bölünmede ise, bölünen şirket tüm malvarlığı ile değil sadece bir kısmı ile bölünmektedir<sup>14</sup>. Bölünen kısım mevcut şirketten ayrılır ve diğer bir şirkete devredilir. Bölünen şirketin ortakları da böylece devralan şirketin ortağı olur. Kısmi bölünmede, tam bölünmeden farklı olarak, bölünen şirketin varlığı sona ermediği için faaliyetlerine devam eder ve şirket ortakları bölünen şirkette ortak olmaya devam ederler.

Yavru şirket kurmada bölünen şirket, malvarlığının bölünen kısmını yavru şirket niteliğinde

<sup>9</sup> Kendigelen, Abuzer (2012) Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, 2. Baskı, Oniki Levha, İstanbul, s.148.

<sup>10</sup> Pulaşlı, 2020, s.106; Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.145; Pulaşlı, s.299-300; Bilgili/Demirkapı, s.80. Ayrıca bkz. Özkaraca, Ercüment (2012), "Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değişirmesinin İş Hukukuna Etkileri", İş Hukukunda Güncel Sorunlar 2 (Ed. Prof. Dr. Ali Güzel/Deniz Ugan Çatalkaya), Seminer 25 Mayıs 2012, İstanbul, s.118.

<sup>11</sup> Bkz. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.147.

<sup>12</sup> Pulaşlı, 2020, s.108; Pulaşlı, s.303.

<sup>13</sup> Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.148.

<sup>14</sup> Kısmi bölünmede "kısmi külli halefiyet" söz konusu olduğu yönünde bkz. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.153.

olan başka bir şirkete aynı sermaye olarak koymaktadır<sup>15</sup>. Burada devralan şirketin ortaklık hakları devredilen şirketin ortakları tarafından değil doğrudan devredilen şirketin kendisi tarafından iktisap edilmektedir<sup>16</sup>.

TTK m.160'ta kanunen geçerli bölünmeler belirtilmiştir. Buna göre, sermaye şirketleri ve kooperatifler sermaye şirketlerine ve kooperatiflere bölünebilirler.

Diğer yapısal değişikliklerden (tam bölünme, birleşme ve tür değiştirme) farklı olarak kısmi bölünmede bölünen şirketin kalan kısmı varlığını sürdürmeye devam ettiği için eski işveren bulunmaktadır. Dolayısıyla da müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır.

<sup>15</sup> Bkz. **Pulaşlı**, s.305-306.

<sup>16</sup> Bkz. **Kayık Aydınalp**, s.101.

<sup>17</sup> Bkz. **Sümer**, Halûk Hâdi (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Seçkin, Ankara, s.25; **Ekmekçi**, Ömer/**Yiğit**, Esra (2020) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, Oniki Levha, İstanbul, s.214; **Kayık Aydınalp**, s.57-58; **Kılıç**, Şebnem (2018) "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre İşyeri Devrine İlişkin Değişiklikler ve Yenilikler", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S.167, Temmuz 2018, s.156; **Özatlan**, Yurdal (2016) "Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İşyeri Devri Sonucu Doğuran İşlemlerin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkileri", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, s.167-168; **Yücel Bodur**, Mehtap (2019) "Avrupa Birliği Adalet Divanının C-463/09 Sayılı Kararı ile Alt İşveren İlişkisi- İşyerinin Bir Bölümünün Devri Tartışması", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.23, S.2, s.37 vd.; **Atay**, Zeynep Anıl (2020) Türk İş Hukukunda Muvazaalı İşyeri Devri, Seçkin, Ankara, s.43.

Avrupa Birliği Yönergesi ve Adalet Divanı kararları esas alınarak verilmiş bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararında işyeri devri ile ilgili şu şekilde ifadelerle yer verilmiştir, "... İş Kanununun 6. maddesinin 1. fıkrası uyarınca iş akdinin yeni işverenle aynen devam etmesini sağlayacak şekilde işyeri devrinin koşullarının belirlenmesi gerekir. İşyeri maddi unsurlardan, maddi olmayan değerlerden ve işgücünden oluşan, teknik amaçla organize edilmiş (örgütlenmiş) bir bütündür. Bu unsurlardan biri veya bir kısmı devredildiğinde ortada işyerinin (bölümünün) devrinin bulunup bulunmadığının saptanması gerekmektedir. Avrupa Birliği yönergelerinde ve Avrupa Adalet Divanı kararlarında, devrin konusunu oluşturacak işyerini (bölümünü) ifade etmek üzere ekonomik birlik kavramına yer verilmiştir. Bu yönergelere göre hukuki sonuç doğuracak bir işyeri

### III. TİCARET ŞİRKETLERİNİN BİRLEŞME VE BÖLÜNMESİNİN İŞYERİ DEVRİ NİTELİĞİNDE OLMASI

#### A. GENEL OLARAK

İşyeri devri, İş Kanunu'nda doğrudan tanımlanmamıştır. Elbette doktrinde işyeri devrine ilişkin farklı tanımlamalar bulunmaktadır. En yalın haliyle işyeri devrini, işyerinin tamamının ya da bir bölümünün hukuki bir işlem neticesinde başka birisine devri şeklinde tanımlamak mümkündür<sup>17</sup>. İşK. m.2 ve m.6 hükümler göz önünde bulundurulduğunda işyeri devri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak

(bölüm) devrinden söz edebilmek için, işyerini (devredilecek bölümü) ifade eden ekonomik birliğin bu kimliğini koruyarak devredilmesi gerekir. Ekonomik birliğin devri söz konusu değilse, AB yönergelerine (ve İş Kanununun 6. maddesine) göre işyerinin veya işyeri bölümünün devrinden söz edilemez. Gerçekten, buradaki ekonomik bütünlüğü, işletme kavramına dahil kazanç elde etme amacı şeklinde değil, teknik bir amaç yani mal ve hizmet üretimi olarak anlamak gerekir. İş Kanununun 6. maddesinde kimliğin korunmasından söz edilmemiş olması bu koşulun hukuk sistemimiz bakımından aranmayacağı anlamına gelmez. Çünkü, işyerinin (bölümünün) devri durumunda iş akitlerinin devamının öngörülmesi, işçinin devir sonrası işini sürdürebileceği işyerinin varlığı görüşüne dayanır. Ekonomik birliğin, devir sonrasında da kimliğin korunup korunmadığının saptanmasında esas alınacak ölçütler Yargı kararları ile geliştirilmiş ve Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından kabul edilen ölçütler aynen benimsenmiştir. Hemen belirtelim ki, kimliğin korunduğunun kabul edilmesi ve İK 6'nın uygulanabilmesi için Yargıtay kararında belirtilen ölçütlerin tümünün gerçekleşmiş olması zorunlu değildir. İşyerinin veya işyeri bölümünün devri için ekonomik birliğin yani işyerini karakterize etmek koşulu ile sözkonusu ölçütlerden bir kısmının devredilmesi yeterlidir". Karar için bkz. Yargı HGK 15.02.2017, E.2015/7-1275 K.2017/266, www.legalbank.com, e.t.25.11.2021. İşyeri devrinin koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, Sarper (2018) İş Hukuku, 16. Baskı, Beta, İstanbul, s.202-204. İşyeri devrinden söz edilebilmesi için işyerinde yürütülen faaliyetin devralan tarafından devam ettirilmesi gerektiği hususunda bkz. **Ekonomi**, Münir (2000), "İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi", Prof. Dr. Turhan Eşener'e Armağan, Ankara, s.341 vd.; **Köseoğlu**, Ali Cengiz (2004) İşyerinin Kapanmasını İş Sözleşmesine Etkisi, Beta, Ankara, s.64.

işyerinin, hukuki bir işlemle bir başkasına devri olarak tanımlanabilir<sup>18</sup>.

İş Kanunu'nda hangi hukuki işlemlerin işyeri devri niteliğinde kabul edileceği sayılmamıştır<sup>19</sup>. Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere, İşK. m.6'da belirtilen "... *"hukukî işleme dayalı"* ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zımnî bir anlaşma da yeterli görülmelidir"<sup>20</sup>. Bu kapsamda satış, bağışlama, kiralama, trampa gibi hukuki işlemler işyeri devri niteliğindedir. İşyeri devri niteliğindeki işlem özel hukuktan kaynaklanabileceği gibi, kamu hukukundan da kaynaklanabilir<sup>21</sup>. Çalışmamızın konusunu oluşturan ticaret şirketlerinin birleşmesi ve bölünmesi, işyeri devri türlerinden biridir<sup>22</sup>.

## B. UYGULANACAK HÜKÜM

Mevzuatımızda ticaret şirketlerinin birleşmesi veya bölünmesi halinin iş sözleşmelerine etkisi ile ilgili hem İşK. m.6, hem de TTK m.178'de hüküm bulunmaktadır<sup>23</sup>. Tabii olarak maddelerdeki ortak hususlar bir sorun oluşturmamakta; ancak

farklılık arz eden hususlarda hangi maddenin uygulanacağını tespit edilmesine gerek vardır<sup>24</sup>.

Türk Ticaret Kanunu, ticaret şirketlerinin sadece birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla devredilmesi durumunda uygulanacak hükümler içermektedir (m.158, m.178 ve m.190). Şirketlerdeki yapısal değişikliklerin iş ilişkisine etkisi ile ilgili olarak TTK m.158/4 ve m.190'da m.178'e atıf yapılmaktadır. Dolayısıyla bu tür durumlarda, m.178 uygulanacaktır.

Bir hususun iki farklı kanun maddesinde düzenlenmesi halinde, hangi kanun hükmünün uygulanacağı problemi üzerinde durulmalıdır. Kural olarak uygulanacak hüküm tespit edilirken, önce normlar hiyerarşisine bakmak icap eder. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu normlar hiyerarşisinde aynı sırada olduklarından birbirlerine göre öncelikleri yoktur. Sonrasında özel kanun-genel kanun ya da önceki kanun-sonraki kanun ilişkisine bakılmalıdır. Bu noktada belirtmek gerekir ki, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre sonraki kanun niteliğindedir. Bununla birlikte TTK m.178 (yapılan atıflar da göz önünde bulundurulduğunda) sadece

<sup>18</sup> Albayrak Zincirlioğlu, Candan (2014), "İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi", TBB Dergisi, 114, s.15.

<sup>19</sup> Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment (2021) İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, Beta, İstanbul, s.149. Buna ilişkin örnekler ve örnek kararlar için bkz. Alpagut, Gülsevil (2010) İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta, İstanbul, s.66 vd.; Özkaraca, Ercüment (2008) İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta, İstanbul, s.42 vd.; Ekmekçi/Yiğit, s.215-220; Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Ersin/Erdoğan, Canan (2021) Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması, İntes, Ankara, s.66-70. Ayrıca bkz. Mollamahmuttoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş (2020) İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, s.62.

<sup>20</sup> Yarg. 7.HD. 07.06.2016, E.2015/9671 K. 2016/12717, www.legalbank.com, s.e.t.04.10.2021.

<sup>21</sup> Dulay, Dilek (2012), "İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri", Terazi Hukuk Dergisi, S.66, s.58.

<sup>22</sup> Güzel, s.35 vd.; Süzek, s.201; Süzek, Sarper (2013), "İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, s.311; Sümer, s.25; Atay, s.78. Ayrıca işyeri devrine yol açan hukuki durumlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut, s.66 vd.; Özkaraca, s.42 vd.

<sup>23</sup> Belirtilen maddelerin işyeri devri ile ilgili AB'nin işyerinin devri hakkındaki 77/187, 98/50 ve 2001/23 sayılı yönergelerine genellikle uygun olduğu yönünde bkz. Süzek, 2013, s.312. Ayrıca bkz. Birinci Uzun, Tuba (2014) "İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23Ec Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C.27, S.115, s.359 vd.

<sup>24</sup> İşK. m.6 hükmü var iken, konunun ayrıca TTK m.178'de düzenlenmesinin gereksizliği ile ilgili eleştiriler için bkz. Ekmekçi/Yiğit, s.231.

ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değişikliği yoluyla devrinin iş ilişkilerine etkisine özgülendiği için, İşK. m.6'ya göre özel hüküm niteliğindedir<sup>25</sup>. Belirtilen bu gerekçelerle şirketlerin bölünmesi ya da birleşmesinde, TTK m.178'in İşK. m.6'ya göre uygulama önceliği bulunmaktadır<sup>26</sup>. Başka bir anlatımla, iş ilişkisinin şirketlerin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi yoluyla devrinde TTK m.178; bunlar dışında kalan işyeri devri niteliğindeki hukuki işlemlerde ise İşK. m.6 uygulanmalıdır<sup>27</sup>. Ayrıca TTK m.178'de düzenlenmeyen hususlar söz konusu olduğunda, yine İşK. m.6 geçerlik kazanır.

Buna göre, yukarıda da ifade edildiği üzere, şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirme hali haricindeki işyeri devri durumunda uygulanacak iki farklı hüküm bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki, mevcut iki hüküm arasında şüphesiz ortak yönler bulunmaktadır<sup>28</sup>. Öncelikle her iki hükme göre de devredilen işyerindeki iş sözleşmeleri, kanun gereği kendiliğinden devralan işverene geçmektedir<sup>29</sup>. Ayrıca aralarında farklılık olsa da, her iki düzenlemede de devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu

kılınmıştır. Bununla birlikte, daha önce de ifade ettiğimiz gibi, her iki madde arasında farklılıklar da söz konusudur. TTK m.178'de, İş Kanunu'nda daha önce düzenlenmemiş hususlara yer verilmiştir. İlk olarak, iş ilişkisinin tüm hak ve borçları ile devralana geçmesi için işçinin itiraz hakkını kullanmaması gerekir. İşçiye tanınmış olan itiraz hakkı, ilk kez Türk Ticaret Kanunu ile getirilmiştir<sup>30</sup>.

Her ne kadar İşK. m.6'da düzenlenmiş olan birlikte sorumluluk halinin ticaret şirketlerinin birleşmesi veya katılması ya da tür değiştirmesi durumunda uygulanmayacağı belirtilmişse de, TTK m.178'de de devreden ve devralan işverenler arasında müteselsil sorumluluk düzenlenmiştir. Ancak buradaki müteselsil sorumluluk İş Kanunu'ndaki düzenlemeden farklıdır. Türk Ticaret Kanunu'ndaki düzenlemede devreden işveren ile devralan işverenin müteselsil sorumluluğu iki yıl ile sınırlandırılmamıştır (f.3). Ayrıca *işçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler* (f.5). Maddede şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından sorumlu olan ortaklarının

<sup>25</sup> **Süzek**, s.212; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.159.

<sup>26</sup> **Süzek**, s.212; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.159; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.66; **Sümer**, s.26; **Ekmekçi/Yiğit**, s.235; **Alpagut**, Gülsevil (2012), "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2010, Ankara, s.29; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.41; **Demir**, Kübra (2019), "İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık, s.658-659. Konu hakkında ayrıntılı değerlendirme için bkz. **Alp**, Mustafa (2012), "Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)", Çalışma ve Toplum, 1, s.56-58; **Astarlı**, Muhittin (2013), "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum, 1, s.85; **Kayık Aydınalp**, s.81-83. Ayrıca bkz. **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.164.

<sup>27</sup> Ayrıca maddede sadece birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla birlikte sorumluluk dışındaki düzenlemeler yine uygulama alanı bulacaktır. Bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.65.

<sup>28</sup> Benzer yönde bkz. **Alp**, s.55-56; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.30.

<sup>29</sup> TTK m.178'e göre işyeri devri halinde iş sözleşmesinin otomatik olarak devralan işverene geçmeyeceği, ancak işçinin itiraz etmemesi halinde geçeceği yönünde bkz. **Alp**, s.61; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.31.

<sup>30</sup> Türk Ticaret Kanunu'na işçiye itiraz hakkı tanınması ile ilgili hüküm konulması her ne kadar olumlu karşılanması gereken bir durum ise de, İş Kanunu'nda bu yönde bir düzenleme olmaması, ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi dışındaki işyeri devri niteliği taşıyan diğer hukuki işlemlerden etkilenen iş sözleşmeleri arasında gereksiz bir ayırım yaratmaktadır. Bu yöndeki eleştiriler için bkz. **Astarlı**, s.87. TTK m.178'in İsviçre Borçlar Kanunu m.333'ün birebir çevirisi olması nedeniyle bu tür bir ayırım ortaya çıkmıştır, ancak İsviçre hukukundaki düzenleme genel bir hüküm olup tüm işyeri devirlerinde uygulama alanı bulmaktadır.

belirtilen borçlardan müteselsilen sorumlu olmaya devam ettikleri belirtilmiştir (f.6)<sup>31</sup>.

#### IV. TİCARET ŞİRKETLERİNİN BİRLEŞME VE BÖLÜNMELEİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ

##### A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFININ KENDİLİĞİNDEN DEĞİŞMESİ

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, ticaret şirketlerinin yapısal değişikliği sonucu işyeri devri halinde uygulanacak iki farklı hüküm bulunmaktadır. Ancak TTK m.178'in anılan durumlarda İşK. m.6'ya göre uygulama önceliği vardır. İşK. m.6/4'te, tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bunun sonucu olarak, m.6'daki devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğunun düzenlendiği fıkra hariç, diğer fıkralar ticaret şirketlerinin birleşme ve bölünmesinde de uygulanabilir.

İş hukukunun temel amacı, iş ilişkisinin mümkün olduğunca ayakta tutulmasıdır. İşyeri devrinde iş sözleşmesinin devralan işveren ile devam etmesi ilkesi de bu amaca hizmet etmektedir<sup>32</sup>. Benzer şekilde, 2001/23 sayılı Direktifin de amacı, işyerinde işveren değişikliği durumunda, işçilere iş ilişkilerini devreden işverenle kararlaştırmış oldukları koşullarla devralan işverenle sürdürme olanağı tanınması yoluyla işçilerin korunmasıdır<sup>33</sup>. Benzer düzenlemelere Avrupa Birliği ülkelerinde de yer

verilmiştir. Örneğin, Fransız Hukukunda da, işyerinin devri halinde iş sözleşmeleri kanun gücüyle devralan işverene geçer ve bunun aksi taraflarca kararlaştırılamaz<sup>34</sup>.

Türk İş hukuku mevzuatı da, işyeri devrinde mümkün olduğunca iş sözleşmesinin ayakta kalması ve devamının sağlanmasını kabul etmiş ve devrin, iş sözleşmesini sona erdiren bir neden olmadığı düzenlemesini getirmiştir (İşK. m.6/5). Aslında işyeri devri ile sadece iş sözleşmesinin tarafında bir değişiklik meydana gelmektedir<sup>35</sup>. İşK. m.6/1'e göre, "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî 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". Benzer düzenlemeye TTK m.178/1'de de yer verilmiştir. Buna göre, "Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar<sup>36</sup> bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer". İlgili düzenleme uyarınca, iş sözleşmesinin tarafındaki değişiklik kanunen ve doğrudan (otomatik) gerçekleşmektedir. Hatta TTK m.178 uyarınca işçiye tanınan itiraz hakkı da bu kuralı değiştirmemektedir<sup>37</sup>. Zira işçilere itiraz hakkının tanınması, iş sözleşmesinin devralan işverene geçişinin sağlanması için işçinin önceden rıza vermesine ihtiyaç duyulduğu anlamına gelmemektedir. Alman Federal İş Mahkemesinin de bu yönde kararları bulunmaktadır. 1986 yılında verilmiş bir karar, "...iş ilişkisinin geçişinin, işçinin buna ilişkin olumlu

<sup>31</sup> Ortakların sorumluluğuna ilişkin TTK m.158'de de düzenleme vardır. Ancak m.158/4'te iş ilişkileri hakkında m.178'in uygulanacağı belirtilmiştir.

<sup>32</sup> Güzel, s.390.

<sup>33</sup> Ayrıntılı açıklama için bkz. **Birinci Uzun**, s.363.

<sup>34</sup> Avrupa Birliği ülke örnekleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Özkaraca**, s.138-142.

<sup>35</sup> **Sümer**, s.26; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.61; **Kayık Aydınalp**, s.69. İşveren tarafında bir değişiklik meydana gelmemişse, işyeri devrinden söz edilemeyeceği yönündeki ifade için bkz. **Ekmekçi/Yiğit**, s.213.

<sup>36</sup> "Devir gününe kadar" ifadesinden kastedilenin, malvarlığının kendiliğinden devralan ortaklığa geçme anı olduğu yönünde bkz. **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.164.

<sup>37</sup> **Kılıç**, s.171.



rızasına dayandığı şeklindeki kabul biçimi, §613a/1 BGB'de öngörülen, iş ilişkisinin devralan işverene geçişinin tarafların bu yöndeki bir hukuki işlem yapmalarına gerek kalmaksızın kanun gereği gerçekleştiği biçimindeki kural ile bağdaşmamaktadır..."<sup>38</sup>, şeklindedir. Benzer biçimde ATAD kararlarında da işyeri devrinde, işçinin rızasının alınmasına gerek olmadığı belirtilmektedir<sup>39</sup>. İşyerinin devri ile birlikte iş sözleşmesi sona ermediği için devralan işveren ile işçi arasında yeni bir iş sözleşmesi yapılmasına gerek yoktur<sup>40</sup>. Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin devralan işverene doğrudan geçişi<sup>41</sup>, işyeri devrinin bir unsuru olmayıp, kanuni sonucudur<sup>42</sup>. Dolayısıyla taraflar (devreden ve devralan işverenler) arasında, sorumlu olunmadığına yönelik yapılan anlaşmalar da geçersizdir<sup>43</sup>.

İşyeri devri ile birlikte devralan işverene geçecek olan iş sözleşmelerinin niteliğinin bir önemi yoktur<sup>44</sup>. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin belirli-belirsiz, kısmi-tam süreli, işçinin geçici iş ilişkisi kapsamında başka bir işveren yanında ya da çağrıya dayalı çalışmasının veya iş sözleşmesinin

askıda olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır<sup>45</sup>. İş sözleşmelerinin doğrudan geçişinden bahsettiğimiz için devreden işverenin işyeri ile ilgili olarak tarafı olduğu diğer hukuki ilişkiler, geçişin konusu olmaz<sup>46</sup>. Örneğin, işyerinde mevcut çıraklık sözleşmeleri işyeri devri ile birlikte devralan işverene geçmezler. Aynı düzenlemeye Avrupa Birliği 2001/23 sayılı Direktif m.3/1'de de yer verilmiştir<sup>47</sup>. İlgili düzenlemeye göre de, işyeri devri durumunda sadece iş ilişkileri devralan işverene geçmektedir. Ayrıca iş sözleşmesinin devri açısından işçinin çalıştığı konunun bir önemi de yoktur<sup>48</sup>. Örneğin, işveren vekili de işveren ile arasında iş sözleşmesi olduğu için, devri ile birlikte devralan işverene geçmektedir.

İş sözleşmesinin devralan işverene geçişi doğrudan gerçekleştiğinden, bunun için işçinin rızasına da gerek yoktur<sup>49</sup>. Bir Yargıtay kararında da belirtildiği üzere, "İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez"<sup>50</sup>.

<sup>38</sup> BAG 30.10.1986, 2 AZR 101/85, [<sup>39</sup> Bkz. ATAD 25.07.1991, 362/89, D'Urso-Ventadori, parag 11.](https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=30.10.1986&Aktenzeichen=2%20AZR%20101/85,(e.t.01.12.2021). Benzer yöndeki kararlar için bkz. BAG, 30.10.2003- 8 AZR 491/02; BAG, 14.12.2006- 8 AZR 763/05; BVerfG, 25.01.2011- 1 BvR 1741/09.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

<sup>40</sup> Çankaya, Osman Güven/Çil, Şahin (2011) İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3. Baskı, Yetkin, Ankara, s.472; Demir, s.1727; Kayık Aydınalp, s.69.

<sup>41</sup> İş sözleşmesinin devralan işverene geçişinin gerçekleşmesi için devralan işverenin daha önce işveren sıfatına sahip olmasına gerek yoktur. Zaten devir ile birlikte işveren sıfatını kazanacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, devreden işveren açısından bakılacak olursa, devir ile birlikte devreden işveren "işveren" sıfatını kaybedebilir. Örneğin devreden işveren, işyerinin tamamını devrettiği takdirde artık işveren sıfatını kaybedecektir. Bkz. Özkaraca, s.143.

<sup>42</sup> Özkaraca, s.142. İşK. m.6'daki iş sözleşmesinin devralan işverene geçeceği kuralı emredici niteliktedir ve taraflarca aksi kararlaştırılmaz. Devreden ve devralan işveren arasında yapılan bir iş sözleşmesi ile mevcut iş

sözleşmelerinin devralan işverene geçmeyeceği yönünde bir anlaşma yapılamaz, bkz. Kayık Aydınalp, s.70.

<sup>43</sup> Çankaya/Çil, s.472; Demir, s.1727.

<sup>44</sup> Demir, s.1725.

<sup>45</sup> Çankaya/Çil, s.475.

<sup>46</sup> Özkaraca, s.143.

<sup>47</sup> Ayrıntılı açıklama için bkz. Birinci Uzun, s.376 vd.

<sup>48</sup> Özkaraca, s.145.

<sup>49</sup> Güzel, s.322; Süzek, s.201; Mollamahmutoğlu/Ashtarlı/Baysal, s.62; Özkaraca, s.146.

<sup>50</sup> Karar için bkz. Yarg. 9.HD. 14.06.2011, 23098/18032. Bu yönde verilmiş HGK kararı için bkz. 17.1.1990, E.1989/9-610 K.1990/5. Aynı yönde bkz. Yarg. 9.HD. 16.01.2012, E.2009/34703 K.2012/150, [www.legalbank.com](http://www.legalbank.com), e.t.03.10.2021. Ancak belirtilen kararda, "İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştırıcı bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir" ifadelerine yer verilmiştir. Hem işyeri hem de iş sözleşmesinin devrinin aynı anda gerçekleşmesi halinde devredilen şirketle kurulan yeni sözleşmede çalışma koşullarının ağırlaşması söz konusu olması halinde işçi

## B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFININ KENDİLİĞİNDEN DEĞİŞMESİNİN İSTİSNASI: İŞÇİNİN İTİRAZ HAKKINI KULLANMASI

### 1. Genel Olarak

Kural olarak, işyeri devrinde iş sözleşmesinin işveren tarafı kendiliğinden değişmektedir. Bununla birlikte TTK m.178'de daha önce mevzuatımızda mevcut olmayan bir hak düzenlenmiş ve işçiye itiraz hakkı tanınmıştır. Böylelikle, işçinin itiraz hakkını kullanması, iş sözleşmesinin işveren tarafının kendiliğinden değişmesinin istisnasını oluşturmaktadır. TTK m.178 uyarınca, “*Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer*<sup>51</sup>. *İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni iş-ten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür*” (f.1-2)<sup>52</sup>. TTK m.178 ile getirilen bu hak, özü itibariyle yerindedir. Zira yapılan düzenlemenin sonucunda işçi, devralan işverenle çalışmaya mecbur bırakılmamakta, işçinin işverenini seçme özgürlüğü korunmaya çalışılmakta ve belki de ödeme güçsüzlüğü içerisindeki bir işveren ile çalışmak zorunda bırakılmamaktadır<sup>53</sup>. Yeri gelmişken

belirtmek gerekir ki, işçiye işyeri devri nedeniyle iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesine itiraz hakkı tanınması, iş ilişkisinin geçişinin işçinin rızasına bağlı olması sonucunu doğurmaz. Ayrıca kanaatimizce bu durum İşK. m.6'da da olduğu gibi, iş ilişkisinin devralan işverene otomatik geçişini de engellemez<sup>54</sup>.

TTK m.178'e kaynaklık eden Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Direktifinde işçiye itiraz hakkı tanınması ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Direktif'te itiraz hakkına yer verilmemiş olması, itiraz hakkının dışlandığı anlamına gelmez. Ancak Adalet Divanı'nın kararlarında işçiye itiraz hakkı tanınması ile ilgili ifadeler yer verilmektedir. *Katsikas* kararında işyeri devri durumunda iş ilişkisinin geçişi halinde işçinin itiraz hakkı sorunu ile karşılaşılmıştır<sup>55</sup>. Divan, her ne kadar Direktif'te işçiye itiraz hakkına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemişse de, Direktif'in işçiyi işyerinin devri halinde devralan işverenle sözleşmeyi devam ettirme yükümlülüğü altına sokmadığı ifade etmiştir<sup>56</sup>. Dolayısıyla m.3/1 hükmünden işçinin iş ilişkisinin devralan işverene geçmesine itiraz etmesi imkanının bulunmadığı ya da bunun Direktif koruması kapsamında olmadığı anlamı çıkmamaktadır.

açısından haklı nedenle derhal fesih hakkının olduğu yönünde bkz. Yarg. HGK 01.03.2006, E.2006/9-51 K.2006/27), İş Kanunu ve Yargıtay Uygulaması I, s.405-407.

- <sup>51</sup> TTK m.178'de külli halefiyet ilkesinin benimsendiğini görmekteyiz. Yani devri yapılan işyerindeki tüm iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte bir kül halinde tek bir hukuki işlemle başka bir kişiye geçmektedir. Belirtmek gerekir ki külli halefiyet sadece kanunda açıkça öngörülen hallerde söz konusu olmaktadır.
- <sup>52</sup> TTK m.158 (birleşme) ve m.190 (tür değiştirme) hükümlerinde de m.178'e atıfta bulunulmuştur. Dolayısıyla birleşme ve tür değiştirmede de işçinin itiraz hakkının var olduğunu ifade etmek gerekir. Bu yönde görüş için bkz. **Kaplan Senyen**, E. Tuncay (2013), “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, s.27.

<sup>53</sup> Benzer şekilde bkz. **Alp**, s.61; **Senyen Kaplan**, s.27. İsviçre hukukunda da maddenin düzenleniş amacı benzer gerekçelerle açıklanmaktadır. **Stahelin**, Adrian, in *Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, V. Band Obligationenrecht, Teilband V 2c, der Arbeitsvertrag, Art.319-362, 3.Auflage, Zürich, 1996, Art.333, kn.13.*

<sup>54</sup> Aksi yönde bkz. **Süzek**, 2013, s.327; **Alp**, s.61.

<sup>55</sup> Karar için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61991CJ0132>, (e.t.01.12.2021). Ayrıca karar hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Özkara**, s.184; **Astarlı**, s.71-72.

<sup>56</sup> ATAD, 16.12.1992, 132/91, *Katsikas-Konstantinidis*, parag. 31-33.

İtiraz hakkına ilişkin Alman ve İsviçre hukuklarında da düzenlemeler bulunmaktadır. §613a BGB'ye göre, işveren tarafından yapılan bilgilenme neticesinde işçi, bir ay içerisinde yazılı olarak iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itiraz edebilir ve bu itirazı devralan ya da devreden işverene karşı yapabilir<sup>57, 58</sup>. İsviçre Borçlar Kanunu §333'de de işyeri devri durumunda işçilere itiraz hakkı tanınmıştır. İşçiye tanınan itiraz hakkı, yenilik doğuran bir hakkın kullanımınıdır<sup>59</sup>. Buna göre işçi, şarta bağlı olmaksızın itiraz hakkını kullanabilir. Ayrıca işçi, itiraz için bir neden göstermek zorunda değildir<sup>60</sup>, sadece itiraz hakkını kullandığının anlaşılması yeterlidir<sup>61</sup>. İtiraz hakkı sahibi olanlar, yapısal değişiklik durumundan etkilenen işçilerdir<sup>62</sup>. Zaten yapısal değişiklikten etkilenmeyen işçi için işyeri devri

söz konusu olmadığı için bu işçilerin itiraz hakkı da olmayacaktır.

Kanunda itiraz hakkının hangi süre içerisinde ve kime karşı kullanılacağı belirtilmemiştir<sup>63</sup>. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, işçi devri öğrendiği andan itibaren dürüstlük kuralına uygun makul bir süre içerisinde itiraz hakkını devreden veya devralan işverene karşı kullanmalıdır<sup>64</sup>. Başka bir görüşe göre de, daha uzun bir süre tanınmanın gerekli olmadığı hallerde İşK. m.22'de öngörülen altı işgünlük süre kıyasen burada da uygulanmalıdır<sup>65</sup>. Bir diğer görüşe göre ise, İsviçre yargı kararlarında<sup>66</sup> ve §613a/6 BGB'de düzenlenen bir aylık süre itiraz hakkının kullanımına daha uygun düşer<sup>67</sup>. İleri sürülen görüşlerden anlaşıldığı üzere, işçiye işyeri devrini öğrenmesinden sonra düşünme ve değerlendirme yapmak için bir süresi tanınmalıdır<sup>68</sup>.

<sup>57</sup> Türk Ticaret Kanunu'nda işçinin işveren tarafından bilgilendirilmesine yer verilmemiştir. Ancak işçinin itiraz hakkını kullanabilmesi için bilgilendirilmesi önem arz etmektedir. İşçi bilgilendirildikten sonra ancak itiraz hakkını kullanabilmelidir. Benzer açıklamalar için bkz. **Senyen Kaplan**, s.27. Yazara göre işverenin işçiyi bilgilendirmesi yükümlülüğü, işçiyi koruma borcunun bir sonucudur. Ayrıca bkz. **Albayrak Zincirlioğlu**, s.31. İşverenin devri hakkında işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü ile ilgili ayrıntılı açıklama için bkz. **Astarlı**, Muhittin (2013), "Karşılaştırmalı Hukuk İşçisinde İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü", TBB Dergisi, S.104, s.149 vd.; **Kayık Aydınalp**, s.111 vd.

<sup>58</sup> İlgili düzenleme 01.04.2002 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Ancak belirtilen tarihten önce de Alman Federal İş Mahkemesinin işyeri devri halinde işçiye iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı olduğu kabul edilmiştir. Bu yönde bir karar için bkz. BAG 02.10.1974, 5 AZR 504/73; BAG 22.04.1993, 2 AZR 50/92. Alman hukukunda işçiye itiraz hakkı tanınmasının gerekçesi olarak, işçinin bir meta olmadığı ve kendi iradesi dışında başka bir işverene karşı iş görme borcu altına girmesinin insan onuruna ve çalışma özgürlüğüne aykırı olduğu ifade edilmiştir. Bkz. **ErfK/Preis**, Rn. 98-99. Ayrıca bkz. **MüKoBGB/Müller-Glöge**, 8. Aufl. 2020, BGB § 613a Rn.115.

<sup>59</sup> **ErfK/Preis**, Rn. 96-97; **MüKoBGB/Müller-Glöge**, Rn.115. Ayrıca Kanunda sadece işçiye itiraz hakkı tanınmıştır, devralan işverenin herhangi bir işçinin iş sözleşmesinin kendisine geçişine itiraz hakkı bulunmamaktadır. Aynı yönde bkz. **Alp**, s.61.

<sup>60</sup> İşçinin itiraz hakkını kullanırken geçerli bir neden sunmamasının tek başına hakkın kötüye kullanımı olarak kabul edilmediği Alman Federal İş Mahkemesi kararı için bkz. BAG 19.02.2009, 8 AZR 176/08, NZA 2009, s.1905. Ayrıca bkz. **Astarlı**, s.90; **Demir**, s.1730.

<sup>61</sup> **Alp**, s.61; **Astarlı**, s.90; **Demir**, s.1730. Ayrıca bkz. **Staehelein**, Art.333, kn.13.

<sup>62</sup> **Kayık Aydınalp**, s.144.

<sup>63</sup> İsviçre hukukundaki görüşler için bkz. **Astarlı**, s.73. Ayrıca bkz. **Uçarol**, Fatma Bengü (2017), İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi, Seçkin, Ankara, s.107 vd.

<sup>64</sup> **Süzek**, s.212; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.158; **Süzek**, 2013, s.327-328; **Astarlı**, s.90; **Demir**, s.659; **Özkaraca**, 2012, s.129-130; **Karaman**, M. Halis (2019), "Birişme, Bölünme, Tür Değiştirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi", Sicil İHD, S.41, s.116. Ayrıca bkz. **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.165.

<sup>65</sup> **Alp**, s.63. İşK. m.22'deki altı işgünlük sürenin işçinin devri öğrenmesi, değerlendirmesi ve karar vermesi açısından yeterli olmayacağı yönünde bkz. **Astarlı**, s.91.

<sup>66</sup> Belirtmek gerekir ki, İsviçre Borçlar Kanunu §333'de de itiraz süresine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

<sup>67</sup> **Astarlı**, s.92. Kayık Aydınalp'e göre, işe iade davası açma süresi olan bir aylık süre itiraz hakkının kullanma süresi olarak kabul edilebilir. Bkz. **Kayık Aydınalp**, s.150.

<sup>68</sup> **Senyen Kaplan**, s.27.

Hukukumuzda işçinin işyeri devri dolayısıyla işveren tarafından bilgilendirilmesine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır<sup>69</sup>. Alman hukukunda §613a/6 BGB'de işverenin devir ve sonuçları hakkındaki yazılı bildirimının işçiye ulaşmasını takip eden bir ay içinde işçi devre itiraz edebilmektedir<sup>70</sup>. Hukukumuzda da işçilere işyeri devri hakkında bilgi verildikten sonra işçilere itiraz hakkını kullanmak için makul bir süre tanınması gerektiği söylenebilir<sup>71</sup>. İşçi itiraz hakkını süresi içinde kullanmaz ya da bu süreyi susarak geçirirse, bu durum, devri zımni olarak kabul ettiği anlamına gelmektedir<sup>72</sup>.

İtiraz hakkının kullanım şekline yönelik de bir düzenleme olmadığından, işçi yazılı ya da sözlü olarak itiraz hakkını kullanabilmelidir<sup>73</sup>. Ancak elbette ispat kolaylığı açısından itirazın yazılı yapılmasında fayda vardır<sup>74</sup>. Ek olarak, itiraz hakkının kime karşı kullanılacağı da mevzuatımızda düzenlenmemiştir. Alman hukukunda işçi ister devreden isterse de devralan işverene karşı itiraz hakkını

kullanabilmektedir (§613a/5 BGB). Kanaatimizce Türk hukuku açısından da işçi devreden veya devralan işverene karşı bu hakkını kullanabilmelidir<sup>75</sup>. İşçiye bu şekilde bir imkân tanınması, işçi lehine bir durum oluşturur.

## 2. İtiraz Hakkının Kullanılmasının Sonuçları

Türk Ticaret Kanunu kapsamında işçiye tanınan itiraz hakkının kullanımının İş Hukuku açısından farklı sonuçları vardır. Öncelikle maddede *kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona ereceği* ifadesine yer verilmiştir<sup>76</sup>. Kanundaki ifadesiyle işçi itiraz hakkını kullandığı takdirde, iş sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin bitiminde sona erer. Görüldüğü üzere bu durumda iş ilişkisinin devreden işveren ile devam etmesi değil, iş sözleşmesinin sona ermesi söz konusudur<sup>77</sup>. Ancak, ilgili düzenlemeden sona erme biçiminin, İş Kanunu düzenlemeleri kapsamında bu sona ermenin hukuki niteliğinin ne olduğu tam olarak anlaşılammamaktadır.

<sup>69</sup> Bkz. **Alp**, s.62.

<sup>70</sup> Eğer işveren işyeri devri gerçekleştikten sonra işçiyi devir hakkında bilgilendiriyorsa, işçinin itiraz hakkını kullanma süresi yine bu tarihten sonra başlayacaktır. Bkz. **Willemssen**, Heinz Josef/**Lembke** Mark (2002) "Die Neuregelung von Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang", Neue Juristische Wochenschrift, Heft16, s.1160.

<sup>71</sup> **Alp**, s.62.

<sup>72</sup> **Alp**, s.33. Ayrıca belirtmek gerekir ki, işçinin itiraz hakkı işyeri devri durumunda ortaya çıktığından iş sözleşmesi yapılırken önceden itiraz hakkından vazgeçtiği şekilde hüküm konması geçerli değildir. Bkz. **Astarlı**, s.93; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.33.

<sup>73</sup> **Alp**, s.63; **Senyen Kaplan**, s.27; **Astarlı**, s.90; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.33; **Kayık Aydınalp**, s.150. k

<sup>74</sup> Alman hukukunda işçi itiraz hakkını yazılı olarak kullanmak zorundadır (§613a/6). Bkz. **ErfK/Preis**, Rn. 98-99; **MüKoBGB/Müller-Glöge**, Rn.117. Ancak İsviçre Borçlar Kanunu'nda itirazın şekline ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

<sup>75</sup> Alp, bu konuda birden fazla öneride bulunmuştur. İlk önerisi, itirazın her iki işverene karşı yöneltilmesidir. Ancak yazar bunun her zaman mümkün olmayacağını, bu yüzden

de iş ilişkisi hangi işveren ile sona erecekse, o işverene karşı yöneltilmesini önermektedir. İkinci bir çözüm ise, devreden işverene yapılan itiraz yeterli görülmemelidir, çünkü işçinin tanıdığı işveren odur. Son olarak da, bizim de ifade ettiğimiz gibi, Alman hukukundaki sistem kabul edilip işçinin istediği işverene karşı itiraz hakkını kullanması yeterli görülmemelidir. Bkz. s.63.

<sup>76</sup> Belirtmek gerekir ki, burada bir tercüme hatası mevcuttur. Zira ifade İsviçre Borçlar Kanunu §333/3'ten çevrilmiştir. Maddenin orijinal şekli şöyledir: "*Bei Ablehnung des Überganges wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; ...*". Maddenin Türkçe çevirisi ise şu şekilde olmalıdır: "*İşçinin devre itiraz durumunda iş ilişkisi kanuni fesih bildirim süresinin sonunda sona erer*". Ayrıca ifade hakkındaki eleştirisi için bkz. **Ekmekçi/Yiğit**, s.234-235. Benzer şekilde, Türk Ticaret Kanunundaki bu düzenlemenin, iş hukukuna yabancı ifadeler içermesi ve özellikle iş hukukunda kanuni işten çıkarma süresi diye bir kavram olmamasından hareketle düzenlemenin eleştirisi için bkz. **Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk, (2020) Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan, İstanbul, s.90-91.

<sup>77</sup> **Astarlı**, s.94.

Kanaatimizce ifadeden anlaşılması gereken, İşK. m.17'de düzenlenmiş olan iki ilâ sekiz haftalık bildirim sürelerinin sonunda iş sözleşmesinin sona ermesidir<sup>78</sup>. Aslında burada kanun koyucunun amacı itiraz hakkının kullanımını bir fesih şeklinde nitelendirmek değil, sözleşmenin sona erme zamanını tespit etmektir. Bildirim süresinin başlangıcı, itirazın işverene ulaşması olarak kabul edilmelidir<sup>79</sup>.

Ancak vardığımız kanaat, belirsiz süreli sözleşmeler açısından bir sorun teşkil etmezken; belirli süreli sözleşmeler açısından üzerinde durulmayı gerektirmektedir<sup>80</sup>. Bilindiği gibi, sadece belirsiz süreli iş sözleşmeleri fesih bildirim ile sona erdirilebilmektedir. TTK m.178'de sözleşme türleri arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. İsviçre hukukunda da belirli süreli sözleşmelerin varlığı halinde sözleşmenin yine kanuni fesih bildirim süresi sonunda sona ereceği kabul edilmektedir. Anılan kabul, maddenin amacına da uygundur<sup>81</sup>. Aksi halde, belirli sürenin dolmasının beklenmesi durumunda, işçiye itiraz hakkı tanınmanın bir anlamı kalmaz. Tabii olarak belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin süresi, kanuni bildirim süresinden daha önce

bitiyorsa, bu durumda sözleşme süresinin bitiminde sona erer<sup>82</sup>.

Alman hukukunda, işçi itiraz hakkını kullandığında, iş ilişkisi devralan işverene geçmemekte ve devreden işverende kalmaktadır<sup>83</sup>. Hukukumuz açısından da işçiye devreden işveren yanında çalışmaya devam etme imkânı tanınmalıdır. İşçiye itiraz hakkı tanınırken, işçi işini doğrudan kaybetmemeli ancak eğer çalışma imkânı da mevcut değilse, işçi tarafından haklı nedenle derhal fesih yapılmış gibi kabul edilmelidir, ki işçi kıdem tazminatını alabilsin<sup>84</sup>. Çünkü işçi itiraz hakkını kullanırken sözleşmenin feshedilmesi yönünde bir irade ortaya koymamaktadır.

Maddede de ifade edildiği üzere, işçi itiraz hakkını kullansa bile *hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür*. Dolayısıyla sona erdiği tarihe kadar işçi devralan işverene karşı iş görme borcunu yerine getirmek, devralan işveren de işçinin iş görme edimini kabul etmekle yükümlüdür. Bunun bir sonucu olarak, işçi iş görme borcunu hiç ya da gereği gibi

<sup>78</sup> İsviçre hukukunda iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde bildirim sürelerinin arttırılmış olması durumu değiştirmemektedir. Bkz. **Staehelein**, Art.333, kn. 14. Hukukumuz açısından aynı görüşü savunan yazarlar için bkz. s.328; **Süzek**, s.213; **Senyen Kaplan**, s.28; **Alpagut**, s.196; **Alp**, s.63; **Astarlı**, s.213; **Özkaraca**, 2012, s.132. Ayrıca İsviçre hukukunda ileri sürülen görüşlerden birine göre, iş sözleşmesinin sona ereceği kanuni bildirim süresi işyeri devrinden önceye denk geliyorsa, bu durumda bildirim süresinin sonunda değil işyeri devri tarihinde sona ermelidir. Çünkü işçi itiraz hakkını kullanırken devreden işveren ile mevcut iş ilişkisini sona erdirmek istememekte sadece devralan işveren ile çalışmak istememektedir. Bkz. **Portmann**, Wolfgang (2007) Kommentar zum Zehnten Titel des Schweizerischen Obligationenrechts: Der Arbeitsvertrag, Art. 319 – 362 OR, neu bearbeitete und stark erweiterte Auflage, in: Heinrich Honsell, Nedim Peter Vogt, Wolfgang Wiegand (Hrsg.): Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1 – 529 OR, 4. Auflage, Verlag Helbing Lichtenhahn, Basel, s.1495.

**Süzek**, s.213. Belirli süreli iş sözleşmelerinin fesih bildirim yoluyla sona erdirilmesi mümkün olmadığından Yazara

göre, bu tür sözleşmeler söz konusu olduğunda en geç yasal bildirim süresinin dolmasıyla iş ilişkisinin sona erdiğinin kabul edilmesi gerekir. Aksi halde, gereğinden fazla uzun süreli belirli süreli sözleşmelerde sürenin bitmesinin beklemek, işçiye sağlanan itiraz hakkının kullanılmasını pratik olarak bir anlamı olmayacaktır.

<sup>79</sup> **Alp**, s.64.

<sup>80</sup> Belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından herhangi bir farklılık olmadığı yönünde bkz. **Senyen Kaplan**, s.28; **Astarlı**, s.95.

<sup>81</sup> Bu yönde bkz. **Alp**, s.64.

<sup>82</sup> **Alpagut**, s.196-197; **Alp**, s.64; **Süzek**, s.213; **Astarlı**, s.95; **Kayık Aydınalp**, s.161. Ayrıca yazara göre, devralan işveren iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar devam ettirmek yerine İşK. m.7'deki peşin ödeme ile sözleşmenin sona erdirilmesi yoluna gidebilir. Bkz. s.65.

<sup>83</sup> Bu yönde Alman Federal İş Mahkemesi kararı için bkz. BAG 13.07.2006, 8 AZR 305/05, NZA 2006, s.1268.

<sup>84</sup> **Özkaraca**, s.193.

yerine getirmese, İşK. m.25 uyarınca haklı nedenle derhal fesih ile karşılaşılabılır. Bununla birlikte devralan işveren işçinin iş görme edimini kabulden kaçınırsa, TBK m.408 uyarınca alacaklının temerrüdü hükümleri kapsamında talepte bulunabilir.

## V. TİCARET ŞİRKETLERİNİN BİRLEŞME VE BÖLÜNMELEİNDE İŞVERENLERİN İŞÇİ ALACAKLARINDAN SORUMLULUĞU

### A. KIDEME BAĞLI HAKLAR AÇISINDAN HESAPLAMA

İşyeri devri durumunda işçinin haklarının korunmasının yollarından birisi, kıdeme bağlı hakları hesaplanırken hizmet süresinin tamamının göz önünde bulundurulmasıdır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda buna ilişkin ayrı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak İşK. m.6/4'deki ifadede de anlaşıldığı üzere, maddedeki sadece müteselsil sorumluluğa ilişkin fıkra ticaret şirketlerin yapısal değişiklikleri yoluyla işyeri devrinde değil, bunun dışındaki durumlarda da uygulama alanı bulur. İşK. m.6/2 uyarınca, işçinin hizmet süresinin esas

alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapılacağından, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti gibi haklarda işçinin kıdemi devreden işverenin yanında işe girdiği tarihten, devralan işverenin yanında söz konusu hakları elde ettiği tarihe kadar olan sürenin toplamı üzerinden hesaplanır<sup>85</sup>. Dolayısıyla devralan işveren, hizmet süresinin dikkate alındığı haklar açısından devreden işverenin yanında çalışılan süreleri de göz önünde bulundurmaya zorundadır. Zaten belirtilen yükümlülük işyeri devri ile işyerinde mevcut iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile devralan işverene geçmesinin bir gereğidir<sup>86</sup>.

### B. DEVREDEN VE DEVRALAN İŞVERENLERİN SORUMLULUĞU

#### 1. Genel Olarak

İşyeri devri durumunda işçiye iş güvencesi sağlanması, işçiler açısından oldukça önemlidir<sup>87</sup>. Bu nedenle işyeri devrinde mevcut iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçmekte ve devralan işveren açısından işyeri devri tek başına fesih nedeni olarak kabul edilmemektedir<sup>88</sup>. Ancak belirtilen kural, tek başına işçinin

<sup>85</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s.205; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.154-155; **Ekmekçi/Yiğit**, s.221-222; **Uşan**, M. Fatih/**Erdoğan**, Canan (2021) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara, s.70. 1475 sayılı İşK. m.14/2 uyarınca kıdem tazminatı hesabında davacı işçinin her iki dönem halindeki hizmetlerinin birleştirilerek sonuca gidilmesi gerektiği yönünde bkz. Yarg. 9.HD. 15.02.2005, E.2004/12339 K.2005/4341, www.legalbank.com, e.t.02.10.2021. Başka bir Yargıtay kararında ise, "...İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 4857 sayılı Kanun'un 120. maddesi uyarınca yürürlüğe devam eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. Maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren

veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir." ifadelerine yer verilmiştir. Bkz. Yarg. 22.HD. 26.03.2013, 4716/6304, www.legalbank.com, (e.t.02.12.2021).

<sup>86</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.155.

<sup>87</sup> **Güzel**, s.420 vd.

<sup>88</sup> **Süzek**, s.206; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.157; **Sümer**, s.26; **Uşan/Erdoğan**, s.70. İşyeri devrinin tarafların fesih iradelerine etkisi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. **Tatar**, Gülsüm (2016) "İşyeri Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi", KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, s.255 vd.; **Süzek**, 2013, s.320-322. "İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığında, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez", bkz. Yarg. 9.HD. 09.01.2019, E.2015/28049 K.2019/415; Yarg. 9.HD. 19.03.2012, E.2011/565

güvencede olması için yeterli değildir. Bunun için işçinin alacakları ve kıdeminin hesaplanması noktasında da işçiye güvence sağlanmalıdır. Bu gerekçe ile İşK. m.6 ve TTK m.178'de devreden ve devralan işverenin işçi alacaklarından sorumluluğuna ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

İş Kanunu açısından işyeri devri durumunda sorumluluk, Kanun m.6'da düzenlenmektedir. İşK. m.6/1 uyarınca, “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî 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”. Dolayısıyla devralan işveren işçiye karşı sadece kendi döneminde gerçekleşen haklardan değil, devreden işveren dönemindeki çalışmasından kaynaklanan haklardan da sorumludur<sup>89</sup>. Bunun bir sonucu olarak devralan işveren kendisine devrolunan iş ilişkisinden kaynaklanan tüm borçların yükümlüsü olurken, hakların da alacaklısı konumuna geçmektedir<sup>90</sup>. Ancak İşK. m.6/4 uyarınca, *tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz*. Fıkra da belirtilen durumlarda devrolunan şirketin tüzel kişiliği sona ermektedir ve bu durumda işçi alacaklarından müteselsil sorumluluk mümkün olmamaktadır<sup>91</sup>. Belirtmek gerekir ki, TTK m.178 ile İşK. m.6'dan farklı bir düzenleme getirilmiştir. Her ne kadar TTK m.178'de de müteselsil sorumluluğa yer verilse de, buradaki sorumluluğun uygulama alanı bakımından görüldüğünden daha dar olduğunu söylemeliyiz. Zira birleşme ve

tam bölünmede katılan ve bölünen şirket infisah ettiğinden eski işveren bulunmamaktadır. Sadece kısmi bölünmede şirketin kalan bölümü varlığını sürdürdüğünden eski işveren bulunmakta ve müteselsil sorumluluk söz konusu olabilmektedir<sup>92</sup>. Bu arada şahıs şirketlerinde müteselsil sorumluluğun uygulama alanı daha geniştir. TTK m.178/6 uyarınca, “Devreden şirketin bölünmeden önce 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 olmakta devam ederler”. Ortakların sorumlulukları için yeni şirkette de ortak olmaya devam etmelerinin bir önemi yoktur<sup>93</sup>.

## 2. Devralan İşverenin Sorumluluğu

Ticaret şirketlerinin birleşme ve bölünmesinde işçi alacaklarından sorumluluk halinde İşK. m.6 değil, TTK m.178 uygulama alanı bulur. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, TTK m.178'deki müteselsil sorumluluk hali İşK. m.6'dan farklıdır. TTK m.178'e göre, “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”. Maddenin lafzından anlaşıldığı üzere, devralan işveren devir tarihinden önce ve sonra doğmuş tüm alacaklardan sorumludur. Hatta işçi kendisine karşı itiraz hakkını kullansa bile devralan

K.2012/8730, www.legalbank.com, e.t.20.10.2021. Benzer yönde bkz. Yarg. 22.HD 26.02.2013, E.2012/14953 K.2013/3825; Yarg. HGK 13.06.2018, E.2015/22-2383 K.2018/1197, **Uşan/Erdoğan/Erdoğan**, s.69. İşverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerle veya iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı hallerde sözleşmenin sona erdirilebileceği yönünde bkz. **Uşan/Erdoğan/Erdoğan**, s.68.

<sup>89</sup> **Özkaraca**, s.333.

<sup>90</sup> **Özkaraca**, s.333.

<sup>91</sup> **Özkaraca**, s.357.

<sup>92</sup> **Alp**, s.68; **Senyen Kaplan**, s.29; **Astarlı**, s.99; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.25.

<sup>93</sup> **Alp**, s.68; **Astarlı**, s.100; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.36.

işveren yine tüm alacaklardan sorumlu hale getirilmiştir<sup>94</sup>. Başka bir anlatımla eski işveren ile devralan işveren üç alacak kaleminden müteselsilen sorumludur. Bu kalemler, işçinin bölünmeden/birleşmeden evvel muaccel olmuş alacakları, iş sözleşmesinin normal olarak sona ereceği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacakları ve işçinin itiraz hakkını kullanması nedeniyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacakları şeklinde belirtilebilir.

TTK m.178/3'te düzenlenen müteselsil sorumluluk hükmü ticaret şirketlerinin birleşmesi durumunda uygulanamaz. Zira hem devralma yoluyla birleşme hem de yeni kuruluş yoluyla birleşmede devreden işveren sona ermektedir. Dolayısıyla bu durumda müteselsil sorumluluk hükümlerinin başvurma imkânı bulunmamaktadır<sup>95</sup>. Bunun sonucu olarak, ticaret şirketlerinin birleşmesi halinde, işçinin tüm alacaklarından devralan işveren tek başına sorumludur. Belirtilen sonuç, tam bölünme durumunda da söz konusudur. Sermaye şirketlerinde iş sözleşmesinin tarafı tüzelkişiliğin kendisi olduğu için burada hükmün yorumlanmasında tüzelkişilikler ile sınırlı yorum yapılması gerektiği ifade edilebilir.

Yukarıda belirtilen hususlar devir anında işyerinde mevcut olan iş sözleşmelerine ilişkin sorumlulukla ilgiliydi. Burada üzerinde durulması gereken bir diğer husus da, devirden önce sona ermiş iş sözleşmelerinden de sorumluluğun söz konusu olup olmadığıdır. Kanun maddesi dikkate alındığında, devirden önce sona ermiş iş sözleşmelerinden doğan işçilik alacaklarından devralan işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmadığı

anlaşılmaktadır. Ancak bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, devir tarihinden önce ya da devir tarihinde sona ermiş olan iş sözleşmeleri açısından feshe bağlı haklar sözkonusu olacak ve bu haklardan devralan işverenin de sorumluluğu gündeme gelecektir<sup>96</sup>. Özü itibarıyla bakıldığında, maddede *devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar*, ifadelerine yer verilmiştir. Örneğin işyeri devrinden üç yıl önce sona ermiş bir iş sözleşmesinden kaynaklanan alacakları işyeri devri tarihinde muaccel alacaklar kategorisinde yer alır. Ancak her ne kadar kanun maddesinin lafzına bakıldığında bu tür yanıltıcı bir yorum yapılabilse de, madde hakkında doğru bir değerlendirme yapabilmek için maddenin bütününe bakmak icap eder. Zira maddenin ilk fıkrasında *devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği*, ikinci fıkrasında ise *devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır*. Üçüncü fıkrayı ilk iki fıkra ile birlikte değerlendirecek olursa, devralan işverenin sorumluluğu devri tarihinde kendisine geçen işçilerin muaccel olan alacaklarından sorumludur<sup>97</sup>. Dolayısıyla artık devir tarihinden önce sona ermiş alacaklar için devralan işverene başvurulamaz. ATAD Wendelboe kararında da, üye devletlerin devralan işverenin devirden önce sona ermiş iş sözleşmelerinden sorumlu tutmak ile ilgili yükümlülüklerinin olmadığına yönelik ifadeler yer verilmiştir<sup>98</sup>. Bu yönde verilmiş Yargıtay kararları da

<sup>94</sup> Alp, s.68.

<sup>95</sup> Alp, s.59; Özkaraca, 2012, s.148; Süzek, 2013, s.320; Kayık Aydınalp, s.258.

<sup>96</sup> Çankaya/Çil, s.190-191.

<sup>97</sup> Aynı yönde bkz. Özkaraca, s.340-341.

<sup>98</sup> ATAD 07.02.1985, 19/83, Wendelboe-Konkursboet L. J. Music Aps, parag.17.



bulunmaktadır. Yargıtay'a göre de, "...davalının, devirden önce sona ermiş iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından Borçlar Kanunu'nun 179. maddesi gereğince sorumlu tutulması gerektiği dikkate alınarak hüküm kurulmalıdır. Bu durumda, dosya kapsamından davacı işçinin iş sözleşmesinin işyeri devrinden önce sona erdiği anlaşılmalı 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinin uygulanması mümkün değil ise de, fesih tarihinde yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanununun 179. maddesi uyarınca işletmenin aktif ve pasifleriyle birlikte devrinin söz konusu olup olmadığının araştırılması gerekmektedir"<sup>99, 100</sup>.

### 3. Devreden İşverenin Sorumluluğu

İşyerinin devri ile birlikte devreden işveren artık iş sözleşmesinin tarafı olmaktan çıkmaktadır. Ancak birçok hukuk sisteminde devreden işverenin iş sözleşmesinin tarafı olmaktan çıkması, onu işçi alacaklarına karşı tamamen sorumluluktan kurtarması şeklinde kabul edilmemiştir. Devir ile mevcut iş sözleşmelerinin tüm hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçeceği yönündeki güvencenin bir anlam ifade edebilmesi için devirden önce gerçekleşen hakların da güvence altına alınması gerekir<sup>101</sup>. Dolayısıyla, kıdem tazminatı hariç, devirden sonra doğmuş alacaklardan sorumluluğu bulunmamaktadır<sup>102</sup>. Bu alacaklar için devreden işveren tek başına sorumludur<sup>103</sup>.

TTK m.178'e göre, "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"<sup>104</sup>. Maddenin lafzından anlaşıldığı üzere, devreden işveren sadece devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken alacaklardan değil, hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından da devralan işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur<sup>104</sup>. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, maddedeki düzenlemeden anlaşılması gereken devirden önce doğmuş fakat devirden sonra sözleşmenin sona erme tarihine kadar muaccel olan alacaklardan devreden müteselsil sorumlu olmasıdır<sup>105</sup>. Aksi halde, devirden sonra doğmuş alacaklardan devreden işveren sorumlu tutulmamalıdır. Buna göre devreden işveren, belirsiz süreli sözleşmelerde kanuni bildirim süresinin sonuna, belirli süreli sözleşmelerde de belirli sürenin sonuna kadar muaccel olacak alacaklardan, alacaklar devirden önce doğmuş olması koşuluyla müteselsil sorumludur. Doktrindeki bir diğer görüşe göre ise, maddede borcun doğmasına ilişkin bir koşul öngörülmemiş olup muacceliyet kriteri esas alınmıştır<sup>106</sup>. Ayrıca işçi itiraz hakkını kullanmasından sonra iş sözleşmesi sona erene kadar devralan işveren iş sözleşmesinin tarafı olduğu için devralan

<sup>99</sup> Yarg. 22.HD. 06.11.2017, 8860/24198. Benzer yönde bkz. Yarg. 22.HD. 04.05.2016, 9744/13401; Yarg.22.HD. 17.12.2013, 35458/29521, www.legalbank.com., (s.e.t.20.11.2021).

<sup>100</sup> Ancak biz bu çalışmada İşK. m.6 ve TTK m.178 uyarınca değerlendirme yaptığımız için anılan Kanun açısından değerlendirme yapmayacağız. Konu hakkında değerlendirme için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.156.

<sup>101</sup> **Özkaraca**, s.348; **Kayık Aydınalp**, s.74.

<sup>102</sup> **Senyen Kaplan**, s.34; **Özkaraca**, Ercüment (2010), "İşyerini Devralan İşverenin İş Sözleşmeleri Devirden Önce Sona Eren İşçilerin Alacaklarından Sorumlu Olup Olmadığı Karar İncelemesi", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, İstanbul, s.608; **Kayık Aydınalp**, s.74-75.

<sup>103</sup> **Süzek**, 2013, s.317; **Süzek**, s.204.

<sup>104</sup> **Alp**, s.69; **Astarlı**, s.100; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.36.

<sup>105</sup> **Alp**, s.69-70.

<sup>106</sup> Bkz. **Özkaraca**, 2012, s.150; **Kayık Aydınalp**, s.271.

işveren de işçi alacaklarından sorumludur<sup>107</sup>. Zikredilen görüşe göre, müteselsil sorumluluk için borcun devirden önce doğmuş olma koşulunun aranmaması işçinin daha lehinedir. Ancak kanaatimizce borcun işyeri devrinden önce doğmuş olmasının koşul olarak aranmaması, devreden işverenin sorumluluğu açısından müteselsil sorumluluğun kapsamını oldukça genişletmektedir. Bu nedenle devreden işveren devirden önce doğmuş fakat devirden sonra sözleşmenin sona erme tarihine kadar muaccel olan alacaklardan müteselsil sorumlu olmalıdır.

Ayrıca maddede “*normal olarak sona ermesi*”nden bahsedilmesi ifadesi doktrinde eleştirilmektedir<sup>108</sup>. Zira belirli süreli sözleşmelerde normal sona erme, sözleşme süresinin dolması; belirsiz süreli sözleşmelerde sözleşmenin (fesih dışında) ölüm ile sona ermesidir<sup>109</sup>. Ancak doktrinde İsviçre hukukundan da esinlenerek belirtildiği üzere, belirli süreli sözleşmelerde sözleşme süresinin sona ermesi; belirsiz süreli sözleşmelerde ise farazi bir süre tespit edilmelidir<sup>110</sup>. İşçinin itiraz hakkını kullanması durumunda da, kanuni fesih bildirim süresinin sonunda sözleşme sona erene kadar sorumluluk devam etmektedir.

TTK m.178’de İşK. m.6’dan farklı olarak müteselsil sorumluluk için süre sınırı öngörülmemiştir. Bu durumda işçi alacağı için devralan ya da devreden işverene başvurabilir. Ancak doktrinde haklı olarak eleştirildiği üzere, İşK. m.6’nın uygulama alanı bulduğu işyeri devrinde devreden işverenin sorumluluğu iki yıl ile sınırlandırıldığı için işçiler arasında fark oluşturulmaktadır<sup>111</sup>.

### C. KIDEM TAZMİNATINDAN SORUMLULUK

TTK m.178/3’te devreden işveren ile devralan işverenin müteselsil sorumlu olması için borcun devirden önce doğmuş olması bir koşul olarak aranmazsa, 1475 sayılı İşK. m.14/2 ile TTK m.178/3 arasında hangi normun uygulanacağı sorunu ortaya çıkar. Müteselsil sorumluluk açısından borcun devirden önce doğmuş olması bir koşul olarak aranmadığı takdirde, yukarıda İşK. m.6 ile TTK m.178 arasında yaptığımız özel kanun-genel kanun değerlendirmesi burada da geçerli olacaktır. Aynı şekilde 1475 sayılı İşK. ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu normlar hiyerarşisinde aynı sıralamada yer almaktadır. Dolayısıyla özel kanun-genel kanun ve önceki kanun-sonraki kanun değerlendirmesi yapılmalıdır. Öncelikle belirtilmelidir ki, Türk Ticaret Kanunu sonraki kanun niteliğindedir. Bununla birlikte TTK m.178’de kıdem tazminatına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ayrıca 1475 sayılı İşK. m.14’te kıdem tazminatı özel olarak düzenlendiğinden, şirketlerin yapısal değişiklikleri açısından da özel hüküm niteliğinde kabul edilebilir<sup>112</sup>. Müteselsil sorumluluk için borcun devirden önce doğması bir koşul olarak arandığı durumda ise işçinin işyeri devrinden sonra kıdem tazminatına hak kazanma durumu ortaya çıkacağı için Türk Ticaret Kanunu m.178/3 hükmüne göre devreden işverenin

<sup>107</sup> Astarlı, s.100.

<sup>108</sup> Bkz. Özkaraca, 2012, s.148-149.

<sup>109</sup> Özkaraca, 2012, s.149.

<sup>110</sup> Buradaki farazi süre tespiti şu şekilde yapılmaktadır: iş sözleşmesinin devir tarihinde sona erdirildiği kabul edilip sözleşme buna göre bildirim süresinin sonunda sona

ermektedir. Bu ihtimalde Kanunda kanuni fesih bildirim süresinden bahsedilmediği için taraflarca arttırılmış bildirim süreleri varsa bu göz önünde bulundurulmalıdır. Bkz. Alp, s.70; Özkaraca, 2012, s.149.

<sup>111</sup> Özkaraca, 2012, s.155.

<sup>112</sup> Alp, s.68; Özkaraca, 2012, s.154.

müteselsil sorumluluğu söz konusu olamaz; dolayısıyla 1475 sayılı İşK. m.14/2 uygulama alanı bulur<sup>113</sup>.

Kıdem tazminatından sorumluluk açısından da İşK. m.6 ya da TTK m.178 değil 1475 sayılı mülga İşK. m.14 uygulama alanı bulmaktadır. Zaten İşK. m.6 ya da TTK m.178 uygulanacak olsa, işyeri devri, iş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden biri olmadığı için işçi devirle kıdem tazminatına hakkı kazanamayacak ve devreden işverenin sorumluluğundan da bahsedilemeyecektir. Aynı şekilde işyeri devri öncesinde kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olmaz.

1475 sayılı İşK. m.14 uyarınca, *12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.* Görüldüğü gibi, işyeri devri neticesinde devralan işveren yanında çalışmaya başlayan işçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermişse, işlemiş olan kıdem tazminatından her iki işveren birlikte sorumlu

olacaktır. Ancak kanun koyucu devreden işverenin sorumluluğuna bir sınırlama getirmiştir. Buna göre, devreden işveren işçiyi çalıştırdığı süre ve devir tarihinde aldığı ücret ile sınırlı olarak sorumludur. Buna karşılık devralan işverenin sorumluluğu konusunda herhangi bir sınırlama söz konusu değildir. Yani devralan işveren kendi dönemindeki ve kendisinin ödediği ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatını ödeyerek sorumluluktan kurtulamaz. Bunun sonucu olarak devralan işveren işçinin devirden önce devreden işveren ve kendisinin yanında çalıştığı tüm süre ve son ücreti üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından sorumludur. Hesaplanan tüm kıdem tazminatını ödeyen devralan işveren daha sonra Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca devreden işverenden 1475 sayılı İşK. m.14/2 uyarınca sorumlu olduğu miktarın rücu edilmesini talep edebilir<sup>114</sup>.

Doktrinde belirtildiği üzere, işçi kıdem tazminatının tamamını devralan işverenden talep etmek zorunda olmayıp, kendi dönemi için devreden işverene başvurabilir<sup>115</sup>. Bu durumda devreden işveren işyeri devri neticesinde işçi alacaklarından İşK. m.6 uyarınca iki yıllık süre ile sınırlı olarak sorumlu olduğu yönünde bir savunma ileri süremez. Devreden işverenin sorumluluğunda, genel zamanaşımı süresi dışında başka özel bir süre sınırı bulunmamaktadır. Bu yönde verilen bir Yargıtay kararında da, *"1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/2. Maddesinde*

<sup>113</sup> **Özkaraca**, 2012, s.155. Yargıtay tarafından İşK. m.6 ile ilgili verilmiş bir karara göre, *"işyeri devri ya da işyerinin el değiştirmesi davacı işçinin ihbar ya da kıdem tazminatı istemesine hak kazandırmaz... ihbar ve kıdem tazminatı isteme koşulları gerçekleşmediğinden bu tazminatların reddine karar verilmelidir"*. Bkz. Yarg. 9. HD. 19.09.2001, 10057/14111. Benzer yönde bkz. Yarg. 9.HD. 08.05.2008, E.2007/17392 K.2008/11859, www.legalbank.com, e.t.03.10.2021. Bunun bir sonucu olarak, iş sözleşmesi devir ile birlikte devralan işverene geçecektir ve eğer devralan işveren döneminde ihbar sürelerine uyulmaksızın iş sözleşmesi sona erdirilirse, devralan işveren ihbar tazminatının tamamından sorumlu olacaktır. Bu yönde verilmiş bir Yargıtay kararına göre, *"Feshe bağlı diğer haklar olan*

*ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullanılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur"*. Karar için bkz. Yarg. 9.HD. 14.06.2011, 23098/18032; Yarg. 9.HD. 16.01.2012, E.2009/34703 K.2012/150; Yarg. 9.HD. 11.04.2005, E.2004/23994 K.2005/12847, www.legalbank.com, e.t.03.10.2021.

<sup>114</sup> **Özkaraca**, s.369.

<sup>115</sup> **Özkaraca**, s.369.

devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından sözkonusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir<sup>116</sup>.

Devreden ve devralan işverenlerin sorumlu olduğu kıdem tazminatı hesaplanırken her iki işverenin de yanında çalışılan süreler göz önünde bulundurulur. İlgili düzenleme emredici niteliktedir ve aksi işverenlerce kararlaştırılamaz<sup>117</sup>. Yani devreden ve devralan işveren, işçinin sadece kendi yanında çalıştığı süre ile sınırlı olarak kıdem tazminatından sorumlu olduklarına yönelik anlaşma yapamazlar<sup>118</sup>. Daha doğru bir deyişle, bu şekilde yapılan anlaşma, işçiye karşı öne sürülemez, taraflar arasında hüküm doğurur<sup>119</sup>.

Burada üzerinde durulması gereken bir husus da devreden ve devralan işverenin sorumluluklarının müteselsil sorumluluk niteliğinde olup

olmadığıdır. Doktrinde ileri sürülen görüşlerden biri, işverenler arasındaki sorumluluğu müteselsil sorumluluk olarak nitelendirirken<sup>120</sup>; diğer bir görüşe göre ise müteselsil sorumluluk değildir<sup>121</sup>. Müteselsil sorumluluk durumunda, borçluların her birisi borcun tamamından sorumlu olmakta ve alacaklı borcun tamamı için alacaklılardan herhangi birine gidebilmektedir. 1475 sayılı İşK. m.14'te ise, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır, ifadelerine yer verilmiştir. Dolayısıyla işçi kıdem tazminatı alacağı için devreden işverene başvuramaz<sup>122</sup>. Yargıtay uygulaması da devreden işverenin devir tarihinden sonraki hizmet süresi de dahil tüm süre üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatının tamamından sorumlu olmayacağı yönündedir. Yargıtay'a göre, "...Kıdem tazminatından davalılar tüm çalışma süresine göre müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmuşlardır. Son işveren davalı Limited şirketin tüm süreden sorumlu tutulması doğru ise de; davalıların müşterek cevap layihalarında son işveren Limited şirketin işyerini 1995 yılında devraldığı

<sup>116</sup> Yarg. 22. HD. 26.03.2013, 4716/6304, www.legalbank.com, e.t.01.10.2021.

<sup>117</sup> **Özkaraca**, s.372.

<sup>118</sup> **Özkaraca**, s.372-373.

<sup>119</sup> Bu yönde verilmiş bir Yargıtay kararına göre, "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının çalıştığı işyerinin ..... A.Ş. tarafından diğer davalı Şirkete devredildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, 1475 sayılı İş Kanununun 14/2. maddesi uyarınca işyerini devreden işveren, işçiyi çalıştırdığı süre ve devir esnasında işçinin aldığı ücretle sınırlı olmak üzere kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Yasada öngörülen bu sorumluluğun sözleşme ile ortadan kaldırılması da hukuken mümkün değildir..", bkz. Yarg. 9.HD. 08.12.1994, 13155/17394. Benzer bir kararda Yargıtay, "...İşyerini devralan dava dışı D.... Gıda Ltd. Şti. tarafından ödeneceği taahhüt edilen fazla mesai ve genel tatil alacaklarının ödenmemesi işçiye hizmet akdini 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-d maddesi uyarınca fesih hakkı verir. Somut olayda davacı işçinin feshi bu madde kapsamında değerlendirilmelidir. Böyle olunca da kıdem tazminatı işçinin kabulü gerekir. İşyerini devreden işveren ile devir

alan işveren arasında yapılan protokol, davacının devreden işverenden kıdem tazminatı talep hakkını ortadan kaldıramaz.." ifadelerine yer verilmiştir. Bkz. Yarg. 9.HD. 10.04.2003, E.2002/20713 K.2003/5996, www.legalbank.com, e.t.01.10.2021.

<sup>120</sup> **Ekmekçi**, İşyeri Devri, s.30; **Köseoğlu**, s.63; **Özkaraca**, s.376. Ayrıca Hükümet tasarısının gerekçesinde de, "...İşyerinin devir veya intikali halinde hizmet akdinin devam edeceği ve eski ve yeni işverenlerin kıdem tazminatlarının ödenmesi bakımından işçilere karşı müteselsil sorumluluk altında olacaklarına dair hüküm getirilmiştir... İşverenlerin müteselsil sorumluluğu esası ise, yine işçinin korunması amacıyla yönelik olarak, kıdem tazminatı alabilmenin güvencesini teşkil edecektir..." ifadelerine yer verilmiştir. Gerçekçe metni için bkz. **Özkaraca**, s.374.

<sup>121</sup> **Alpagut**, 2012, 2001, s.139.

<sup>122</sup> **Özkaraca**, borcun bir kısmı açısından müteselsil sorumluluğun söz konusu olduğunu ifade etmektedir. Yazara göre, devir öncesi hizmet süresine yönelik olan işlemiş kıdem tazminatı açısından müteselsil sorumluluğun söz konusu olduğunu belirlemektedir. Bkz. s.376.

*işyerini 1989-1992 yılları arasında Nedim Y.'un, 1992-1995 arasında ise Arif A.-Nedim Y. ortaklığı-  
nın işlettiği savunulmuştur. İşyerinin hangi tarih-  
lerde davalılardan hangisi tarafından işletildiği kesin  
olarak belirlenmeli, devreden işverenlerin sorumlu-  
luğu 1475 Sayılı Yasanın 14/2 maddesi gereğince de-  
vir tarihindeki ücretlerine göre saptanmalı buna göre  
önceki işverenlerin sorumluluk miktarlarına göre  
aleyhlerine hüküm kurulmalıdır. Mahkemece bu  
esaslara uyulmadan tüm çalışma süresinden davalı-  
lardan Arif A. ve Nedim Y.'un da davalı şirketle bir-  
likte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulma-  
ları hatalıdır...<sup>123</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Yar-  
gıtay devreden ve devralan işveren arasındaki so-  
rumluluğu müteselsil sorumluluk olarak nitelendir-  
mektedir<sup>124</sup>. Sonuç itibariyle, işçinin tüm kıdem ala-  
cağı için devreden ve devralan işverenin müteselsil  
sorumlu olduğunu söylemek mümkün değildir.  
Ancak devirden önceki hizmet süresine ilişkin kı-  
dem tazminatı hususunda her iki işveren de müte-  
selsil sorumludur<sup>125</sup>.*

#### D. İŞÇİNİN İTİRAZ HAKKINI KULLAN- MASI DURUMUNDA İŞÇİ ALACAKLARIN- DAN SORUMLULUK

Kanunda işçinin işyeri devrine itiraz etmesi  
durumunda işçi alacaklarının durumunun ne ola-  
cağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir.  
Burada gerçek bir kanun boşluğu vardır<sup>126</sup>. Dolayı-  
sıyla söz konusu boşluğun kanun amacına uygun

bir şekilde hâkim tarafından doldurulması gerekir.  
Buna göre işçi itiraz hakkını kullandığı için her-  
hangi bir hak kaybı yaşamaması adına iş sözleşmesi  
sona ermesi nedeniyle söz konusu işçilik alacakla-  
rını alabilmelidir<sup>127</sup>.

İtiraz hakkını kullandıktan sonra işçinin kı-  
dem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı hu-  
susu üzerinde özel olarak durmak gerekir. TTK  
m.178'de buna ilişkin bir düzenlemeye yer verilme-  
miştir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, kıdem taz-  
minatına hak kazanma koşulları 1475 sayılı İşK.  
m.14'te sayılmıştır. İşçinin itiraz hakkını kullanması  
sonucunda iş sözleşmesinin sona ermesinde işvere-  
nin bir fesih iradesi olmadığından<sup>128</sup>, mevzuat hü-  
kümlerinin açıklığı karşısında, kıdem tazminatına  
hak kazanılamaması icap eder. Ancak işçinin itiraz  
hakkını kullanması, aslında açık bir fesih iradesi  
(beyanı) değildir. İşçi hakkını kullanırken sadece  
devralan işveren ile çalışmama iradesini ortaya koy-  
maktadır. Dolayısıyla burada kanun gereği bir sona  
erme durumu mevcuttur<sup>129</sup>.

Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, bu-  
rada kanun koyucunun bilinçli bir susması yok-  
tur<sup>130</sup>. Başka bir ifadeyle, kanun koyucu işçinin kı-  
dem tazminatı almaması yönünde bir irade göster-  
memektedir. Zaten kanun gerekçesinde de belirtildiği  
üzere TTK m.178'in amacı, işçilere daha fazla  
koruma sağlamak ve alacaklarını güvence altına al-  
mak olarak belirtilmiştir. Tüm bu hususlar göz  
önünde bulundurulduğunda, 1475 sayılı İşK.  
m.14/2 kıyas yoluyla uygulanmalı ve işçiler kıdem

<sup>123</sup> Yarg. 9.HD. 21.05.2003, E.2002/26756 K.2003/8867; Benzer yönde bkz. Yarg. 9.HD. 05.06.2002, 1349/9501, www.legalbank.com, (e.t.02.12.2021).

<sup>124</sup> Yarg. 9.HD.05.06.2002, 1349/9501, www.legalbank.com, (e.t.02.12.2021).

<sup>125</sup> Aynı yönde bkz. **Özkaraca**, s.379.

<sup>126</sup> **Astarlı**, s.96.

<sup>127</sup> **Astarlı**, s.96.

<sup>128</sup> **Süzek**, 2013, s.329; **Süzek**, s.213; **Senyen Kaplan**, s.28; **Astarlı**, s.95; **Alp**, s.65. Aksi görüş için bkz. **Alpagut**, s.196.

<sup>129</sup> Bkz. **Alpagut**, s.197; **Süzek**, s.213; **Alp**, s.66; **Astarlı**, s.95; **Kayık Aydınalp**, s.167. Ayrıca işçinin itiraz hakkını kullanmasının ne işçi ne de işveren tarafından yapılan fesih nite-  
liğinde olduğu, aksine kendine özgü bir sona erme hali olduğu yönünde bkz. **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.66; **Albayrak Zincirlioğlu**, s.35.

<sup>130</sup> **Süzek**, s.213-214.

tazminatı hakkında mahrum bırakılmamalıdır<sup>131</sup>. Aksinin kabulü halinde, işçinin itiraz hakkını kullanmasının herhangi bir anlamı kalmaz<sup>132</sup>. Yoksa zaten işçiye itiraz hakkı tanınmasaydı da işçi bildirimli fesih hakkını kullanabilirdi ve yine kıdem tazminatına hak kazanamazdı.

## VI. SONUÇ

İşyerinin tamamının ya da bir bölümünün hukuki bir işlem neticesinde başka birisine devri, işyeri devri olarak tanımlanmaktadır. İş Kanunu kapsamına giren işçiler açısından işyeri devri, İş Kanunu'nda düzenlenmiş olmakla birlikte 2012 yılında yürürlüğe giren TTK m.178'de de konuya ilişkin düzenleme yer almaktadır. Mevzuatımızda hangi hukuki işlemlerin işyeri devri niteliğinde olduğu tek tek sayılmamıştır. Bu kapsamda satış, bağışlama, kiralama, trampa gibi hukuki işlemler işyeri devri niteliğinde sayılan hukuki işlemlerdendir. Ayrıca şirketlerde yapısal değişikliğe sebep olan şirketlerin birleşmesi ve bölünmesi de işyeri devri niteliğindedir.

Ticaret şirketlerinin birleşmesi ve bölünmesi, sadece şirketlerin malvarlığının durumu ya da ortaklar açısından değil, aynı zamanda alacaklılar bakımından da üzerinde durulması icap eden bir husustur. Şirketlerin birleşmesi ve bölünmesi suretiyle başka bir işverene devredilmesi halinde işçi alacaklarının da korunması gerekmektedir. Konu bu nedenle iş hukuku açısından önem arz etmektedir.

İşK. m.6/4 uyarınca, tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte maddede düzenlenmiş olan sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulamaz. Bu

nedenle TTK m.178 düzenlemesine bakılmalıdır. Her iki düzenlemenin farklı noktaları olmakla birlikte ortak noktaları da bulunmaktadır. Her iki madde de, kural olarak, işyerinin devri ile birlikte iş sözleşmesinin tarafı kendiliğinden değişmektedir. Bununla birlikte, aralarında farklılıklar olmasına rağmen, her iki maddede de devreden ve devralan işveren müteselsil sorumlu olarak kabul edilmiştir. Hükümler arası farklılığa değinecek olursak, Türk Ticaret Kanunu'nda ilk kez işçilere itiraz ve teminat talep edebilme hakkı tanınmıştır.

TTK m.178'de işyeri devri durumunda işçilik alacaklarına yönelik olarak getirilmiş olan müteselsil sorumluluk hali, İşK. m.6'dan farklıdır. Zira Türk Ticaret Kanunu'nda devralan işveren devir tarihinden önce ve sonra doğmuş tüm alacaklardan sorumlu kılınmıştır. Kanundaki ifadeden anlaşıldığı üzere, devreden işveren ile devralan işveren üç alacak kaleminden müteselsilen sorumludur. Bu kalemler, işçinin bölünmeden/birleşmeden evvel muaccel olmuş alacakları, iş sözleşmesinin normal olarak sona ereceği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacakları ve işçinin itiraz hakkını kullanması nedeniyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacakları şeklindedir. Devreden işveren ise, sadece devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken alacaklardan değil, hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından da devralan işveren ile müteselsilen sorumludur.

Her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'nda işçilere itiraz hakkı tanınmışsa da bu hakkın ne kadarlık bir süre içinde ne şekilde ya da kime karşı kullanılacağına yönelik düzenlemelere yer verilmemiştir.

<sup>131</sup> Görüş için bkz. **Süzek**, s.214; **Mollamahmutoglu/Asartarlı/Baysal**, s.66; **Özkaraca**, 2012, s.135 vd.; **Alp**, s.67; **Süzek**, 2013, s.329; **Demir**, s.668.

<sup>132</sup> Ayrıntılı değerlendirme için bkz. **Alp**, s.66-67.

Ayrıca itiraz hakkının kullanılması durumunda işçinin kıdem tazminatı alıp alamayacağı da düzenlenmeden anlaşılmamaktadır. Ancak doktrinde, farklı görüşler olmakla birlikte, genel kabul gördüğü üzere işçiler kıdem tazminatı hakkında mahrum bırakılmamalıdır.

Hukukumuzda işçilere itiraz hakkının tanınmasının olumlu bir gelişme olduğunu ifade etmek gerekir. Ancak İş Kanunu kapsamındaki işyeri devri ile Türk Ticaret Kanunu uygulama alanına giren işyeri devrine ilişkin böyle bir farklılığın mevcudiyeti de eleştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

**Albayrak Zincirlioğlu**, Candan (2014), “İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi”, TBB Dergisi, 114, s.11-48.

**Alp**, Mustafa (2012), “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)”, Çalışma ve Toplum, 1, s.51-74.

**Alpagut**, Gülsevil (2010) İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta, İstanbul.

**Alpagut**, Gülsevil (2012), “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2010, Ankara, s.1-81.

**Astarlı**, Muhittin (2013), “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü”, TBB Dergisi, S.104, s.149-176.

**Astarlı**, Muhittin (2013), “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı”, Çalışma ve Toplum, 1, s.69-106.

**Atay**, Zeynep Anıl (2020) Türk İş Hukukunda Muvazaalı İşyeri Devri, Seçkin, Ankara.

**Bilgili**, Fatih/**Demirkapı**, Ertan (2021) Şirketler Hukuku Dersleri, 8. Baskı, Dora, Bursa.

**Birinci Uzun**, Tuba (2014) “İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23Ec Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Karşılaştırılması”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C.27, S.115, s.359-402.

**Çakır Çelebi**, Fatma Betül (2021) Limited Şirkette Çıkma ve Çıkarma, Seçkin, Ankara.

**Çankaya**, Osman Güven/**Çil**, Şahin (2011) İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3. Baskı, Yetkin, Ankara.

**Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment (2021) İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, Beta, İstanbul.

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

**Dulay**, Dilek (2012), “İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri”, Terazi Hukuk Dergisi, S.66, s.57-64.

**Ekmekçi**, Ömer/**Yiğit**, Esra (2020) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, Oniki Levha, İstanbul.

**Ekonomi**, Münir (2000), “İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara, s.325-361.

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (2022), 22. Auflage, München.

**Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk, (2020) Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Nisan, İstanbul.

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

**İpek Kayalı**, Ferna (2014) Türk Ticaret Kanunu’na Göre Birleşmeler, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

**Kaplan Senyen**, E. Tuncay (2013), “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, s.24-39.



**Karaman**, M. Halis (2019), “Birleşme, Bölünme, Tür Değişirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Sicil İHD, S.41, s.106-129.

**Kayık Aydınalp**, Ashhan (2017) İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, Beta, İstanbul.

**Kendigelen**, Abuzer (2012) Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, 2. Baskı, Oniki Levha, İstanbul.

**Kılıç**, Şebnem (2018) “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre İşyeri Devrine İlişkin Değişiklikler ve Yenilikler”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13, S.167, Temmuz 2018, s.153-198.

**Köseoğlu**, Ali Cengiz (2004) İşyerinin Kapanmasını İş Sözleşmesine Etkisi, Beta, Ankara.

**Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş (2020) İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara.

Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gezezbuch, 2020, 8. Auflage, München.

**Özatlan**, Yurdal (2016) “Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İşyeri Devri Sonucu Doğuran İşlemlerin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkileri”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, s.165-200.

**Özkaraca**, Ercüment (2008) İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta, İstanbul.

**Özkaraca**, Ercüment (2010), “İşyerini Devralan İşverenin İş Sözleşmeleri Devirden Önce Sona Eren İşçilerin Alacaklarından Sorumlu Olup Olmadığı Karar İncelemesi”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, İstanbul.

**Özkaraca**, Ercüment (2012), “Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değişirmesinin İş Hukukuna Etkileri”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 2 (Ed. Prof. Dr. Ali Güzel/Deniz Ugan Çatalkaya), Seminer 25 Mayıs 2012, İstanbul, s.103-172.

**Poroy**, Reha/**Tekinalp**, Ünal/**Çamoğlu**, Ersin (2014) Ortaklıklar Hukuku I, 13. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul.

**Portmann**, Wolfgang (2007) Kommentar zum Zehnten Titel des Schweizerischen Obligationenrechts: Der Arbeitsvertrag, Art. 319 – 362 OR, neu bearbeitete und stark erweiterte Auflage, in: Heinrich Honsell, Nedim Peter Vogt, Wolfgang Wiegand (Hrsg.): Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1 – 529 OR, 4. Auflage, Verlag Helbing Lichtenhahn, Basel.

**Pulaşlı**, Hasan (2018) Şirketler Hukuk Şerhi, Cilt I, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara.

**Pulaşlı**, Hasan (2020) Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 6. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara.

**Stahelin**, Adrian, in Kommentar zum Schweizerischen Zivilgeszezbuch, V. Band Obligationenrecht, Teilband V 2c, der Arbeitsvertrag, Art.319-362, 3.Auflage, Zürich, 1996.

**Sümer**, Halûk Hâdi (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Seçkin, Ankara.

**Süzek**, Sarper (2013), “İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, s.311-330.

**Süzek**, Sarper (2018) İş Hukuku, 16. Baskı, Beta, İstanbul.

**Tatar**, Gülsüm (2016) “İşyeri Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi”, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, s.255-269.

**Uçarol**, Fatma Bengü (2017), İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi, Seçkin, Ankara.

**Urcan**, Gülümnden (2013), “4857 sayılı İş Kanunu Uyarınca İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğunda Süre”, Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, DEÜHFD, C.15, Özel Sayı, s.651-680.

**Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Canan** (2021) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Seçkin, Ankara.

**Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Ersin/Erdoğan, Canan** (2021) Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması, İntes, Ankara.

**Willemsen, Heinz Josef/Lembke Mark** (2002) “Die Neuregelung von Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang”, Neue Juristische Wochenschrift, Heft16, s.1159-1165.

**Yücel Bodur, Mehtap** (2019) “Avrupa Birliği Adalet Divanının C-463/09 Sayılı Kararı ile Alt İşveren İlişkisi- İşyerinin Bir Bölümünün Devri Tartışması”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.23, S.2, s.37-77.

**Etik Beyanı:** Bu çalıŐmanın hazırlanma s¼recinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan etmektedir. Aksi bir durumun tespiti halinde Ticaret ve Fikri M¼lkiyet Hukuku Dergisi (TFM) hiçbir sorumluluğu kabul etmemektedir. Sorumluluk, çalıŐmanın yazarlarına aittir.

**Katkı Oranı Beyanı:** S¼z konusu alıŐmanın hazırlanması ve yazımı aŐamasında yazarın katkı oranı %100'd¼r.

**Varsa Destek ve TeŐekk¼r Beyanı:** Yoktur.

**atıŐma Beyanı:** Yoktur.

***Ethics Statement:** The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, TFM does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.*

***Contributions Statement:** Authors have contributed 50%- 50% into preparing and writing this study.*

***Statement for Support and Appreciation If Any:** None.*

***Statement for Conflict of Interest:** None.*