

# İş Kanunu'nun İşyeri Devrine İlişkin Hükümlerinin Uygulama Alanına Giren ve Girmeyen Hukuki Durumlar<sup>(\*)</sup>

## The Legal Situations that Fall within and Outside the Scope of the Provisions of the Labor Code Regarding the Transfer of Workplace

Arş. Gör. Özgür SEVİM<sup>(\*\*)</sup>

### Öz:

İş hukukunun temelinde "işçi" kavramı yer alır. Bu bakımdan, iş hukuku açısından bir yerin/organizasyonun işyeri olarak nitelendirilebilmesi ancak orada iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırılmasıyla mümkündür. Nitekim, işyerinin İş Kanunu'nda yapılan tanımında da işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlenmesinden bahsedilmiştir. Bu bağlamda, iş hukuku tabiatıyla işyeri devrinin sebeplerinden ziyade, işyeri devrinin iş ilişkileri bakımından hukuki sonuçları ile ilgilidir. Ancak, işyeri devrinin iş ilişkileri bakımından sonuçlarının belirlenebilmesi için öncelikle bu devrin iş ilişkilerini düzenleyen kanunların uygulama alanına dahil olup olmadığının tespiti gerekir. Bu çalışmada, çeşitli hukuki durumlardan kaynaklanan işveren değişikliklerinin, 4857 s. İş Kanunu'nun uygulanması bakımından işyeri devri olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği incelenecektir. Bu anlamda çalışmamız, İş Kanunu'nun 6. maddesinin uygulama alanına giren ve girmeyen hukuki durumların tespitine yönelik incelemelerden ibarettir.

### Anahtar Kelimeler:

İşyeri Devri, İşverenin Değişmesi, Hukuki İşlem.

### Abstract:

In labor law, the central concept is the "employee". A location or organization, can only be deemed a workplace if it employs individuals. Under Labor Code 4857, a workplace is defined as a setting where tangible and intangible elements are jointly organized by both the employer and the employees to facilitate the production of goods or services. Within this framework, employment law does not concern itself with the motives behind transfer of workplace; instead, it focuses on the legal repercussions of such transitions concerning employment relations. However, in order to determine the consequences of the transfer of workplace in terms of employment relations, it is

<sup>(\*)</sup> Makale hakem denetiminden geçmiştir.

Makale Geliş Tarihi: 06.05.2024 - Makale Kabul Tarihi: 29.05.2024.

<sup>(\*\*)</sup> Başkent Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi;

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, Ankara - Türkiye,

E-posta: ozgursevim@baskent.edu.tr,

Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-6418-8901>.

necessary to first ascertain whether this transfer of workplace falls within the scope of application of the regulations. This study endeavors to explore whether changes in employers resulting from various legal circumstances can be categorized as a transfer of workplace for the purpose of applying the Labor Code. Our examination consists of determining the scope of application of Article 6 of the Labor Code.

**Keywords:**

Transfer of Workplace, Change of Employer, Legal Transaction.

**GİRİŞ**

İş hukukunun öznesi işçidir. Bu durumun tabiatı gereği, bir kişinin işveren sıfatına sahip olması, iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırmasına bağlıdır. İşçi çalıştırması kaydıyla, işverenin iktisadi bir amaç güdüp gütmmediği de iş hukuku açısından önemsizdir. Benzer şekilde, işveren tarafından maddi olan ve olmayan unsurla işçinin birlikte örgütlendiği bir organizasyonun muhafaza edilmesi kaydıyla işverenin çeşitli şekilde değişmesi durumunda, bu değişimin hangi hukuki durumdan kaynaklandığı da iş hukukunun çalışma alanına girmez. Bu anlamda, işverene ait iş organizasyonunun bütünlüğünü koruyarak çeşitli şekilde bir başkasına devri mümkündür. İş hukuku bu devrin hukuki niteliğiyle değil, devirden sonra ortaya çıkan hukuki durumla ilgilenir. Örneğin, uygulamada en sık görülen halleriyle, işyerinin tamamının satılması veya kiralanması; işverenin ölümü halinde organizasyonel birlikteliğin (ekonomik bütünlüğün) mirasçılar tarafından sürdürülmesi, işverenin iflası, işyerinin devletleştirilmesi veya özelleştirilmesi gibi sebepler ile işverenin değişmesi mümkündür. Sayılan örneklerde de açıkça ortaya konulduğu üzere, işverenin değişmesi sebepleri, borçlar hukuku, miras hukuku, icra iflas hukuku, ticaret hukuku ve kamu hukukundan kaynaklanan sebeplerle ortaya çıkabilir.

İş Kanunu açısından işyeri devrine ilişkin temel düzenlemeye yer verilen Kanunun 6. maddesi her ne kadar “*işyerinin veya bir bölümünün devri*” başlığını taşısa da anılan hüküm, içerik itibariyle işyeri devrinin sebepleriyle değil, işyeri devrinin iş ilişkilerine etkisiyle ilgilidir. Kanunun uygulama alanı açısından bakıldığında, işyeri devri için belirtilen temel kriter, işyerinin bir hukuki işleme dayalı olarak devredilmesidir. Bu bakımdan, İş Kanunu, hukuki işleme dayalı olmayan devirleri kapsamı dışında bırakmıştır. İş Kanunu’nda “*hukuki işleme dayanma*” kriteriyle yetinildiğinden, işyeri devrine ilişkin hükümler, Türk Borçlar Kanunu’nun “*Malvarlığının veya işletmenin devralınması*” başlıklı 202. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir. İş Kanunu’nun 6. maddesi ile Türk Borçlar Kanunu’nun 202. maddesi birlikte değerlendirildiğinde, işyeri devri, işyerinin veya bir bölümünün işveren tarafından, hukuki işleme dayalı olarak aktif ve pasifleriyle bir başka kişiye devredilmesi şeklinde tanımlanabilir.

Bu çalışmada, işveren değişikliği meydana getiren çeşitli hukuki durumların, İş Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği incelenecektir. Bir başka deyişle, Kanunda yer alan hükümlerin uygulama alanının sınırlarına ilişkin değerlendirmede bulunulacaktır. Bu anlamda, işyeri devrinin iş ilişkilerine etkisi ile devrin hüküm ve sonuçları çalışmamızın kapsamı dışında bırakılmıştır.

## I. İŞ KANUNU ANLAMINDA İŞYERİ DEVRİNİN UNSURLARI

### A. Devre Konu Birim: İşyeri ve/ya İşyeri Bölümü

#### 1. İşyeri Kavramı

Türk İş Hukuku açısından bakıldığında işyeri kavramının tanımında birlik olduğundan bahsedilemez. İş Kanunu'nda<sup>1</sup> (İK) işyeri, "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" (İK m.2/1) olarak tanımlanmış;<sup>2</sup> işyerinin bağlı yerler, eklentiler, araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu belirtilmiştir (İK m.2/2).<sup>3</sup> Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)<sup>4</sup> ve Deniz İş Kanunu'nda (DİK)<sup>5</sup> ise işyeri, kanunun uygulama alanının sınırlarını belirler şekilde düzenlenmiştir. Gerçekten de Basın İş Kanunu'nda, Kanunun şümülüne girecek mahiyetteki müessesenin bildirim yükümlülüğünden bahsedilmekle yetinilmiştir (BİK m.3). Bu bakımdan Basın İş Kanunu bağlamında, Kanunun

<sup>1</sup> RG. 10/6/2003, 25134.

<sup>2</sup> İşyeri, 1475 s. İş Kanununda (RG. 1/9/1971, 13943) "İşin yapıldığı yere işyeri denir." şeklinde tanımlanmıştı. Bakınız, AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001, s.41; ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara 1986, s.152 vd.; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984, s.58; ESENER, Turhan, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s.98, 99; GÜZEL, Ali, İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve Hizmet Aktilerine Etkisi, İstanbul 1987, s.74; TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk İş Hukuku Cilt 1, 2. Bası, İstanbul 1975, s.162.

<sup>3</sup> Benzer yönde düzenlemelerin yer aldığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda (İSGK) (RG. 30/6/2012, 28339) işyeri, "*Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon*" olarak ifa edilmiştir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) (RG. 16/6/2006, 26200) anlamında işyeri, "*sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler*" olarak tanımlanmış (SSGSSK m.11/1), "*İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar*" işyerinden sayılmıştır (SSGSSK m.11/2).

<sup>4</sup> RG. 20/6/1952, 8140.

<sup>5</sup> RG. 29/4/1967, 12586.

uygulama alanına giren ve gazetecilerin çalıştığı, Türkiye’de yayınlanan gazete, mevkute (sürelî yayın), haber ve fotoğraf ajansları işyeri olarak kabul edilir.<sup>6</sup> Benzer bir düzenlemenin yer aldığı Deniz İş Kanunu’nda da Kanunun “denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde” uygulanacağı belirtilmiş, (DİK m.1/1) sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanların da gemi sayılacağı ifade edilmiştir (DİK m.1/3). Bu bağlamda Deniz İş Kanunu’nun uygulanması bakımından işyerinin “gemi” olduğu ifade edilebilir.<sup>7</sup>

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda<sup>8</sup> (STİSK) ise ayrı bir işyeri tanımına yer verilmemiş bu hususta İş Kanunu’na atıf yapılmakla yetinilmiştir (STİSK m.2/3). Türk Borçlar Kanunu’nda<sup>9</sup> (TBK) mülga Kanun uygulamasından farklı olarak “müessese” ve “teşebbüs” kavramları yerine “işyeri” kavramına yer verilmiş ancak işyerinin tanımı yapılmamıştır.

İşyeri, mal veya hizmet üretimi amacıyla örgütlenmiş birimdir (İK m.2/1).<sup>10</sup> İşverenin organizasyonun amacını oluşturan mal ve hizmet üretimi, o işyerinin teknik amacını ifade eder.<sup>11</sup> Hukukun diğer dallarından farklı olarak, İş hukukunda işyerinin teknik amacının kâr elde etme ve kârı paylaşmaya dayanması gerekmez.<sup>12</sup> Mal veya hizmet üretimi amacı, tek başına işyerinin teknik amacını ifade eder.<sup>13</sup>

İş Kanunu uyarınca, mal veya hizmet üretimi amacıyla örgütlenen birim ile nitelik ve yönetim yönünden işyerine bağlı yerler, teknik amaçla doğrudan bağlantılı olmamakla birlikte genel nitelik itibarıyla işçilerin sosyal refahlarına hizmet eden eklentiler ve araçlar bir bütündür (İK m.2/3). Teknik amacın izlendiği yer, bağlı yerler, eklentiler ve araçların bir bütün (tek bir işyeri) olarak kabulü, öğretide teklik ilkesi bağlamında değerlendirilmektedir.<sup>14</sup>

<sup>6</sup> DOĞAN YENİSEY, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme - Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, İstanbul 2007, s.11; GÜZEL, s.73.

<sup>7</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.11.

<sup>8</sup> RG. 7/11/2012, 28460.

<sup>9</sup> RG. 4/2/2011, 27836.

<sup>10</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.23; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukukunun Esasları, Ankara 2023, s.89.

<sup>11</sup> Bakınız, EKONOMİ, Münir, “İşyerinin Kapatılması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.415; KAPLAN SENYEN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 13. Bası, Ankara 2023, s.107.

<sup>12</sup> AYDINLI, s.44; GÜZEL, s.81; EKONOMİ, İş Hukuku, s.59; KILIÇOĞLU, Mustafa / ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi Cilt 1, 2. Bası İstanbul 2008, s.56; ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 2008, s.10.

<sup>13</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.23, 24.

<sup>14</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.249; ÇENBERCİ, s.154; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.58; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.25; ESENER, s.101; GÜZEL, s.75.

İşyeri, işverenin, mal ve hizmet üretimi amacıyla, maddi olan ve maddi olmayan unsurları devamlılık arz eden bir organizasyon halinde örgütlemesi sonucu meydana gelir.<sup>15</sup> Bu bakımdan işyerinin varlığı salt bu unsurların bir arada bulunmasına değil, unsurların süreklilik arz eden bir organizasyon meydana getirilmesine bağlıdır.<sup>16</sup>

## 2. İşyeri Bölümü Kavramı

### a. Genel Olarak

İşyeri bölümü, işyerinde yürütülen faaliyetlerin bir kısmının organizasyonel bir biçimde sürdürüldüğü birim olarak tanımlanabilir. Öğretide, işyeri bölümünün kısmi bir tek amaca sahip olduğu ve bu işlevini ayrıldığı işyerinden bağımsız şekilde sürdürebilen bir organizasyon birimi olduğu ifade edilmektedir.<sup>17</sup> Bu bağlamda, işyeri bölümü, işyeri organizasyonunun bir parçası olduğu kadar, kendi içerisinde de ayrı bir bütünlüğe sahiptir.<sup>18</sup> İşyeri bölümünde, işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümü sürdürülebileceği gibi yardımcı işler de yapılabilir.<sup>19</sup>

İşyeri bölümü kavramına, işyerinin bir bölümünün devri (kısmi devir<sup>20</sup>) bağlamında bakıldığında; önem arz eden husus, devre konu işyeri bölümünde devirden önce yürütülen faaliyetlerin devam edip etmediğidir.<sup>21</sup> İşyeri bölümü teşkil

<sup>15</sup> AYDINLI, s.43; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.24, EKONOMİ, İş Hukuku, s.59; ERTÜK, Şükran, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara 2022; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.57; GÜZEL, s.81, 82. ŞAKAR, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 6. Bası, Ankara 2011, s.55; TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Bası, İstanbul 2018, s.64; GÜZEL, Ali / UGAN ÇATALKAYA, Deniz, "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 15, Özel Sayı, s.157; ayrıca bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.397 vd.; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 21. Bası, İstanbul 2021, s.197.

<sup>16</sup> GÜZEL, s.80; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.10; ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, İstanbul 2021, s.149.

<sup>17</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 7. Bası, Ankara 2022, s.233; AKI, Erol, "İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 29, s.7; AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, 2. Bası, Ankara 2016, s.309; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.241; EKONOMİ, Kısmi Devri, s.340; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.17; SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Ankara 2011, s.41; DULAY, Dilek, "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri", İSGHD, C: 8, S: 32, s.1376; GÜZEL/UGAN ÇATALKAYA, s.158.

<sup>18</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.241.

<sup>19</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.233; CENTEL, Tankut, "İş yerinin Bir Bölümünün Devrinde Fiziki Mekan", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.9, s.6; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.241; EKONOMİ, Kısmi Devri, s.341; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.17; UZUN, Pınar, "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması", EÜHF, C. XVII, S.1-2, s.287.

<sup>20</sup> GÜZEL, s.90.

<sup>21</sup> EKONOMİ, Kısmi Devir, s.341. Bakınız, ULUCAN, Devrim, "İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeniyle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.75.

eden bir kısım maddi veya maddi olmayan unsurların, devralanın kendi organizasyonu dahilinde yeniden örgütlenmesi halinde, işyeri bölümünün devrinden bahsedilemez.<sup>22</sup> Buna karşın, işyeri bölümünde sürdürülen faaliyetlerin, işyerinin tamamının teknik amacı olarak belirlenmesi mümkündür.<sup>23</sup> Burada önemle belirtmemiz gerekir ki, işyeri bölümü devrinden bahsedilebilmesi, devre konu birimin organizasyonel yapısını muhafaza etmesine dairdir. İşyerinin bir bölümünün devredilmesi halinde, devredilmeyen kısımlarda faaliyetlerin sekteye uğraması yahut faaliyetlerin sona ermesi önemli değildir.<sup>24</sup>

### **b. İşyerinden Sayılan Yerlerin Devir Bakımından İşyeri Bölümü Teşkil Edip Edemeyeceği Sorunu**

#### *aa. Bağlı Yerler*

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerine bağlı olarak ifade edilir (İK m.2/2). Ancak, işveren tarafından mal veya hizmet üretiminin birden fazla birimde sürdürülmesi halinde, bu yerlerin ayrı birer işyeri mi yoksa, birinin, diğerinin bağlı yeri olarak mı değerlendirileceğinin tespiti gerekir. Bu tespit yapılırken, fiziken ayrı birimler olarak değerlendirilebilen yerlerin, nitelik yönünden işyerinde üretilen mal veya hizmete bağlı olup olmadığı ile bu yerler arasında yönetimde birlik bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerekir.

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki bir yerin bağlı yer olarak değerlendirilebilmesi için bu yerin aynı işveren tarafından örgütlenmiş olması gerekir.<sup>25</sup> Bu bakımdan, bağlı yer işyerine hukuken de bağlı olmalıdır.<sup>26</sup> Anılan sebeplerdir ki, aynı veya benzer teknik amacı izleyen birimler, aynı işverene ait olmadıkça bu yerlerden birinin diğerinin bağlı yeri olduğu söylenemez.<sup>27</sup>

İşyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlı bulunma ifadesi, bağlı yerin işyeri ile amaçta birliği veya aynı amaca yönelmesi olarak ifade edilebilir.<sup>28</sup> Bu anlamda, bir birimin bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi, işyerinde izlenen teknik amaç doğrultusunda faaliyette bulunmasına bağlıdır.<sup>29</sup> Birimde

<sup>22</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.242; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.18; ÇANKAYA, Osman Güven / ÇİL, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3. Bası, Ankara, 2011, s.466. Ayrıca bakınız, GÜZEL, s.92.

<sup>23</sup> EKONOMİ, Kısmi Devir, s.343; GÜZEL, s.91; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.18.

<sup>24</sup> AKYİĞİT, s.125; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.242; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.17.

<sup>25</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.26; EKONOMİ, İş Hukuku, s.60; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.11, 12.

<sup>26</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.198.

<sup>27</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.26; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.12.

<sup>28</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.198; ERTÜRK, s.82; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.12.

<sup>29</sup> EKONOMİ, İş Hukuku, s.60; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.59.

asil işin bir parçasının veya yardımcı işlerin görülmesi, birimin bağlı yer olarak nitelendirilmesi bakımından önemli değildir.<sup>30</sup> Birimlerde farklı bir tek amaç izleniyor ise işyerine bağlı yerden değil iki farklı işyerinden bahsedilmesi gerekir.<sup>31</sup> Birimlerde izlenen mal veya hizmet üretimi faaliyetlerinden birine ara verilmesi veya faaliyetlerden birinin sona erdirilmesi, diğer birimin mal veya hizmet üretimini aksatıyor veya teknik amacın gerçekleşmesini engelliyor ise bu birimler arasında amaçta birlik olduğundan söz edilebilir.<sup>32</sup> Bu birimler arasında ayrıca iktisadi bir birlik<sup>33</sup> olması aranmaz.<sup>34</sup>

Aynı işverene ait ve aynı teknik amacı izleyen birimlerden birinin diğerinin bağlı yeri olarak nitelendirilebilmesi için bu yerler arasında işin yürütümü bakımından da birlik olması gerekir.<sup>35</sup> Bu bağlamda, muhasebe kayıtlarının ve personel işlemlerinin merkezden yürütülmesi gibi durumlar, yönetimde birliğin göstergesi olabilir.<sup>36</sup> Yönetimde birlik ilkesi uyarınca, farklı birimlerde üretilen mal veya hizmetlerin, tek bir merkezden yönetilebilecek bir nitelikte olması gerekir.<sup>37</sup> Dolayısıyla, bu birimler arasında yönetsel bir bağımsızlık bulunmamalıdır.<sup>38</sup>

Yönetimde birlik kavramı, öğretide isabetle birimlerde aynı yönetim ilkesinin uygulanması şeklinde değil yönetsel olarak tek bir örgütlenmenin varlığı şeklinde ifade edilmektedir.<sup>39</sup> Bu bağlamda, aynı veya benzer teknik amaçların izlendiği birimler, aynı yönetim ilkeleri ile yönetilmekle birlikte, birbirinden bağımsız olarak örgütlenmiş iseler artık burada iki farklı işyerinden bahsedilmesi gerekir.

Bir birimin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğunun tespitinde coğrafi yakınlık ölçütünün aranması kural olarak gerekmez.<sup>40</sup> Bununla birlikte, birimler arasındaki coğrafi uzaklık, birimlerin aynı yönetim altında örgütlenmesini engelliyor ise artık bu birimlerin bağımsız birer işyeri olarak kabulü uygun düşer.<sup>41</sup>

<sup>30</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.59.

<sup>31</sup> ÇENBERCİ, s.157; GÜZEL, s.76.

<sup>32</sup> KAPLAN SENYEN, İş Hukuku, s.108; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.12.

<sup>33</sup> Amaçta birlik kavramı açıklanırken iktisadi birlik kavramı üzerinde durulan görüşler için Bakınız, AYDINLI, s.50; ÇENBERCİ, s.156; ESENER, s.102; GÜZEL, s.76.; SAYMEN, H. Ferit, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.183.

<sup>34</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.27.

<sup>35</sup> GÜZEL, s.76.

<sup>36</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s.152; BAŞBUĞ, Adnan / YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2018, s.102.

<sup>37</sup> ERTÜRK, s.82; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.13.

<sup>38</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.28.

<sup>39</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.28; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.13.

<sup>40</sup> AKYİĞİT, s.125; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.28.; EKONOMİ, İş Hukuku, s.61; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.13.

<sup>41</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.13.

Bağlı yerde, kısmi teknik amacın izlenmesinin mümkün olması karşısında, bağlı yerin devri, hukuki işlemin niteliği ve bağlı yerin kısmi teknik amaca yönelik organizasyonel bütünlüğünü muhafaza etmesi kaydıyla, devir bakımından işyeri bölümü olarak nitelendirilebilir.

#### *bb. Eklentiler*

İşyerinde görülen teknik amaçla doğrudan bir ilgisi bulunmamakla birlikte, işyerinin etrafını çevreleyen ve genellikle sosyal amaçlı<sup>42</sup> kullanıma özgülenen ve işin görülmesiyle dolaylı da olsa bağlantılı<sup>43</sup> yerler, işyerinin eklentileri olarak değerlendirilir. İş Kanunu'nda sayılan dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu (İK m.2/2) gibi yerler ile bu yerlere benzer nitelik taşıyan yerler (garaj, otopark vb.<sup>44</sup>) eklenti sayılır.<sup>45</sup>

Eklentilerin, kural olarak, işyeriyle aynı coğrafi mekânda bulunması gerekmez.<sup>46</sup> Eklentiler üretim birimlerinin bulunduğu alandan farklı bir alanda da bulunabilir.<sup>47</sup> Bununla birlikte, birden fazla işverenin ortaklaşa kullandığı sağlık birimi, emzirme odası ya da yurt gibi eklentiler ayrı ve bağımsız bir işyeri niteliği taşır.<sup>48</sup>

Eklentiler esasen işyerini meydana getiren unsurlardan değildir. Yalnızca işyeri veya işin görülmesiyle bağlantılı oldukları için işyerinden sayılmışlardır.<sup>49</sup> Bu bakımdan, eklentilerde işçi çalıştırılması da gerekmez.<sup>50</sup> Nitekim, eklentinin niteliği gereği, eklentide hiç iş yapılmamakta veya eklentiye özgü başka bir iş yapılmaktadır.<sup>51</sup> Bu bağlamda, eklentinin kısmi bir teknik amaca yönelik organizasyonel birlik teşkil etmesi de beklenmez. Bununla birlikte, eklentiye özgülenen bir işçi veya işçi grubu varsa ve eklentinin devirden sonra da aynı faaliyete özgülenmesi söz konusu ise eklentinin devre konu bir işyeri bölümü teşkil edebilme-

<sup>42</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.254.

<sup>43</sup> AYDINLI, s.57; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.30.

<sup>44</sup> Örnekler için Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.30; GÜZEL, s.78; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.14.

<sup>45</sup> ÇENBERCİ, s.158; EKONOMİ, İş Hukuku, s.62; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.60; SAYMEN, s.183; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.66.

<sup>46</sup> EKONOMİ, Kapatılması, s.419; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.14.

<sup>47</sup> Niteliğine göre birtakım eklentilerin işyerine belirli bir uzaklıkta bulunması gerekebilir. Örneğin, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (RG 16.08.2013, 28737) m.13/1 uyarınca, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlama yükümlüdür (m.13/2).

<sup>48</sup> EKONOMİ, Kapatılması, s.450.

<sup>49</sup> TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s.169.

<sup>50</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.61.

<sup>51</sup> AKYİĞİT, s.126.



si mümkündür. Bu bakımdan, sağlık biriminin işveren tarafından özgülennmiş iş gücü ile bir başka işverene devredilmesi halinde, işyeri devrine ilişkin hükümler uygulanabilir. Eklentinin salt otopark, pansiyon gibi taşınmazdan ibaret olması halinde ise malvarlığının devrine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir.

#### cc. Araçlar

İş Kanunu'nun 2. maddesinde araçların işyerinden sayılacağı düzenlenmiştir. Buradaki araç ifadesinden, teknik amacın gerçekleştirilmesine doğrudan veya dolaylı bir etkisi bulunan tüm sabit ve hareketli araçların anlaşılması gerekir.<sup>52</sup> Aracın, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine katkısı olması kaydıyla,<sup>53</sup> işyerinin coğrafi sınırları içerisinde kalması<sup>54</sup> ve dahi işverenin mülkiyetinde bulunması gerekmez.<sup>55</sup>

Araçların işyeri devri bakımından işyeri bölümü olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ise üzerinde durulması gereken bir tartışmadır. İşyeri bölümüne ilişkin genel açıklamalarımızda da yer verildiği üzere, araçların işyeri devri bakımından işyeri bölümü teşkil edebilmesi için işyeri organizasyonuna dahil olan ancak bundan bağımsız olarak da bir (kısmi) teknik amaç üstlenebilecek yapıya sahip olması gerekir. Bu bakımdan salt bir aracın (makinanın) işyeri bölümü olarak nitelendirilmesi güç gözükmemektedir.<sup>56</sup> Bununla birlikte gemi, uçak gibi bünyesinde ayrı bir işgücü istihdam edilen araçların, işyeri organizasyonu içerisinde mekânsal olarak ayrı bir teknik amaç izlenebileceği de göz ardı edilmemelidir.<sup>57</sup> Bu bağlamda, gemi, uçak gibi araçların diğer unsurların da gerçekleşmesi halinde işyeri bölümü olarak kabulü mümkündür. Özellikle, araçların, kendisine özgülenn personel ve müşteri çevresi, iş yükü gibi aracın kısmi teknik amacına yönelen unsurların devredildiği durumda işyeri devrine ilişkin hükümler uygulanabilecektir.<sup>58</sup>

## B. Kapsama İlişkin Temel Kriter: İşyeri veya İşyerinin Bir Bölümünün Hukuki Bir İşleme Dayalı Olarak Başka Birine Devri

İş Kanunu'nun 6. maddesinin kapsamında, yalnızca işyeri veya işyeri bölümünün bir hukuki işleme dayalı devri düzenlenmiş, hukuki işlem dışındaki de-

<sup>52</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.30; GÜZEL, s.78.

<sup>53</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.15.İşin niteliği ve yürütümü ifadesinin (1475 s.K. m.1/1) araçları kapsamadığı yönünde Bakınız, GÜZEL, s.79.

<sup>54</sup> AYDINLI, s.58; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.30, 31; ESENER, s.104; GÜZEL, s.78; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.15; TUNÇOMAĞ, s.170.

<sup>55</sup> AYDINLI, s.58; ÇENBERCİ, s.159; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.30, 31; EKONOMİ, Kapatılması, ESENER, s.105; GÜZEL, s.78; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.15.

<sup>56</sup> Bakınız, CİVAN, Orhan Ersun, "Makineyle Birlikte İşçi Devri", Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, Ed. Kübra DOĞAN YENİSEY, İstanbul 2019, s.994.

<sup>57</sup> CİVAN, s.994, 995.

<sup>58</sup> Bakınız ve karşılaştırınız, CİVAN, s.995.

virler İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır.<sup>59</sup> Devrin sonuçlarına yönelik olarak ise sermaye şirketlerinin yapısal değişiklikleri ve iflas dolayısıyla malvarlığının devrine ilişkin hukuki işlemlerde maddenin uygulama alanı daraltılmıştır.

Devre ilişkin hükümlerin uygulanmasında, devredenin mutlaka işveren sıfatına sahip olması şarttır. Devralan için ise böyle bir unsur aranmaz.<sup>60</sup>

Devir sonucunu meydana getiren hukuki işlemin kamu hukukundan veya özel hukuktan kaynaklanması da mümkündür.<sup>61</sup> Bu kapsama, idari ve yargısal kararları da dahil etmek gerekir.<sup>62</sup> İşyeri devrini konu alan hukuki işlem, tek taraflı bir hukuki işlem olabileceği gibi iki taraflı da olabilir. İşlemin ivazlı veya ivazsız olması da devre ilişkin hükümlerin uygulanmasını engellemez.<sup>63</sup> Bu bakımdan, satış, kiralama, intifa, bağışlama, trampa, ürün kirası, hasılat kirası, ölüncüye kadar bakma sözleşmesi ile işyerinin devri halleri İş Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında değerlendirilebilir.<sup>64</sup>

Öğretideki görüşe göre, hukuki işlemle devir koşulunu, Kanundan kaynaklanan durumlar dışında kalan ve işverenin değişmesi sonucunu doğuran tüm halleri içerisine alacak şekilde geniş yorumlamak icap eder.<sup>65</sup> Yargıtay da işyeri devrinin yazılı, sözlü ve zımni bir anlaşma yoluyla yapılabileceğini kabul etmektedir.<sup>66</sup>

Devreden ve devralan arasında doğrudan bir hukuki ilişkinin bulunmasının gerekli olmadığı öğretide tartışmalıdır. Öğretideki baskın görüşe göre, devreden ve

<sup>59</sup> BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.107.

<sup>60</sup> ÇANKAYA/ÇİL, Devir, s.387; URHANOĞLU, İhtar, "İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar", SÜHFD, C. 30, S.1, s.129.

<sup>61</sup> AKYİĞİT, s.307.

<sup>62</sup> AKI, s.7.

<sup>63</sup> ÖZKARACA, İşyerinin Devri, s.43.

<sup>64</sup> AKYİĞİT, s.310; KAPLAN SENYEN, İş Hukuku, s.110; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Bası, Ankara 2019, s.87; ÇİÇEK, Mustafa, İşyerinin Devri, 2. Bası, Ankara 2021, s.84, 93; REİSOĞLU, Seza, "İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Aktilerine Etkisi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, Ed. H. Fehim ÜÇİŞİK, Abdullah DİNÇKOL, Nurşen CANIKLIOĞLU, İstanbul 2001, s.1283; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.195.

<sup>65</sup> ÖZKARACA, İşyerinin Devri, s.44; GÜZEL/UGAN ÇATALKAYA, s.170; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.264, 265.

<sup>66</sup> Yargıtay'ın bu husustaki görüşü için bakınız, "4857 Sayılı Kanun'un 6. maddesinde yazılı olan "hukuki işleme dayalı" ifadesi geniş şekilde değerlendirilmeli, yazılı, sözlü ve hatta zımni bir anlaşma da yeterli görülmelidir." Y9HD, E. 2019/7094 K. 2019/19411 T. 7.11.2019. Aynı yönde, Y9HD, E. 2014/21107 K. 2014/29479 T. 13.10.2014; Y9HD, E. 2014/23021 K. 2014/36630 T. 2.12.2014; Y22HD, E. 2014/24696 K. 2014/33391 T. 26.11.2014 e.a.: kazanci.com.tr, e.t.: 10.12.2023 Yargıtay'ın görüşünü sonuç itibarıyla isabetli bulmakla birlikte "örtülü hukuki işlem" kavramına gerek olmadığı yönünde bakınız, EYRENCİ, Öner, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014, 26; Aynı yönde, ÖZKARACA, Ercüment, "İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi", Çalışma ve Toplum, 2009/1, s.140.

devralan işverenler arasında doğrudan bir hukuki işlemin varlığı aranmaz, bu bakımdan işyerinin veya bir bölümünün ekonomik kimliğini koruyarak devri halleri, İş Kanunu'nun 6. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir.<sup>67</sup> Esasen Yargıtay'ın değişen işverenler yanında çalışmaya devam edilmesi halinde işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği yönündeki içtihadı bu görüşü destekler niteliktedir.<sup>68</sup>

Hukuki işleme dayalı olarak işverenin değişmesi sonucunu doğuran diğer bir hukuki durum ise iş sözleşmesinin devridir.<sup>69</sup> İş sözleşmesinin devri, İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemekle birlikte, Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesinin 1. fıkrasında, "Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir." şeklinde ifade edilmiştir. Bu husus, çalışmamızın kapsamı dışında kalmaktadır.

## II. İŞ KANUNU'NDA İŞYERİ DEVRİNE İLİŞKİN BENİMSENEN TEMEL İLKE: EKONOMİK BİRLİĞİN KORUNMASI

### A. İlkenin Kaynağı: 2001/23/EC Direktifi

#### 1. Direktifin Türk Hukukuna Etkisi

İş Kanunu'nun gerekçesinde, işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki işleme dayalı olarak devrine ilişkin düzenlemenin Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde mevzuatlarının uyumlaştırılması amacıyla yürürlüğe konulan 77/187 sayılı Yönergenin yürürlüğe konulmuş olduğuna ve bununla ilgili olarak 2001/23 sayılı yeni bir Yönerge de çıkarıldığına değinilmiş, İş Kanunu'nun genel hükümleri

<sup>67</sup> DOĞAN YENİSEY, Kübra, "İşyerinin Devri Bakımından 'İşyeri' Kavramı", Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyum, Ed. Ali GÜZEL, Deniz UGAN, İstanbul 2009, s.135, 136; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.96; GÜZEL, s.110, 11; EKONOMİ, Kısmi Devir, s.347, 348.

<sup>68</sup> Yargıtay'ın bu husustaki görüşü için bakınız, "Dosya içeriğine göre, davalının Ankara Numune Hastanesi işyerinde hizmet alım sözleşmesine göre işçilerini çalıştırdığı, söz konusu ihalenin 31.5.2006 tarihinde sona erdiği, davalının yeni ihaleyi alamadığı, hastane yönetimi ile bu kez Ogtim İnş Tur Medikal Gıda Tem Otom San ve Tic. Ltd. Şti. arasında sözleşme yapıldığı, SSK kayıtları ve tanık anlatımlarına göre de davacının 1.6.2006 tarihinden itibaren ihaleyi alan bu yeni firma nezdinde çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. İşçi ihaleyi kazanan yeni şirketin işverenliğinde çalışmasını sürdürmektedir. Müteahhit değişikliği sadece işyeri devri niteliğindedir, iş sözleşmesinin feshi söz konusu olmadığından, feshe bağlı ihbar-kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarını talep hakkı doğmamıştır. Dairemizin söz konusu isteklerin reddine ilişkin mahkeme kararlarının onanması doğrultusunda E 2007/40325-26, 2008/13357 sayılı ilamları bulunmaktadır. Söz konusu isteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD, E. 2008/14578, K. 2010/295, T. 18.10.2010, kazancı.com.tr, Yargıtayın yerleşik içtihadının isabetli olduğu yönünde bakınız, ÖZKARACA, Sorumluluk, s.139. Aksi yönde bakınız. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.231. Yazarlarla göre bu durum iş sözleşmesinin devri olarak nitelendirilmelidir.

<sup>69</sup> Ayrıntılı inceleme için bkz. ÖZTÜRK, Berna, "Sözleşmenin Devri", TBB Dergisi, 2016/125, s.276 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş - İçerik - Sona Erme), Ankara 1995, s.63, 64.

arasında işyerinin devrine ilişkin konular eklenirken, Avrupa Birliği müktesebatından başka diğer ülkelerin yararlanılabilecek maddeleri ve özellikle konu ile bağlantısı bulunan Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin ilkeleri göz önünde tutulduğu belirtilmiştir. Çalışmamız anlamında da işyeri veya bir bölümünün devrinin anılan yönergeler bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Teşebbüsün ve İşin veya Bunların Bir Kısımının Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Hususunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Yakınlaştırılmasına İlişkin 12 Mart 2001 Tarih ve 2001/23/EC Sayılı Konsey Direktifinde,<sup>70</sup> Direktifin, yasal bir devir veya birleşme sonucu bir işletmenin, bir işin veya bir işletme veya işin bir kısmının bir başka işverene her türden devrine uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (m.1/1-a). Direktifte açıklığa kavuşturulan temel husus ise Direktifin uygulama alanına “*ekonomik birliğin kimliğini koruyacak*” şekilde devirlerin dahil olacağıdır. (m.1/1-b). Ekonomik birliğin kimliğini koruyacak şekilde devrinin somut olaylar bakımından değerlendirilmesinde ise Birlik Hukukunda Avrupa Birliği Adalet Divanının (ABAD) görüş ve kararları etkili olmuştur.

İş Kanunu'nun 6. maddesinin gerekçesinde de Kanunun hazırlık sürecinde 2001/23/AB sayılı Konsey Direktifinin göz önünde bulundurulduğu dikkate alınarak, çalışmamızda devre konu birimi ifade eden “*ekonomik birlik*” ile “*kimliğin korunması*” kavramları ve bu kavramı konu edinen Avrupa Birliği Adalet Divanı kararları ile Türk Hukuku karşılaştırmalı olarak değerlendirilecektir. Nitekim bu kriterlerin hukukumuzda da referans noktası teşkil edebileceği belirtilmektedir.<sup>71</sup>

## 2. Ekonomik Birliğin Korunması Kavramı

İşyeri devri, 2001/23/EC sayılı Direktifte, ekonomik bir birliğin kimliğini koruyacak şekilde devri olarak tanımlanmıştır (1/1-b). Buradaki ekonomik birlik, asli veya yardımcı bir ekonomik faaliyeti takip amacıyla bir araya getirilmiş unsurların örgütlenmiş bütünüdür (1/1-b).<sup>72</sup> Salt, işyerinde görülmekte olan faaliyetin devri ekonomik kimliğin korunduğu anlamında gelmez.<sup>73</sup> O halde, işveren değişikliklerinin işyeri devri teşkil edip etmediği sorunu temelinde, devre konu unsurların işyeri organizasyonu içerisindeki etkileri ve bu birimin devriyle, devralan yönünden işyeri organizasyonunun kısmen de olsa kimliğini koruyup korumadığı ile ilgilidir.

<sup>70</sup> Council Directive 2001/23/EC, www.legislation.gov.uk.

<sup>71</sup> GÜZEL/UGAN ÇATALKAYA, s.166; GÜLER, Şerafettin, Mütessesil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması, Ankara 2021, s.155; TÜRE, Gökhan, İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması), Ankara 2021, s.119, 120; YÜCEL BODUR, Mehtap, “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. XXIII, S: 2, s.48; SÜZEK, Sarper, “İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 15, Özel Sayı, s.314.

<sup>72</sup> Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.180; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.183.

<sup>73</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.183.

Bu bağlamda, unsurların devrinin işyeri devri olup olmadığının belirlenmesinde, işletme ve işyerinin türü, maddi unsurların devri, devredilebilir maddi olmayan unsurların devri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, yürütülen faaliyetlerin aynılığı ve benzerliği ile faaliyete ara verilmiş ise faaliyete ara verme süresinin organizasyonun dağılmasına sebep olacak düzeyde uzun olup olmadığı gibi unsurların değerlendirilmesi gerekir. Burada önemle belirtmemiz gerekir ki sayılan ölçütlerin her somut olayda ayrı ayrı aranması gerekli değildir.<sup>74</sup> Nitekim, yürütülen faaliyetlerin niteliğine göre bu kriterlerin bazılarının dikkate alınması gerekmeyeceği gibi bazı kriterlerin daha ağırlıklı olarak dikkate alınması da gerekebilir.<sup>75</sup> Nihayetinde, bu ölçütlerin bir bütün olarak değerlendirilmesiyle suretiyle çözüme ulaşılması gerekir.<sup>76</sup>

## B. Ekonomik Birliğin Korunması Bağlamında Değerlendirilebilecek Kriterler

### 1. İşletme veya İşyerinin Türü

Ekonomik kimliğin korunmasında başvurulabilecek ilk ölçüt, işletme veya işyerinin türüdür. Devre konu unsurların aynı sektörel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla kullanılmaya devam edilmesi ekonomik kimliğin korunduğuna işaret edebilir.<sup>77</sup> Aynı sektörel faaliyetlerin sürdürülmesinin tespitinde, özellikle hizmet üreten sektörlerde devredilebilir maddi unsurlar, mal üreten sektörlerde ise maddi unsurların devredilip devredilmediğinin araştırılması yol gösterici olabilir.<sup>78</sup> Bu bağlamda, sektörel faaliyet doğrultusunda izlenen teknik amacın önemli bir kısmını oluşturan unsurların devri, diğer şartlarla birlikte değerlendirilerek işyeri devri olarak nitelendirilebilir. Bu bakımdan işletme veya işyerinin türü tek başına ekonomik birliğin korunduğuna delalet etmez.<sup>79</sup> Ancak, işletmenin ve işyerinin türü, ekonomik birliğin korunduğuna işaret eden kriterlerin belirlenmesinde de yol gösterici olabilir.<sup>80</sup>

<sup>74</sup> SÜZEK, Devir, s.315.

<sup>75</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.184.

<sup>76</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.182.; TÜRE, Kurulması, s.121; ABAD Direktifin amaçları doğrultusunda bir devir olup olmadığını belirlemede belirleyici kriterin, söz konusu varlığın kimliğini koruyup korumadığı olduğunu belirttiği bir kararında (p.19), işletmenin veya faaliyetin türünün, maddi varlıkların (binalar ve taşınabilir mallar gibi) devredilip devredilmediğinin, devir anındaki maddi olmayan varlıkların değerinin, yeni işveren tarafından çoğunlukla çalışanların devralınıp devralınmadığının, müşterilerin devredilip devredilmediğinin, devriden önce ve sonra yürütülen faaliyetler arasındaki benzerlik derecesinin, varsa, bu faaliyetlerin askıya alındığı (faaliyete ara verilen) sürelerin göz önünde bulundurulmasını gerektiğini, ancak, tüm bu koşulların, yapılması gereken genel değerlendirmedeki bireysel faktörler olduğu ve bu nedenle izole edilmiş bir şekilde değerlendirilemeyeceği belirlemiştir. (p.20) ABAD, C-209/91, p.19, curia.europa.eu.

<sup>77</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.182.

<sup>78</sup> Ayrıca bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.183.

<sup>79</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.202.

<sup>80</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.24.

## 2. Maddi Unsurların Devri

İşyerinde mal ve hizmet üretimi amacıyla kullanılan her türlü araç, taşınır ve taşınmaz işyerinin maddi unsurlarını oluşturur. Bu bağlamda, arsa, bina, makine, alet, ofis ve büro araçları ile hammadde işyerinin maddi unsurları arasında sayılabilir.<sup>81</sup>

İşyerinde izlenen teknik amaç, maddi unsurların işyeri organizasyonu için önemini de ortaya koyar. Özellikle fabrika tipi üretim yapılan işyerlerinde, bu üretim sırasında kullanılan makine ve teçhizat işyerinin temel unsurlarını teşkil edebilir. İşgücünün ön planda olduğu sektörlerde ise yerine göre maddi unsurların devredilmemesi ekonomik birliğin korunmadığı anlamına gelmeyebilir.<sup>82</sup>

Avrupa Birliği Adalet Divanı da bir kararında, "*Katering, esasen işgücüne dayalı bir faaliyet olarak değerlendirilemez, çünkü önemli miktarda ekipman gerektirir. Ana dava sürecinde, Komisyon'un işaret ettiği gibi, söz konusu faaliyet için gerekli olan somut varlıklar - yani, yer, su, enerji ve küçük ve büyük ekipmanlar (örneğin yemek hazırlamak için gerekli olan cihazlar ve bulaşık makineleri dahil) - Sodexho tarafından devralınmıştır. Dahası, ana dava sürecindeki durumun belirleyici bir özelliği, öğünleri hastane mutfağında hazırlama ve bu somut varlıkları devralma konusundaki açık ve temel yükümlülüktür. Hastanenin sağladığı, öğünlerin hazırlanması ve hastane hastalarına ve personeline dağıtılması için zorunlu olan mekan ve ekipmanların devri, koşullar dahilinde, bunu bir ekonomik birim devri haline getirir.*" ifadelerine yer vererek işin niteliğine göre yalnızca maddi unsurlarının ve faaliyetin devrinin işyeri devri teşkil edebileceğine işaret etmiştir.<sup>83</sup>

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki, maddi unsurların mülkiyetinin veya zilyetliğinin devri her durumda işyeri devrine delalet etmez. Gerçekten de yeniden yapılandırma sürecinde mal ve hizmet üretiminde farklı araç, taşınır ve taşınmazın tercih edilmesi bu süreçte daha önce üretime özgülenen unsurların değiştirilmesi söz konusu olabilir. Bu hallerde kullanımı terk edilerek devredilen maddi unsurların artık işyeri organizasyonu dahilinde değerlendirilmeyeceği açıktır. Nitekim ekonomik kimliği oluşturan artık yenilenen/geliştirilen araç - gereçler olacak, işyeri devredilen unsurlara rağmen kimliğini muhafaza etmeye devam edecektir.<sup>84</sup> Örneğin, fabrikada kullanılan yarı otomatik üretim batlarının yerine tam otomatik üretim batlarının kullanılmaya başlanması üzerine, kullanımı terk edilen yarı otomatik üretim batlarının mülkiyetinin devri, işyeri devri olarak nitelendirilemez.

<sup>81</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.17; GÜZEL, s.84; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.9.

<sup>82</sup> Bakınız, KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.186; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.24.

<sup>83</sup> C-340/01, p.36, curia.europa.eu, ayrıca Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.186.

<sup>84</sup> Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.207.

Maddi unsurların, teknik amacın gerçekleştirilmesine ilişkin faaliyetlerin sürdürülmesinde gerekli ve esaslı unsurlardan olması halinde bu unsurların devri ekonomik birlik bağlamında değerlendirilebilecektir.<sup>85</sup> Maddi unsurların mal veya hizmet üretiminin temelini teşkil etmesi veya üretimin ayrılmaz bir parçası olması işyeri organizasyonun karakteri doğrultusunda tespit edilebilecektir. Yine de salt maddi unsurların devri işyeri devrinin kabulü için yeterli değildir.<sup>86</sup>

İşyeri organizasyonunun maddi unsurlarının devrinde önemli olan maddi unsurların zilyetliğinin devredilmesidir.<sup>87</sup> Maddi unsurların, işyeri organizasyonunun gerekli ve esaslı unsurlarını teşkil etmesi için bu unsurların işverenin mülkiyetinde bulunması gerekmez.<sup>88</sup> Bu bakımdan unsurların işverenin fiili hakimiyetinde bulunması gerekli ve yeterlidir.<sup>89</sup>

Maddi unsurların fiili hakimiyetinin gerekli ve yeterliği olduğu özellikle değişen alt işverenler arasındaki işyeri devrinde ve kullandırma sözleşmelerinde göze çarpar. Gerçekten de bilhassa yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde (temizlik, yemek vb.) işyeri organizasyonu dahilindeki maddi unsurlar genellikle asıl işverenin mülkiyetinde bulunmakta, işin devriyle bu unsurların da fiili hakimiyeti alt işverene bırakılmaktadır.<sup>90</sup> Alt işverenin değişmesi halinde de yeni alt işveren yine asıl işverenin mülkiyetinde bulunan araç - gereçlerin fiili hâkimi konumuna gelmektedir. Yine kullanım ödücü sözleşmelerinde, sözleşmeye konu tüketim elverişli olmayan eşyanın maliki devreden olarak kalmakta, devralan yalnızca sözleşme süresince bu eşyanın zilyedi konumunda bulunmaktadır. Bu bakımdan, esaslı maddi unsurları konu alan kullanım ödücü sözleşmesinin devri ve dahi devreden işverenin kendi mülkiyetinde bulunan eşyanın yalnızca kullanımının devralana bırakılması tek başına işyeri devrini engellemez.

<sup>85</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.203, ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.26.

<sup>86</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, "İşyerinin Cebri İhale ile Satımı Suretiyle Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 16.

<sup>87</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.25.

<sup>88</sup> ABAD, bu husustaki görüşü için bakınız, "Dolayısıyla, yeni yüklenici tarafından devralınan maddi varlıkların önceki yükleniciye ait olmaması ve bunların sözleşme yetkilisi tarafından sağlanmış olması, 77/187 Sayılı Direktif anlamında bir devirin varlığını önleyemez." ABAD, C-340/01, p.42, <https://curia.europa.eu>.

<sup>89</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.186.

<sup>90</sup> ABAD, madencilik faaliyetiyle ilgili bir kararında, faaliyetin gerçekleştirilmesi her ne kadar işgücünden ziyade ekipmanlara dayansa da bu ekipmanların asıl işverenin mülkiyetinde bulunmasının devri engellemeyeceğini belirtmiştir. "Bu dava bağlamında yer altı tünellerinin kazılması faaliyeti, temelde işgücüne dayalı bir faaliyet olarak kabul edilemez, çünkü önemli miktarda tesis ve ekipman gerektirir. Ancak, başvuru için verilen emirden açıkça anlaşılacağı üzere, madencilik sektöründe, sürüş işi için gerekli olan temel varlıkların maden sahibi tarafından sağlanması yaygındır. Örneğin, AMS, alt yüklenici olarak, daha önce RJB'nin ACC'ye sağladığı ekipmanı kullanmıştır. İşletmeyi yürütmek için gerekli varlıkların mülkiyetinin yeni sahibine geçmemiş olması, bir devirin olmasına engel değildir." ABAD, C-234/98, p.30, [curia.europa.eu](https://curia.europa.eu).

### 3. Maddi Olmayan Unsurların Devri

İş organizasyonu kapsamında değerlendirilebilen, tecrübe, buluş, müşteri çevresi, teknik bilgi (know - how), patent, alacak hakkı gibi unsurlar, işyerinin maddi olmayan unsurları (değerleri<sup>91</sup>) arasında kabul edilir.<sup>92</sup> Üretimin temelini oluşturan başta teknik bilgi ve patent hakkının devri işyeri devrine delalet edebilir. Bu bakımdan, maddi unsurların devrinde olduğu gibi maddi olmayan unsurlar açısından da devre konu unsurların işyerinin ekonomik kimliğini yansıtmaya ve korumaya elverişli olduğu ölçüde devri, işyeri devrinin göstergesi olarak kabul edilebilir.<sup>93</sup> Ancak bu unsurların da tek başına devrinin işyeri devri teşkil etmeyeceği de göz ardı edilmemelidir.<sup>94</sup>

### 4. İş Gücünün Devri

İş hukukunun çalışma alanı merkezinde işçiyi barındırır. Bu bağlamda, iş hukuku işçi tarafı bulunmayan hukuki ilişkileri dışlar. Bu yaklaşım, bir organizasyonun iş hukuku anlamında işyeri olarak değerlendirilebilmesi için orada mutlaka işçi çalıştırılması gerekliliğini ortaya koyar.<sup>95</sup> Dolayısıyla, işgücü, işyerinin unsurları arasında yer alır. Esasen İş Kanunu'nda yapılan tanımda da "işçinin birlikte örgütlendiği birim" ifadesine yer verilmesi bu durumun sonucudur.<sup>96</sup> İşyerinden bahsedilmesi için işçi çalıştırılması şartsa da çalıştırılan işçi sayısı bakımından bir sınırlamaya Kanunda yer verilmemiştir. Bir başka ifadeyle, işyerinde çalıştırılan işçi sayısı, önemli değildir.<sup>97</sup>

Avrupa Birliği Adalet Divanının işyeri devri bağlamında işgücünü değerlendirdiği Schmidt<sup>98</sup> ve Süzen<sup>99</sup> kararları bu alandaki önemli kararlar arasında gösterilmektedir.

Schmidt kararında Divan, işletmenin temizlik işlerinin sözleşme uyarınca farklı bir firma tarafından devralınmasının, 77/187/EEC sayılı Direktifin kapsamında bir işyeri bölümü (işletme parçası) olarak kabul edilip edilemeyeceği ve bu durumun işyeri bölümü olarak kabul edilmesi halinde de temizlik operasyonlarının devirden önce bir tek çalışan tarafından gerçekleştirilmesinin Direktifin kapsamına girip girmeyeceğini incelemiştir.

<sup>91</sup> GÜZEL, s.84.

<sup>92</sup> Detaylı inceleme için Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.17 vd.; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.57; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.9.

<sup>93</sup> Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.205.

<sup>94</sup> GÜLER, s.156.

<sup>95</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.9, 10; 27.

<sup>96</sup> Alman ve Fransız hukukları açısından karşılaştırmalı değerlendirme için Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.23.

<sup>97</sup> AKYİĞİT, s.124; DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.22; ERTÜRK, s.80; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.56; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.9.

<sup>98</sup> ABAD, C-392/92, curia.europa.eu.

<sup>99</sup> ABAD, C-13/95, curia.europa.eu.



Anılan karara göre, işletme, temizlik gibi bir hizmetin işletilme sorumluluğunu başka bir işletmeye sözleşmeyle devreder ve söz konusu işletme bu görevlere atanmış çalışanlara karşı işveren yükümlülüklerini üstlenirse, Direktifin (77/187/EEC) kapsamına girebilir. Devredilen faaliyetin, devreden için sadece ana bir faaliyet olmayan veya işletmenin amaçlarıyla zorunlu olarak bağlantılı olmayan bir yan faaliyet olması, bu işlemi Direktifin kapsamından çıkarma etkisine sahip olamaz.<sup>100</sup> Ayrıca, söz konusu faaliyetin transferden önce tek bir çalışan tarafından gerçekleştirilmiş olması, Direktifin uygulanmasını engellemek için yeterli değildir. Direktifin uygulanmasının, devrin konusu olan işletmenin bir bölümüne atanmış olan çalışan sayısına değildir. Direktifle amaçlanan korumanın genişletilmesi ve sadece bir işçinin devirden etkilendiği durumda bile güvence garanti edilmesi gerekir.<sup>101</sup> Bu bakımdan, Schmidt kararında, işgücü, işyerinin bir unsuru olmanın ötesinde geçerek, kendi başına işyeri veya işyeri bölümü teşkil eden bir unsur olarak değerlendirilmiştir.<sup>102</sup>

Divanın Süzen kararında ise bazı sektörlerde birimin, önemli miktarda maddi ve maddi olmayan unsurlar olmaksızın işlev görebilmesi halinde, devir sonrasında kimliğin korunmasının mantıksal olarak bu varlıkların devrine bağlı olmayacağı ifade edilmiştir.<sup>103</sup> Kararda ayrıca, işgücüne dayalı sektörlerde, sürekli olarak ortak bir faaliyetle meşgul olan bir grup işçinin ekonomik bir kimlik teşkil edebileceği, bu tür bir birimin, yeni bir işveren tarafından sadece ilgili faaliyeti sürdürmekle kalmayıp aynı zamanda önceki işvereni tarafından bu göreve özel olarak atanmış işçilerin sayı ve becerileri açısından önemli bir kısmını devraldığı durumlarda, devirden sonra kimliğini koruma yeteneğinin olduğunun kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>104</sup> Bu bağlamda Süzen kararıyla ABAD, faaliyetlere devam edilmesi yanında işgücünün de önemli bir kısmının devralındığı hallerde işyeri devrinden bahsedilebileceğini belirtmiştir.<sup>105</sup>

Avrupa Birliği Adalet Divanının işgücünün devrini merkeze alır içtihadı, içtihadın gerekçesini teşkil eden "*işin işgücüne dayalı olması*"nın öngörülemezliği yönünden eleştirilmektedir.<sup>106</sup> İşgücünün, işyeri devrinde belirleyici kriter olarak kabulü, özellikle işçilerin tamamının değil de yalnızca bir kısmının devralan tarafından çalıştırılmaya devam ettirilmesi halinde, üzerinde esaslıca durulması gereken bir durumu da ortaya çıkarır.<sup>107</sup>

<sup>100</sup> ABAD, C-392/92, p.14.

<sup>101</sup> ABAD, C-392/92, p.15.

<sup>102</sup> Ayrıca bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.188.

<sup>103</sup> ABAD, C-13/95, p.18.

<sup>104</sup> ABAD, C-13/95, p.21.

<sup>105</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.189.

<sup>106</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.190.

<sup>107</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.190.

Yargıtay da yakın tarihli bir kararında, Divanın Süzen kararındaki gerekçeye benzer görüşleri ifade etmiştir. Kararda işgücü devrinin tek başına işyeri devri olarak nitelendirilemeyeceği isabetle belirtilmiştir.<sup>108</sup> Anılan karara göre, *“Bazı sektörlerde işyerinin kimliğinin belirleyici unsuru iş gücü olabilmektedir. Bu hâllerde aynı veya benzer faaliyetin yürütüldüğü işgücünün tamamının devri işyeri devri olarak nitelendirilebilir ise de her durumda sırf işçilerin devrinden yola çıkılarak işyeri devri bulunduğu sonucuna varılamaz (Yenisey, s.209). İşyerindeki teknik amacın gerçekleştirilmesine hizmet eden maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği hususunun her somut olayda ayrıca ele alınması zorunludur.”*<sup>109</sup> Bununla birlikte, işyeri kimliğinin belirleyici unsuru işgücü ise, salt işgücünün devri işyerinin devri sayılabilir.<sup>110</sup>

Burada son olarak belirtmemiz gerekir ki, işgücü, işyerinin unsurları arasında gösterilse de işgücünün devredilmemesi tek başına ekonomik birliğin korunmasını engellemez. Başka bir deyişle, işgücünün devredilmemesi ekonomik birliğin korunmasını engellemiyor ise diğer şartların da gerçekleşmesi halinde bir işyeri devrinden bahsedilebilir.<sup>111</sup>

## 5. Müşteri Çevresinin Devri

Yürütülen faaliyetin doğrudan belirli bir müşteri çevresine yönelik olması veya izlenen teknik amacın gerçekleşmesinde müşteri çevresinin önemli olması hallerinde, müşteri çevresinin devri ekonomik birliğin korunmasının unsurları arasında değerlendirilebilir.<sup>112</sup>

Müşteri çevresinin ne şekilde devredilebileceği ise işyeri organizasyonun niteliği bağlamında incelenmesi gereken bir husustur. Müşteri çevresi, özellikle bağımsız tacir yardımcılarınca yürütülen organizasyonlar açısından işyeri devrinin önemli bir göstergesi olabilir. Müşteri kartlarının veya bir bölgede satış yapma yetkisinin devri,<sup>113</sup> müşteri çevresinin devredildiğine örnek teşkil edebilir.<sup>114</sup> Bunun dışında devredilen birimin müşteri portföyünün tavsiye niteliğindeki bir mektupla devredilmesi de söz konusu olabilir.<sup>115</sup>

Ford'un Anfo Motors'un ana ortağı olarak, Anfo Motors'un kapsadığı bölgede araç satış bayiliğini Novarobel'e devrettiği ve bu işle ilgili ekonomik riski kendi şirket

<sup>108</sup> Aynı görüşte, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.209; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.190.

<sup>109</sup> Y9HD, 25.05.2022, E. 2022/5350, K. 2022/6532, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2022/3, s.3129.

<sup>110</sup> SÜZEK, Devir, s.316.

<sup>111</sup> Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.208.

<sup>112</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.192, ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.33.

<sup>113</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.191.

<sup>114</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.32.

<sup>115</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.195.

grubunun dışındaki bir işletmeye devrettiği, Novarobel'in Anfo Motors'un yürüttüğü faaliyeti kesintisiz bir şekilde aynı sektörde ve benzer koşullara tabi olarak sürdürdüğü, işçilerin bir kısmının devralındığı<sup>116</sup> ve bayilik işletiminin devamlılığını sağlamak amacıyla müşterilere önerildiğinin<sup>117</sup> incelendiği bir kararında ABAD,<sup>118</sup> tüm bu etmenlerin bir bütün olarak değerlendirildiğinde ana davanın koşulları içinde bayilik devrinin Direktif kapsamına girebileceği görüşünün destekleneceğini ifade etmiştir.<sup>119</sup> Kararda ayrıca, maddi veya maddi olmayan varlıkların devredilmediği, işletme yapısının ve organizasyonunun korunmadığını ve Novarobel'in ana işyerine sahip olduğu Brüksel Federal Bölgesindeki belediyelerin, Anfo Motors'un işletmesini yürüttüğü belediyelerden farklı olduğu yönündeki itirazını<sup>120</sup> değerlendiren Divan, bu koşulların Direktifin uygulanmasını engelleyecek türden olmadığını, faaliyetin doğası dikkate alındığında, maddi varlıkların devrinin söz konusu birimin ekonomik kimliğini koruyup korumadığı konusunda kesin bir sonuç teşkil etmediğini belirtmiştir. Karara göre, belirli bir markanın motor araçlarının satışı için yapılan özel bayilik anlaşmasının amacı, farklı bir isim altında, farklı bir yerden ve farklı olanaklarla yürütülse bile aynı kalır, ana işyerinin aynı federal bölgenin farklı bir kısmında bulunması, sözleşme bölgesinin aynı kalması koşuluyla önem taşımaz.<sup>121</sup>

## 6. Yürütülen Faaliyetlerin Aynılığı veya Benzerliği

Devre konu birimde aynı ve benzer teknik amaçların izlenmesi, ekonomik birliğin korunması bakımından değerlendirilmesi gereken önemli hususlardan biridir.<sup>122</sup> İşyerinin unsurları arasında sayılan ve ekonomik birliğin korunması bakımından üzerinde durulan maddi olan ve olmayan unsur ile işgücünün devri tek başına işyeri devri teşkil etmez.<sup>123</sup> Nitekim işyeri, maddi olan ve maddi olmayan unsurların devamlılık arz eden bir organizasyon halinde örgütlemesi sonucu meydana gelir<sup>124</sup> ve bu bakımdan işyerinin varlığı bu unsurların sürekli bir yapı içerisinde bir organizasyon meydana getirilmesine bağlıdır.<sup>125</sup>

<sup>116</sup> ABAD, C-171/94 and C-172/94, p.7, curia.europa.eu.

<sup>117</sup> Karara göre, Anfo Motors müşterilerine faaliyetlerini sonlandırdığına dair bir bilgilendirme yapmak ve onlara yeni bayinin hizmetlerini önermek amacıyla bir mektup göndermiştir. ABAD, C-171/94 and C-172/94, p.8.

<sup>118</sup> ABAD, C-171/94 and C-172/94, p.18.

<sup>119</sup> ABAD, C-171/94 and C-172/94, p.19.

<sup>120</sup> ABAD, C-171/94 and C-172/94, p.20.

<sup>121</sup> ABAD, C-171/94 and C-172/94, p.21.

<sup>122</sup> 1475 s. Kanun döneminde aynı yönde Bakanız, ŞAHLANAN, Fevzi, "İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları", Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku & İktisat Dergisi, C: 16, S.4-5, s.14, 15.

<sup>123</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.195.

<sup>124</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.24, GÜZEL, s.81, 82. Ayrıca bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.397 vd.

<sup>125</sup> GÜZEL, s.80; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.10.

İşverenin organizasyonun amacını oluşturan husus mal ve hizmet üretimi yani o işyerinin teknik amacıdır. Bu bakımdan, teknik amacın korunması, yani unsurların devirden sonra da aynı veya benzer faaliyet alanlarına özgülenmesi, ekonomik birliğin korunmasının temel göstergelerinden birini oluşturur.<sup>126</sup> Bu sebeptendir ki, devredilen unsurların devirden önce yönetildikleri teknik amaçla bağdaşmayan faaliyetlere özgülenmesi,<sup>127</sup> malvarlığının devri olarak değerlendirilebilir.<sup>128</sup> Devralınan unsurların farklı bir teknik amaca yöneltilmesi, işyeri devrinden (ekonomik birliğin korunmasından)<sup>129</sup> bahsedilmesini engeller.<sup>130</sup> Devirden sonra işkolunun değişmemesi, faaliyetlerin aynılığı ve benzerliği yolunda genel bir değerlendirme oluşturabilir ancak tek başına ekonomik kimliğin korunduğuna veya korunmadığına işaret etmez.<sup>131</sup> Nitekim, faaliyetlerin değişmesine rağmen işkolunun değişmemesi söz konusu olabilir.<sup>132</sup>

Bu noktada özellikle belirtmemiz gerekir ki, devredilen maddi ve maddi olmayan unsurlarla aynı veya benzer faaliyetlerin devam ettirilmesi koşuluyla, esaslı olmayan değişikliklerin dikkate alınmaması gerekir.<sup>133</sup> İşyerinde yürütülmekte olan faaliyetlerden yalnızca birinin devri durumunda ise ekonomik birliğin korunmasından bahsedilmesi güçtür.<sup>134</sup> Nitekim, işyerinin salt tek bir faaliyetten meydana geldiği söylenemez.<sup>135</sup> Bu durum, özellikle işyerinde görülmekte olan işin bir başka işverene devredilmiş olduğu asıl işveren - alt işveren ilişkilerine, doğrudan işyeri devri sonucunun bağlanamayacağını da ortaya koyar.

## 7. Faaliyete Ara Verilme Süresi

İşyerinde yürütülen faaliyetlerin askıya alındığı (faaliyete ara verilen) sürelerin de ekonomik birliğin korunmasında göz önünde bulundurulması gerektiği

<sup>126</sup> Bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.195; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.191.

<sup>127</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.207.

<sup>128</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.196.

<sup>129</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.34.

<sup>130</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.212; DULAY, s.1377.

<sup>131</sup> İşkolu işyerinde izlenen teknik amaca göre belirleneceğinden teknik amacın değişmemesi halinde işkolu da değişmeyecektir. Ancak bunun tersini söylemek mümkün değildir. Yani işkolu değişikliğini gerektirir düzeyde olmayan bir değişiklik, işyerinin teknik amacının değişmesi sonucunu doğurabilir. Nitekim işkolları nitelik bakımından benzer iktisadi faaliyetlerin gruplandırılması sonucu ortaya çıkan temel iktisadi faaliyet türleri olup, yalnızca nitelik itibarıyla birbirine yakın faaliyetlerin gruplandırılmasından ibarettir (ASTARLI, Muhittin, Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, Ankara 2019, s.2, 3).

<sup>132</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.197.

<sup>133</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.196, 197.

<sup>134</sup> ABAD'ın bu husustaki görüşü için bakınız, "Bir entite, üzerine atılan görevle sınırlı olmaktan öteye geçer. Kimliği, işgücü, yönetim kadrosu, iş düzeni, işletme yöntemleri ve uygun durumlarda kullanılabilir operasyonel kaynaklar gibi diğer faktörlerden de belirlenir.". ABAD, C-13/95, p.15. Ayrıca bakınız, DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.195, dn. 485'de yer alan yazarlar ve eserleri.

<sup>135</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.195.

hususlu Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarına yansımıştır.<sup>136</sup> Gerçekten de iş-verence faaliyetlere son verildikten belirli bir süre sonra işyerinin veya işyerinin bölümünün teknik amacını oluşturan faaliyetlerin işletilmeye başlanması halinde işyeri devrinden bahsedilip bahsedilemeyeceğinin belirlenmesinde faaliyete ara verilen süreler önem taşır.

Faaliyete ne kadar bir süre boyunca ara verilmesi halinde işyeri devrinden bahsedilemeyeceği sorusunun yanıtı elbette faaliyetin niteliğine göre belirlenecektir. Bununla birlikte temel bir kriter olarak, ara vermenin organizasyonel yapının dağılmasına sebep olacak düzeyde uzun olmamasının aranması gerekir.<sup>137</sup> Burada elbette, faaliyete ara verilen sürenin, işyerinin müşteri çevresinin farklı işyerlerine yönelmesine sebep olup olmadığı da yol gösterici olabilir.<sup>138</sup> İşyeri, mal veya hizmet üretimi amacıyla örgütlenmiş birim (İK m.2/1)<sup>139</sup> olup bu birimin örgütsel birlikteliğinin bozulması halinde artık devre konu teşkil edebilecek bir bütünlüğün varlığından bahsedilemez. Faaliyete ara verilmesiyle ilgili olarak dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise, işyerinin görülmekte olan işin niteliği (örneğin mevsimlik işlerde durum böyledir) veya tadilat gibi sebeplerle faaliyetlere ara verilmesi ve bu süre içerisinde işçi çalıştırılmamasının ekonomik birliğin korunmasına engel teşkil etmeyeceğidir.<sup>140</sup>

### III. İŞ KANUNUNUN UYGULAMA ALANI BAKIMINDAN İŞYERİ DEVRİ NİTELİĞİ TAŞIYAN VE TAŞIMAYAN HUKUKİ DURUMLAR

#### A. Kamu Hukuku Karakterli Hukuki Durumlar

##### 1. Özelleştirme

Özelleştirme, ekonomik verimi arttırma, kamu giderlerinde azalma sağlama, hazineye ait taşınmazları değerlendirme suretiyle kamunun gelir elde etmesi mekanizmalarından biridir (4046 s.K.<sup>141</sup> m.1/1). Özelleştirme, kamuya ait hisse-

<sup>136</sup> Örnek olarak bakınız, ABAD, C-209/91, p.19, 20.

<sup>137</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.199.

<sup>138</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.193; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.40.

<sup>139</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.23.

<sup>140</sup> DOĞAN YENİSEY, İşyeri ve İşletme, s.200; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.40. Ayrıca bakınız, "İşletmenin geçici olarak kapanması ve devir döneminde personel bulunmaması, kuşkusuz, bir işletmenin devralınan bir işletme olarak kabul edilip edilmeyeceğini belirlemede dikkate alınması gereken faktörler arasında yer alır. Bununla birlikte, işletmenin geçici olarak kapanması ve transfer anındaki personel eksikliği, doğrudan Direktifin 1/1 maddesi kapsamında bir işletmenin devredildiği sonucu kendiliğinden ortadan kaldırmaz. Bu durum özellikle mevsimsel bir işletme bağlamında geçerlidir, özellikle de devrin işletmenin kapalı olduğu mevsimde gerçekleştiği durumlarda, ilke olarak, böyle bir kapanış, işletmenin faaliyetine devam etmeme anlamına gelmez." ABAD, C-287/86, p.19, 20, curia.europa.eu.

<sup>141</sup> Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, RG.: Tarih: 27/11/1994-22124.

lerin mülkiyetinin devri, kiralanması veya mülkiyet dışında aynı hak tesisi gibi hukuki işlemlerle gerçekleştirilebilir. Özelleştirmenin, işyeri devri niteliği taşıyıp taşımadığının belirlenmesinde, özelleştirmenin işveren değişikliğine sebep olup olmadığının araştırılması gerekir.<sup>142</sup>

Özelleştirme sonucunda, tüzel kişilik aynı kalıyor yalnızca kamuya ait hisseler özel hukuk kişilerine devrediliyor ise bir işveren değişikliği meydana gelmeyeceğinden, işyeri devri de söz konusu olmaz.<sup>143</sup> Tüzel kişilik aynı kalmak kaydıyla, kamuya ait hisselerinin tamamının devri de işyeri devri teşkil etmez. Bu halde yalnızca, tüzel kişilik kamu hukukundan çıkarak özel hukuk hükümlerine tabi olur.<sup>144</sup> Özelleştirme neticesinde işveren değişikliği meydana geliyor ise artık işyeri devrinden bahsedilmesi gerekir.<sup>145</sup>

## 2. Devletleştirme

Kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde, kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüslerin devletleştirilmesi mümkündür (3082 s.K. m.1/1).<sup>146</sup> Devletleştirme sonucunda, işveren sıfatı Devlet'e geçer.<sup>147</sup> Devletleştirilme kamu hukuki işlemi niteliği itibariyle bir hukuki işlemidir. Bu bakımdan, devletleştirme, işyeri devri teşkil eder.<sup>148</sup>

## 3. İmtiyaz Sözleşmesi

İmtiyaz sözleşmesi, kamu hizmetinin masrafları, kâr ve zararı özel kişiye ait olmak üzere, özel bir kişi tarafından kurulması veya işletilmesine dair bir sözleşmedir.<sup>149</sup> Anayasa Mahkemesi'nin 1995 yılında vermiş olduğu bir kararında, imtiyaz sözleşmesinin, kamu hizmetinin yürütülmesi yöntemlerinden biri olduğunu

<sup>142</sup> URHANOĞLU, s.131.

<sup>143</sup> ERTÜRK, s.87; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, "Özelleştirme ve İş Kaybı Tazminatı", A. Can Tuncay'a Armağan, Ed. Mehmet UÇUM, İstanbul 2005, s.96. "Yine özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak değerlendirilemez. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmektedir. Bununla birlikte, tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri niteliğindedir" Y9HD, E. 2011/33206, K. 2013/28313, T. 05.11.2013, calimavetoplam.org.

<sup>144</sup> KÖSEOĞLU, Özelleştirme, s.96.

<sup>145</sup> AKYİĞİT, s.308; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.105; ESENER, Kısmi Devir, s.348; ERENER YILMAZ, Ebru, İşyeri Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Ankara 2023, s.77. Ayrıntılı inceleme için KÖSEOĞLU, Özelleştirme, s.94 vd.

<sup>146</sup> Kamu Yararının Zorunlu Kıldığı Hallerde, Kamu Hizmeti Niteliği Taşıyan Özel Teşebbüslerin Devletleştirilebilmesi Usul ve Esasları Hakkında Kanun, R.G: 1/12/1984-18592.

<sup>147</sup> ŞAHLANAN, s.15; ERENER YILMAZ, s.79; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004, s.83.

<sup>148</sup> EKONOMİ, Kısmi Devir, s.348.

<sup>149</sup> Tanım ve ayrıntılı inceleme için bakınız, İNANÇ, Mehmet / AVCI, Fatih, "İmtiyaz Sözleşmeleri Çerçevesinde İdari Uyuşmazlıklarda Tahkime İlişkin Usuli Hukuksal Sorunlar", ÇÜHAD, 2024/5, s.56.

ifade etmiştir. Anılan kararda, imtiyaz sözleşmesinin gerçek muhtevaşı “*Kamu hizmeti imtiyaz sözleşmeleri, gerek konusunun bir kamu hizmetinin kurulması ve/veya işletilmesi olması, gerekse hizmetin yürütülmesini sağlamak için hizmeti yapanlara kamu gücüne dayanan kimi yetkiler tanınması, gerekse idarenin, hizmetin düzenli ve istikrarlı biçimde yürütülmesini sağlamak için denetim ve gözetim yetkisine sahip olması yönünden idari sözleşmelerin tüm niteliklerini taşırlar.*” şeklinde açıklanmıştır. Karara göre, kamu hizmetinin uzun süreli olarak özel girişimlere gördürülmesi imtiyaz sözleşmesi niteliğindedir.<sup>150</sup>

Bu anlamda, imtiyaz sözleşmesiyle, yürütülmekte olan bir kamu hizmetinin, belirli bir süreliğine gerçek veya tüzel kişilere devredilmesi halinde işveren değişikliği meydana gelir ve bu durum işyeri devri teşkil eder.<sup>151</sup> Aynı hususun, imtiyazın sona ermesi, iptal edilmesi veya feshedilmesi<sup>152</sup> akabinde, yeni imtiyaz sahibince faaliyetin devam ettirilmesi halinde de geçerli olacağı da belirtilmelidir.<sup>153</sup>

#### 4. Rödövens Sözleşmesi

Rödövens sözleşmesi, maden arama ve işletme ruhsat sahibinin, kira bedeli karşılığında, maden işletme faaliyetlerini özel veya tüzel kişiye yaptırması olarak tanımlanabilir.<sup>154</sup> Türk Borçlar Kanunu'nda hakkında ayrıca bir düzenleme bulunmayan rödövens sözleşmesinde, sözleşmenin tarafları hakkında, Kanunun ürün (hasılat) kirasına yönelik hükümleri uygulanır.<sup>155</sup>

<sup>150</sup> AYM, E.1994/71, K.1995/23, T. 28.06.1995, RG. 20.03.1996-22586, s.51, 52. Ayrıca bkz. İNANÇ/AVCI, s.55 vd.

<sup>151</sup> ESENER, Kısmi Devir, s.347; Güzel, s.31; ERENER YILMAZ, s.82.

<sup>152</sup> Bu hususa değinen Yargıtay'a göre, “*Dosya kapsamından davacının dahili davalı A. A.Ş.'nin alt işvereni olan K. Elektrik Teknik Hizmetleri Ltd. Şirketinde 1997 Eylül ayından 2002 yılı haziran ayına kadar çalıştığı, dahili davalı A. A.Ş.'nin imtiyazının Danıştay tarafından iptal edilmesi üzerine davalı t.'in 2.4.2002 tarihli protokol ile 2 ay süreli olmak üzere davalı K. Elektrik Teknik Hizmetleri Ltd. Şti. ile İstanbul Anadolu yakasında mevcut havai hatların bakım ve onarımına dair A. A.Ş. ile akdettiği sözleşmenin devamını kararlaştırdığı, sözleşmenin 2.6.2002 tarihinde bitimini müteakip yenilenmediği ve davacının davalı K. Elektrik Teknik Hizmetleri Ltd. Şti'nden 2.6.2002 tarihinde istifa ederek 5.6.2002 tarihinde davalı t.ta çalışmaya başladığı anlaşılmıştır. Bu haliyle sebebi ne olursa olsun davalı t. dahili davalı A. A.Ş. arasında işyeri devri bulunduğundan davalı t.'in talebe konu dönemdeki çalışmaya dair kıdem tazminatından sorumlu olması sebebiyle davalı t. açısından davanın kabulü gerekirken yerinde olmayan gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmektedir.*”, Y9HD, E. 2009/999, K. 2010/39076, T. 20.12.2010, legalbank.net.

<sup>153</sup> Ayrıca bakınız, BAŞTERZİ, Süleyman, “*İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018, İstanbul 2021, s.61 vd.

<sup>154</sup> BAYCIK, Gaye, “*Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Ed. Süleyman BAŞTERZİ, İstanbul 2011, s.1894.

<sup>155</sup> BAYCIK, Rödövens, s.1897; UYUMAZ, Alper / GÜNGÖR, Fatma, “*Rödövens Sözleşmesi*”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, Y. 2015, S.4, s.146. Aynı yönde bakınız, “*Rödövens sözleşmesi; ruhsatı alınan maden sahasının bir kısmı veya tamamı üzerindeki işletme hakkının, hak sahibi tarafından gerçek veya tüzel üçüncü kişilere geçici bir süre için tahsisini konu alan iki*

Rödövens sözleşmesiyle, hali hazırda işyeri olarak örgütlenmiş bir maden arama sahasının devri halinde, bu durum iş hukuku açısından işyeri devri olarak nitelendirilir.<sup>156</sup> Başka bir deyişle, maden işyerlerinin işletme hakkının bir işverene bırakılması da işyeri devri olarak nitelendirilir.<sup>157</sup> Anılan husus elbette ki, faal bir maden ocağının, başka bir işverenin bağımsız iş organizasyonuna devri halinde söz konusu olur.<sup>158</sup> Aksi halde, rödövens sözleşmesi, alt işverenlik, işçi temini ve hizmet alım sözleşmesi niteliği kazanabilir.<sup>159</sup>

## 5. El Koyma

3780 s. Milli Korunma Kanunu<sup>160</sup> ve 5411 s. Bankacılık Kanununda,<sup>161</sup> kamu makamlarının özel teşebbüsler ve bankalar üzerinde karar alma yönetim yetkisi kullanabilmesine imkan tanınmıştır, ancak anılan düzenlemelerle devletleştirilmede olduğu gibi bir işveren değişikliği düzenlenmiştir bu bakımdan el koyma durumunda işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması söz konusu olmaz.<sup>162</sup> El koymada sadece karar alma ve yönetim yetkisi kamu makamlarına geçer işverenin hukuki kişiliği değişmez bu bağlamda işyeri devri sayılmaz.<sup>163</sup> İşyerine el konulmasının ardından, işyerinin tamamının veya bir bölümünün bir başka kişiye devri durumunda ise işyerinin devrinden bahsedilebilir.<sup>164</sup>

*tarafli ürün kira sözleşmesi niteliğine sahiptir (Maden Yönetmeliği m.4/1-fff). 3213 Sayılı Maden Kanunu'nun Ek madde 7 ve diğer ilgili hükümleri ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 357 ve devamı maddelerinde düzenlenen ürün kirasına ilişkin hükümler, uyumsuzluğun bünyesine uygun düştüğü ölçüde uygulanır.*" Y9HD, E. 2022/8506, K. 2023/591, T. 14.3.2023, kazanci.com.tr. Benzer yönde bkz. YHGK, E. 2006/617, K. 2006/642, T. 11.10.2006.

<sup>156</sup> BAYCIK, Rödövens, s.1898.

<sup>157</sup> URHANOĞLU, s.131.

<sup>158</sup> BAYCIK, Rödövens, s.1898. Yargıtay'ın aynı yönde görüşü için bkz. "Rödövens sözleşmesiyle rödövensçi bir maden sahasını işletirken diğer maden sahalarını maden hakkı sahibi işletebilir. Bu ihtimalde, taraflar arasında tam bir bağımsızlık söz konusu ise, rödövens sözleşmesi ve şartları varsa işyeri devri hükümleri uygulanır. Buna karşılık, rödövens sözleşmesi imzalanmasına karşın, ruhsat sahibi ile rödövensçi arasındaki ilişkide asıl yönetim yetkisi ruhsat sahibinde ise, rödövensçinin üretim yapmak için kiraladığı maden ocağında kendine ait iş organizasyonu ve hukuki bağımsızlığı yoksa, işçi temini ilişkisi söz konusu olur ve bu ilişki kanuna aykırı olduğundan geçersiz sayılarak rödövensçinin işçisi gibi görünen kişiler, iş organizasyonuna fiilen dahil oldukları ruhsat sahibinin işçileri sayılırlar." Y10HD, E. 2016/1371, K. 2018/2754, T. 29.03.2018, kazanci.com.tr. Benzer yönde bakınız, Y10HD, E. 2015/19228, K. 2017/6485, T. 9.10.2017.

<sup>159</sup> Ayrıntılı inceleme için bakınız, BAYCIK, Rödövens, s.1898 vd.

<sup>160</sup> R.G.: 26/ 1/1940-4417.

<sup>161</sup> R.G.: 1/11/2005-25983 (Mükerrer).

<sup>162</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.56; ERENER YILMAZ, s.80. Ayrıca bakınız, ERTÜRK, s.87.

<sup>163</sup> Yargıtay'ın bu husustaki görüşü için bakınız, "Banka veya borsa aracı kurulu işyerlerine Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'nun el koyması ise işyeri devri niteliğinde değildir. Gerçekten bu halde işyeri devredilmemekte sadece yönetime müdahale edilmektedir." Y9HD, E. 2009/10676 K. 2009/33101 T. 2.12.2009, kazanci.com.tr.

<sup>164</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.57; KAPLAN SENYEN, E. Tunçay, "İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 29, s.33.



## B. Ticaret Hukukundan Doğan Devir ve Değişiklikler

### 1. Şirketleşme

Şirketleşme, bizim çalışma konumuz bakımından, tüzel kişilik bünyesinde faaliyet göstermeyen bir işyerinin, faaliyetlerinin tüzel kişilik altında sürdürülmesine ilişkin bir hukuki işlem olarak tanımlanabilir. Şirketleşme, tek bir işverenin varlığı halinde bu işveren tarafından başvurulabilecek bir yol olduğu gibi adi ortaklık çatısı altında sürdürülen faaliyetlerin tüzel kişilik altında devam ettirilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir.

Bu noktada özellikle belirtmemiz gerekir ki, adi ortaklıkta işveren sıfatının ortaklara mı yoksa ortaklığa mı ait olacağına ilişkin tartışmalar, ortaklığın faaliyetlerine tüzel kişilik altında devam etmesi halinde geçerliliğini yitirir. Şirketleşmeyle birlikte, işveren sıfatı ister ortaklara ister ortaklığa ait olsun, bu sıfat yeni kurulan tüzel kişiliğe ait olacaktır.

Her iki durumda da işveren bir hukuki işleme göre değişeceğinden işyeri devrinden bahsedilmesi gerekir.<sup>165</sup> Bu noktada, işverenin veya işverenlerin şirket ortağı olması da sonucu değiştirmez.<sup>166</sup> Nitekim, şirketleşme ile işveren sıfatı artık şirket tüzel kişiliğine geçecektir. Öte yandan, işveren tarafından işyerinin sermaye olarak bir şirkete devredilmesi de yine işyeri devri teşkil eder.<sup>167</sup>

### 2. Hisse Devri

Hisse devrinin, beraberinde işveren değişikliği meydana getirip getirmeyeceği sorusuna, tüzel kişiliği olan ortaklıkları ve adi ortaklıkları ayırarak yanıt aramak gerekir. Tüzel kişiliği olan ortaklıklarda, işveren, şirket tüzel kişinin kendisi olduğundan, tüzel kişilik aynı kaldığı müddetçe hisselerin el değiştirmesi işyeri devri teşkil etmez.<sup>168</sup>

Adi ortaklıkta ise hisse devrinin işveren değişikliği meydana getirip getirmeyeceğinin incelenmesinde öncelikle adi ortaklıkta işveren sıfatının kime ait olduğunun tespiti ile başlanmalıdır.<sup>169</sup> İş Kanunu'nun ikinci maddesinde, mülga İş

<sup>165</sup> ÇANKAYA/ÇİL, Devir, s.391; URHANOĞLU, s.131.

<sup>166</sup> ERTÜRK, s.86. "İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi halinde, bu işlem de bir tür işyeri devridir. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır." Y9HD, E. 2016/30897, K. 2021/595, T. 13.1.2021, kazancı.com.tr. Kararı isabetli bulan değerlendirme için Bakınız, YILDIZ, Gaye Burcu, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, İstanbul 2023, 42.

<sup>167</sup> ERENER YILMAZ, s.84; ÖZKARACA, s.60; UZUN, s.297.

<sup>168</sup> ERENER YILMAZ, s.84; ÖZKARACA, s.58; MANAV ÖZDEMİR, s.110.

<sup>169</sup> Ayrıntılı inceleme için bakınız, YILDIRIM, Dilan, Türk İş Hukukunda Tüzel Kişiliği Olmayan İşveren Kavramı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş ve Sosyal Güvenlik Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2023, s.71 vd.

Kanunu'ndan farklı olarak işçi çalıştıran "tüzel kişiliği olan kurum ve kuruluşlar" işveren sayılmıştır. Kanun gerekçesinde yapılan düzenleme, "İşveren tanımı için de 2821 sayılı Kanununun 2. maddesi göz önünde tutulmuş, "gerçek ve tüzel kişiler" dışında iş sözleşmesine göre işçi istihdam eden ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların da "işveren" sayılacakları birinci fıkra hükmünde açıkça gösterilmiştir. Hatta bu hususta 2821 sayılı Kanunda "tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları" denilmesine rağmen, aynı durum özel hukuk alanında da söz konusu olabileceğinden (örneğin adi ortaklıklar gibi), kamu ve özel kesim ayırımı yapılmaksızın işçi sayılan gerçek kişileri çalıştıran, ancak tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların "işveren" sayılacakları hükme bağlanmıştır." şeklinde ifade edilmiştir.<sup>170</sup> Gerekçede de açıkça belirtildiği üzere mülga 2821 s. Sendikalar Kanunu'nda<sup>171</sup> yer alan işveren tanımında yer alan "tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlar" ifadesi daha da genişletilerek, "tüzel kişiliği olan kurum ve kuruluşlar" da işveren sayılmıştır.<sup>172</sup> Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, 4857 s. Kanun'da getirilen düzenlemeyle, adi ortaklığın kendisi işveren sayılmıştır.<sup>173</sup> Bu anlamda, adi ortaklıkta, ortakların işveren sıfatı bulunmamaktadır.<sup>174</sup> Konuyu medeni usul hukuku yönünden inceleyen görüşe göre, adi ortaklığın kendisinin işveren sıfatını taşıması, hukukumuzda gerçek ve özel kişiler dışında da hak süjelerinin tanındığı anlamına gelir.<sup>175</sup> Öğretide yer alan diğer görüşe göre ise, getirilen düzenleme, adi ortaklık tarafından işçi çalıştırılmasına dairdir. Adi ortaklık tarafından işçi çalıştırılabilecek, ancak burada işveren sıfatı ortaklara ait olacaktır.<sup>176</sup> Anılan görüşe göre, adi ortaklığın işçi çalıştırması, birlikte işverenlik hükümlerine tabi olacaktır.<sup>177</sup>

Öğretide bir görüşe göre, adi ortaklıkta ortaklarından birinin ortaklıktan çıkması veya hisselerini devretmesi halinde sorumluluğun belirlenmesi bakımından işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir.<sup>178</sup> Adi ortaklıkta hissesini

<sup>170</sup> YILDIRIM, s.71.

<sup>171</sup> RG. 7/5/1983-18040.

<sup>172</sup> Düzenlemenin eleştirisi için bkz. CANBOLAT, Talat, "4857 Sayılı İş Kanununun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri" 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Ed. Cengiz KÖSEOĞLU, Ankara 2016, s.31 vd.

<sup>173</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.195; PEKSÖZ, Vildan, Medeni Usul Hukuku Açısından Adi Ortaklık İlişkileri, 2. Bası, İstanbul 2022, s.160.

<sup>174</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.195.

<sup>175</sup> PEKSÖZ, s.163.

<sup>176</sup> YÜCEL BODUR, Mehtap, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, İstanbul 2018, s.178. Ayrıca bakınız ve karşılaştırınız, AYKAÇ, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, s.59 ve aynı yer dn.294.

<sup>177</sup> Görüşün ayrıntılı incelemesi için bakınız, YÜCEL BODUR, Birlikte İşverenlik, s.175 vd.

<sup>178</sup> ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.57, KAPLAN, Devir, s.33; MANAV ÖZDEMİR, Eda, "Hisse Devrinin İş Kanunu'nun 6'ncı Maddesi Çerçevesinde İşyeri Devri Sayılıp Sayılmayacağı Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 47, s.110.

devreden ortaklıktan çıkar ve devralan ortaklığa dahil olur.<sup>179</sup> Bu bakımdan, ortakların değişmesi durumunda işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması icap eder.<sup>180</sup>

Görüşümüzce, adi ortaklığın kendisinin işveren kabul edilmesi karşısında, ortaklıktan çıkma veya çıkarılma ya da yeni bir kişinin ortaklığa girmesi işyeri devri olarak kabul edilmez. Nitekim, işyeri devrinden bahsedilebilmesi, evleviyetle işverenin değişmesini gerektirir. İşveren sıfatı aynı kaldığı sürece, adi ortaklıktaki ortaklık yapısının değişmesi, işyeri devri olarak kabul edilmez. Bu noktada, işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması da söz konusu olmaz.

İşçilerin korunması açısından, işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanmasının gerekli olacağı savunulabileceksede anılan hükümlerin pratikte uygulanabilirliği ayrıca tartışılmaya müsaittir. Her şeyden önce, Kanununda getirilen güvencelerden, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmesi (m.6/1) ile devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olması (m.6/2) işçinin iş güvencesi ve işverenin değişmesi nedeniyle kıdeme bağlı haklarının korunmasına dairdir. Adi ortaklıkta, ortaklar değişse de işveren sıfatında bir değişiklik olmayacağından bu hükümlerin uygulanmasını gerektirir bir durum da ortaya çıkmayacaktır.

İşyeri devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin iki yıl süreyle birlikte sorumlu olması (m.6/2) ve işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatından devralan işverenin yanında, devreden işverenin de işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlı olarak sorumlu olması (1475 s.K. m.14/4) hükümlerine gelince, öncelikle bu hükümlerin pratikte uygulanmasının pek mümkün olmadığı ifade edilmelidir. Nitekim adi ortaklıkta, ortakların değişmesi alacağın temlik hükümlerine tabi olup, devir adi yazılı şekil şartına tabidir (TBK m.184/1). Bu bakımdan işçinin devreden ortakları belirleyebilmesi ve işyerindeki çalışma dönemini her bir ortakın ortaklığa dahil olduğu döneme göre paylaşabilmesi olanaklı değildir.

<sup>179</sup> MANAV ÖZDEMİR, s.110.

<sup>180</sup> ERENER YILMAZ, s.83. "İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda, bu işlem de bir tür işyeri devri sayılmalıdır. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır. Aynı şekilde daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi de mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmeyecektir. Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir." Y9HD, E. 2016/14067 K. 2016/11204 T. 3.5.2016., kazanci.com.tr.

## C. Sermaye Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler

Sermaye şirketlerinde meydana gelen yapısal değişiklikler bir hukuki işleme dayandığından, bu durumda işveren değişikliği meydana gelmesi halinde işyeri devrine ilişkin hükümlerinin bunlar hakkında da uygulanması gerekir.<sup>181</sup> Bunun yanında, birleşme ve bölünme hallerinde özel hüküm olarak öncelikle TTK m.187 hükmü uygulama alanı bulacaktır.<sup>182</sup>

Sermaye şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirmesi halinde ise müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanmaz (İK m.6/4). Anılan düzenlemenin temel sebebi, sayılan hallerde şirket tüzel kişiliğinin sona ermesidir.<sup>183</sup> Müteselsil sorumluluk dışında kalan hususlarda ise İş Kanunu'nun 6. maddesi uygulama alanı bulacaktır.<sup>184</sup>

### 1. Birleşme

Birleşme, birden fazla ticaret şirketinin birleşmeye katılan bir şirketin veya yeni bir şirketin bünyesinde bir araya gelmeleri ve bu şirketlerin bünyesi dışında kalan şirket ya da şirketlerin tasfiye edilmeksizin sona erdirilmesini ifade eder.<sup>185</sup> Bu

<sup>181</sup> ERENER YILMAZ, s.97.

<sup>182</sup> Ayrıntılı inceleme için bakınız ve karşılaştırınız, ASTARLI, Muhittin, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum, 2013/1, s.85; ALP, Mustafa, "Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)", Çalışma ve Toplum, 2012/1, 58; KAPLAN, Devir, s.37; UŞAN, Muhammed Fatih / ERDOĞAN, Canan, "Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi veya Bölünmesinde İşverenlerin İşçi Alacaklarından Sorumluluğu, TFM, C. 8, S: 1, s.7; KILIÇ, Şebnem, "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, s.183. EKMEKÇİ, Ömer, "Şirketlerin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi, İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S.24, s.154-159. "İki hükümde de ortak olan hususlar şunlardır:

1. Her iki hükümde de devredilen işyerindeki iş ilişkileri devralana kendiliğinden, yasa gereği tüm hak ve borçları ile birlikte geçmektedir. İşyerini devralan işverenin iş ilişkilerini devralmaktan kaçınma hakkı yoktur.

2. Her iki hükümde de (bazı farklar olmakla birlikte) devreden ve devralanın işçilik alacaklarından birlikte (müteselsil) sorumlu oldukları esaslı kabul edilmektedir.

Buna karşılık TTK 178 ile İK 6 arasında önemli temel hususlarda çelişkiler de bulunmaktadır:

1. İK 6'da işçiye devre itiraz hakkı tanınmamış iken TTK 178/I ile işçiye itiraz hakkı tanınmakta ve ancak "işçi itiraz etmediği takdirde" iş akitlerinin devralana geçeceği öngörülmektedir.

2. İK 6'da devrin işçi bakımından bir haklı fesih sebebi oluşturmadığı kabul edilmekte iken TTK 178/II'de işçinin itirazı halinde iş akdinin sona ereceği öngörülmektedir.

3. İK 6'da birleşme ve tür değiştirme halinde müteselsil sorumluluk doğmayacağı belirtilmiş iken TTK 178/III'de özel olarak birleşme, bölünme ve tür değiştirme halinde müteselsil sorumluluk öngörülmektedir.

4. TTK 178/IV'de müteselsil sorumluluğun kapsamı ve süresi İK 6'ya kıyasla genişletilmiştir.

5. TTK 178/V ile işçilere alacakları için teminat talep etme hakkı tanınmaktadır. İK 6'da bu düzenlemenin bir karşılığı yoktur." ALP, 55, 56.

<sup>183</sup> Ayr. Bakınız, GÜZEL/UGAN/ÇATALKAYA, s.171.

<sup>184</sup> ASTARLI, s.16; GÜZEL/UGAN/ÇATALKAYA, s.171.

<sup>185</sup> AYHAN, Rıza / ÇAĞLAR, Hayrettin / ÖZDAMAR, Mehmet, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 5. Bası, Ankara 2023, s.441; ŞENER, Oruç Hami, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders

bakımdan birleşme, ortakların birleşen şirketlere alınması karşılığında, işletmenin aktif ve pasiflerinin bir bütün olarak birleşmeye katılan diğer bir şirketin veya yeni bir şirketin çatısı altında bir araya getirilmesini ifade eder.<sup>186</sup> Birleşme, “devralma” şeklinde olabileceği gibi “yeni kuruluş” şeklinde de olabilir (TTK m.136/1).<sup>187</sup>

Külli halefiyet niteliği taşıyan birleşme, esasen bir işyeri devri niteliği taşır.<sup>188</sup> Yeni kuruluş şeklinde birleşmede, birleşmeye katılan tüm şirketlerin tüzel kişilikleri sona ereceğinden, yeni kuruluş, yeni işveren niteliği taşır. Bu bakımdan tüm şirketler açısından işyeri devri meydana gelmiş olur.<sup>189</sup> Devralma şeklinde birleşme ise katılan şirket veya şirketler birleşmeye dahil diğer bir şirket tüzel kişiliğine dahil olurlar. Burada yeni şirketin kurulması söz konusu olmaz.<sup>190</sup> Dolayısıyla, katılan şirketler yönünden işyeri devri mevcut iken, katılınan şirkette işveren değişmeyeceğinden işyeri devri de söz konusu olmaz.<sup>191</sup>

## 2. Bölünme

Bölünme, bir şirketin malvarlığının tamamını veya bir kısmını, bir veya birden fazla şirkete tasfiyesiz olarak ve kısmi halefiyet hükümlerine göre devretmesidir.<sup>192</sup> Bölünme sonucunda, devreden/bölünen şirket ortakları kural olarak devralan şirkette kendiliğinden ortaklık hakkı elde ederler.<sup>193</sup> Sermaye şirketleri ve kooperatifler sermaye şirketlerine ve kooperatiflere bölünebilirler (TTK m.160). Bölünme, bölünen şirketin/kooperatifin sona ermesine göre, tam bölünme veya kısmi bölünme şeklinde gerçekleşebilir.<sup>194</sup> Tam bölünmede sermaye şirketinin/kooperatifin tüm malvarlığı bölümlere ayrılarak diğer sermaye şirketine/kooperatiflere devrolunarak bölünen şirket sona ererken, kısmi bölünmede bir sermaye şirketinin/kooperatifin yalnızca bir veya birden fazla bölümü diğer sermaye şirketlerine/kooperatiflere devrolur yani bölünen şirket sona ermez.<sup>195</sup>

Kitabı, 5. Bası, Ankara 2022, s.131. PULAŞLI, Hasan, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 8. Bası, Ankara 2022, s.70; KAYIK AYDINALP, Aslıhan, İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, İstanbul 2017, s.92; KILIÇ, s.184.

<sup>186</sup> AYHAN/ÇAĞLAR/ÖZDAMAR, s.442.

<sup>187</sup> PULAŞLI, s.71; ŞENER, s.124, 125. Geçerli birleşmeler TTK m.137'de sınırlı olarak sayılmıştır. Buna göre, sermaye şirketleri; sermaye şirketleriyle, kooperatiflerle ve devralan şirket olmaları şartıyla, kolektif ve komandit şirketlerle, birleşebilirler. Şahıs şirketleri; şahıs şirketleriyle, devrolunan şirket olmaları şartıyla, sermaye şirketleriyle, devrolunan şirket olmaları şartıyla, kooperatiflerle, birleşebilirler. Kooperatifler; kooperatiflerle, sermaye şirketleriyle ve devralan şirket olmaları şartıyla, şahıs şirketleriyle, birleşebilirler.

<sup>188</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.195; KILIÇ, s.185; ERENER YILMAZ, s.99, UŞAN/ERDOĞAN, s.3.

<sup>189</sup> UŞAN/ERDOĞAN, s.3.

<sup>190</sup> KAYIK AYDINALP, s.92.

<sup>191</sup> ERENER YILMAZ, s.99.

<sup>192</sup> AYHAN/ÇAĞLAR/ÖZDAMAR, s.466; PULAŞLI, s.104.

<sup>193</sup> AYHAN/ÇAĞLAR/ÖZDAMAR, s.466.

<sup>194</sup> ŞENER, s.139; PULAŞLI, s.106, 107.

<sup>195</sup> AYHAN/ÇAĞLAR/ÖZDAMAR, s.468.

Tam bölünmede, bölünen şirketin tüzel kişiliği bölünme sonucunda sona erer.<sup>196</sup> Kısmi bölünme de ise şirket tüzel kişiliği devam eder, yalnızca bir bölümü başka bir şirkete (devrolunan veya yeni kurulan) devrolur.<sup>197</sup> Tam bölünmede, şirketin tamamı için işveren değişikliği meydana gelirken, kısmi bölünmede yalnızca bölünen kısımlar için işveren değişikliği söz konusu olur.<sup>198</sup> Bu bakımdan kısmi bölünmede, bölünmeyen kısma ilişkin olarak işyeri devrinden söz edilmesi mümkün değildir.

İş Kanunu'nda tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmayacağı belirtilmiş (m.6/4) ancak şirket bölünmelerine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Esasen maddenin düzenleme amacı, birleşme, katılma ya da tür değiştirme hallerinde sona eren tüzel kişiler hakkında birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanamayacağını belirtmesidir.<sup>199</sup> Bu bakımdan, tam bölünme halinde de şirketin tüzel kişiliğinin sona ereceğinden yola çıkılarak, madde hükmünün burada uygulanması gerektiği açıktır. Nitekim sona eren bir tüzel kişiliğin sorumluluğundan bahsedilemez. Kısmi bölünmede bölünmeyen kısım yönünden şirket tüzel kişiliği devam edeceğinden birlikte sorumluluk hükümleri de uygulama alanı bulacaktır.<sup>200</sup>

### 3. Tür Değişirme

Tür değiştirme, bir şirketin hukuki şeklini değiştirmesi ve yeni şirketin eski şirketin devamı olmasıdır (TTK m.180).<sup>201</sup> Bir sermaye şirketi; başka türde bir sermaye şirketine veya bir kooperatife; bir kolektif şirket; bir sermaye şirketine, bir kooperatife bir komandit şirkete; bir komandit şirket bir sermaye şirketine, bir kooperatife, bir kolektif şirkete veya bir kooperatif bir sermaye şirketine dönüşebilir (TTK m.181).

Tür değiştirmenin karakteristik özelliklerini, şirketin ekonomik ve hukuki kimliğini koruması, şirketin aktif ve pasiflerinin intikaline gerek kalmaması ve malvarlığı ile ortaklara ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam etmesi oluşur.<sup>202</sup>

<sup>196</sup> KAYIK AYDINALP, s.99.

<sup>197</sup> KAYIK AYDINALP, s.99.

<sup>198</sup> ERENER YILMAZ, s.101.

<sup>199</sup> Ayrıca bakınız, KILIÇ, s.185.

<sup>200</sup> ERENER YILMAZ, s.102; KILIÇ, s.185.

<sup>201</sup> ŞENER, s.155. Bir sermaye şirketi; başka türde bir sermaye şirketine; bir kooperatife; b) bir kolektif şirket; bir sermaye şirketine; bir kooperatife; bir komandit şirkete; bir komandit şirket; bir sermaye şirketine; bir kooperatife; bir kolektif şirkete; bir kooperatif bir sermaye şirketine, dönüşebilir (TTK m.181).

<sup>202</sup> KAYIK AYDINALP, s.105, 106.

Şekil değiştirici tür değiştirmede tüzel kişilik sona ermeksizin ve tasfiye edilmeksizin yalnızca hukuki kalıbını değiştireceğinden işveren değişikliğine sebep olmaz, bu yönüyle işyeri devri teşkil etmez.<sup>203</sup> Ticaret şirketinin ticari işletmeye dönüşmesinde ise işveren değişikliği meydana geleceğinden, işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir.<sup>204</sup>

Devredici tür değiştirmede ise türü değiştirilen ortaklığın tasfiye edilmeksizin feshedilerek dönüştürülmek istenen yeni tipte bir ortaklığın kurulması söz konusu olur. Devredici tür değiştirmede, şekil değiştirici tür değiştirmeden farklı olarak işveren değişikliği söz konusudur.<sup>205</sup>

## D. İşverenin Ölümü Nedeniyle Meydana Gelen İşveren Değişiklikleri

### 1. Genel Olarak İşverenin Ölümünün İş İlişisine Etkisi

İş sözleşmesi, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer (TBK m.440). İşverenin ölümü ise kural olarak iş sözleşmesinin sona ermesini gerektirmez. İşverenin mirasçıları iş sözleşmesinde işverenin yerini alır (TBK m.441/1). Sözleşmenin ağırlık olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulması halinde ise işverenin ölümü iş sözleşmesinin sona ermesine sebep olur (TBK m.441/2).<sup>206</sup>

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki işverenin ölümünün iş sözleşmesine etkisine ilişkin açıklamalar yalnızca işverenin gerçek kişi olması durumunda söz konusu olur. Nitekim işverenin tüzel kişi olması halinde, salt somut işverenin ölümü, sözleşmenin yürürlüğünü etkilemez.<sup>207</sup> İşverenin tüzel kişi olması halinde iş ilişkisi, tüzel kişilik sona erene kadar devam eder.<sup>208</sup>

İşverenin ölümü halinde, işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır (TBK m.441/1). Bu bakımdan işverenin ölümü, işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi imkânı doğurmaz.<sup>209</sup>

<sup>203</sup> ERENER YILMAZ, s.102.

<sup>204</sup> ERENER YILMAZ, s.104.

<sup>205</sup> KÖSEOĞLU, Kapanma, s.74.

<sup>206</sup> EKONOMİ, İş Hukuku, s.164; ERTAN, Emre, "İş Sözleşmesinin İşverenin Ölümüyle Sona Ermesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 48, 133-135.

<sup>207</sup> Tüzel kişilerde organın işveren niteliği hususunda ayrıntılı inceleme için bakınız, SÜZEK, Sarper, "Türk İş Hukukunda İşveren", Sicil, Mart, 2010, s.19.

<sup>208</sup> TÜRE, Kurulması, s.126.

<sup>209</sup> TÜRE, Gökhan, "İşçinin İtiraz Hakkının Kapsamı Üzerine", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021/3, s.1943.

## 2. Külli Halefiyet Yoluyla İntikalde

Miras bırakanın ölümü ile terekeye dahil tüm aktif ve pasif malvarlığı değerleri, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın doğrudan doğruya ve kül halinde mirasçılara geçer (TMK m.599).<sup>210</sup> Miras bırakanın malvarlığının bir bütün halinde mirasçılara intikali, külli halefiyet olarak ifade edilir.<sup>211</sup> Burada, miras bırakanın ölümü ve terekenin mirasçılara geçişi eş zamanlıdır.<sup>212</sup> Ölümün gerçekleşmesiyle mirasçılar terekeye dahil malvarlıklarına elbirliğiyle malik olurlar.<sup>213</sup> Külli halefiyet, salt kanuni mirasçılar<sup>214</sup> için değil atanmış (iradi)<sup>215</sup> mirasçılar açısından da geçerli olan bir ilkedir.<sup>216</sup>

İşverenin ölümüyle, işverenin kanuni ve atanmış mirasçıları külli halefiyet yoluyla sözleşmede işverenin yerini alır (TBK m.441).<sup>217</sup>

İşverenin ölümü ile mirasçıların iş sözleşmesinin tarafı haline gelmesi İş Kanunu anlamında işyeri devri teşkil etmez.<sup>218</sup> Nitekim ölüm, işveren değişikliğine sebebiyet veren bir hukuki işlem değil bir hukuki olaydır.<sup>219</sup> İş Kanunu'nun 6. maddesinin gerekçesinde, maddenin "gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında "hukuki bir işleme dayalı olarak" işyerinin ve bir bölümünün başka işverene geçtiği bütün halleri kapsar nitelikte" olduğu ifade edilerek, külli halefiyet yoluyla intikalin İş Kanunu'nun 6. maddesi bağlamında değerlendirilemeyeceği vurgulanmıştır.<sup>220</sup> Ayrıca, TBK'da "Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır" denilmek suretiyle, külli halefiyet yoluyla intikalin işyeri devri olarak kabul edilemeyeceği açıkça belirtilmiştir.

<sup>210</sup> DURAL, Mustafa / ÖZ, Turgut, Türk Özel Hukuku Cilt IV Miras Hukuku, İstanbul 2018, s.403; EREN, Fikret / YÜCER AKTÜRK, Türk Miras Hukuku, 5. Bası, Ankara 2023, s.18; GÖNEN, Doruk, Mirasın Paylaşılması, Ankara 2023, s.3; HATEMİ, Hüseyin, Miras Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2022, s.149; ÖZTAN, Bilge, Miras Hukuku (Tablolar ve Örnekler), 13. Bası, Ankara 2023, s.21.

<sup>211</sup> DURAL/ÖZ, s.403.

<sup>212</sup> ANTALYA, O. Gökhan, Marmara Hukuk Yorumu Miras Hukuku Cilt III, Ankara 2021, s.92.

<sup>213</sup> GÖNEN, s.9; HATEMİ, s.143; ÖZTAN, s.24.

<sup>214</sup> Belirli bir zümreye kadar kan hısımlar (TMK m.495, 498, 500), evlatlık ve evlatlığın alt soyu (TMK m.500), sağ kalan eş (TMK m.499) ve Devlet (TMK m.501), miras bırakanın yasal mirasçılarıdır. Kavram için Bakınız, EREN/YÜCER AKTÜRK, s.27 vd.; ÖZTAN, s.18.

<sup>215</sup> Miras bırakan ölümüne bağlı bir tasarrufla terekesinin bir bölümü için bir veya birden fazla mirasçı atayabilir. Kavram için Bakınız, EREN/YÜCER AKTÜRK, s.58 vd.; ÖZTAN, s.19, 20.

<sup>216</sup> ANTALYA, s.91; DURAL/ÖZ, s.403, EREN/YÜCER AKTÜRK, s.58 vd.; ÖZTAN, s.21.

<sup>217</sup> SÜMER, s.87.

<sup>218</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.194, 195.

<sup>219</sup> EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra, İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2020, s.52.

<sup>220</sup> BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s.107.



Külli halefiyette mirasçılar bu ilişki devam ettiği sürece müteselsil sorumludurlar. Miras ortaklığı niteliği itibariyle geçici bir ortaklık olup,<sup>221</sup> en kısa zamanda mirasın paylaşılması suretiyle miras ortaklığının sona erdirilmesi gerekir.<sup>222</sup> Mirasın paylaşılmasıyla mirasçıların tereke üzerindeki elbirliği mülkiyeti de sona erer. Elbirliği mülkiyetin sona ermesinden sonra ise işyerini işletmeye devam eden mirasçılar TBK m.202 uyarınca işçilik alacaklarından sorumlu olurlar.<sup>223</sup> Bu durumunda işyeri devri bakımından cüz'i halefiyete ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir.

### 3. Cüz'i Halefiyet Yoluyla İntikalde

Gerçek kişi işverenin ölümü halinde, her durumda terekenin külli halefiyet yoluyla intikali söz konusu olmayabilir. Miras bırakan, terekenin tasarruf edilebilir kısmı üzerinde ölüme bağlı bir tasarrufta bulunabilir. Miras bırakının iradi mirasçı atanmaksızın tereke üzerinde hak sahibi olacak kişileri belirlemesi halinde, bu kişiler artık mirasçı değil, vasiyet alacaklısı konumuna gelir.<sup>224</sup> Mirasçılıktan farklı olarak, vasiyet alacaklısı atanması halinde cüz'i halefiyet söz konusu olur.<sup>225</sup> Ayrıca bu kişiler, miras bırakanın değil, mirasçıların halefi konumundadırlar.<sup>226</sup> Böylesi bir durumda vasiyet borçlusu, miras bırakanın tasarrufu doğrultusunda, vasiyet alacaklısına terekeye dahil malvarlığını devretme borcu altına girer.<sup>227</sup> Türk Medeni Kanununun 518. maddesine göre, bırakılan belirli malın, mirasın açılması anındaki durumuyla teslim olunması gerekir, yarar ve hasar, mirasın açılması anında kendisine belirli mal bırakılana geçer (f.1). Tasarrufu yerine getirme ile yükümlü olan kimse, mirasın açılmasından sonra bırakılan belirli mala yaptığı

<sup>221</sup> GÖNEN, s.11.

<sup>222</sup> EREN/YÜCER AKTÜRK, s.507.

<sup>223</sup> YILDIZ, Gaye Burcu, Değerlendirme 2015, s.78. "Murisin ölümü nedeni ile elbirliği ortaklığı kapsamında 08.08.2010 tarihinde mirasçılara geçen işyeri, mirasçılar tarafından davalı ...'a devri ile bu ortaklık sona ermiştir. Her ne kadar davalı mirasçı ...'ın kendi miras hissesi oranında davayı kabulü diğer mirasçıları bağlamaz ise de bu kabul yanında iş sözleşmesinin murisin ölümünden sonra ayrılış bildirgesi ile sona erdirilmesi, işyerinin bu bildirimden sonra diğer mirasçıya devri dikkate alındığında, iş sözleşmesinin 27.08.2010 tarihinde sona erdiğinin ve diğer davalı mirasçı ile yapılan iş sözleşmesinin ise yeni bir iş akdi olduğunu gösterir. Tüm davalılar elbirliği ortaklığı nedeni ile fesih tarihinde miras payları oranında müştereken ve müteselsilin sorumlu oldukları gibi fesihden sonra işyerini devralan davalı... ise bu tarihte yürürlükte olan BK.'un 179. maddesi uyarınca devirden önce doğran murisin ve yerine geçen mirasçıların borcundan dolayı da ayrıca tamamen sorumludur. Mahkemece işyerini devralan davalının kabulü karşısında fesih ve fesihden sonra devir olgusu gözden kaçırılarak, çelişkili şekilde karar verilmesi hatalıdır." Y9HD, E. 2014/139, K. 2015/13767, T. 9.4.2015, kazanci.com.tr.

<sup>224</sup> Bakınız, ANTALYA, S.81; EREN/YÜCER AKTÜRK, S.154.

<sup>225</sup> EREN/YÜCER AKTÜRK, s.155; ÖZKARACA, İşyerinin Devri, s.43.

<sup>226</sup> ANTALYA, s.97; DURAL/ÖZ, s.15.

<sup>227</sup> DURAL/ÖZ, s.16; EREN/YÜCER AKTÜRK, s.155.

harcamalar ve mala verdiği zararlardan dolayı, vekâletsiz iş görenin haklarına sahip ve borçlarıyla yükümlü olur (f.2).<sup>228</sup>

İşyeri devri bakımından incelendiğinde, cüz'i halefiyet ve külli halefiyet arasındaki temel fark, külli halefiyette mirasçılardan ölüm ile kendiliğinden işveren konumuna gelmesi, buna karşın cüz'i halefiyette vasiyet alacaklısının işveren konumuna gelebilmesi için vasiyetin yerine getirilmesinin gerekmesidir. Nitekim vasiyet alacaklısı, ölüme bağlı tasarrufla kendisine bırakılan belirli mal üzerinde mülkiyet hakkı değil alacak hakkı kazanır.<sup>229</sup> Dolayısıyla, işyerinin cüz'i halefiyet yoluyla intikali hukuki bir işleme dayanır.<sup>230</sup> Bu durumda, cüz'i halefiyet yoluyla intikalde, işyeri devrine ilişkin diğer kriterlerin de sağlanması halinde, işyeri devrinden bahsedilmesi gerekir.<sup>231</sup>

## E. İşverenin İflası

İş Kanunu'nun 6. maddesinin 6. fıkrasında, işyeri devrine ilişkin hükümlerin, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmayacağı belirtilmiştir. Anılan hükümle, işverenin iflası İş Kanunu'nda yer alan düzenlemenin dışında bırakılmıştır. Bununla birlikte fıkra hükmü işverenin iflası halinde işyeri devrinin hiçbir şekilde söz konusu olamayacağı şeklinde anlaşılabilir. Yalnızca, işverenin iflasının İş Kanunu'nun düzenleme alanının dışında bırakıldığını ifade eder.<sup>232</sup>

İşverenin iflası halinde, işyerinin akıbetine, alacaklılar toplanmasında<sup>233</sup> karar verilir. Alacaklılar toplanmasında, işyerindeki faaliyetin devam ettirilmesine ve işyerinin kapatılmasına karar verilebilir (İİK m.210; 224).<sup>234</sup> Ancak her durumda işyerinin tasfiye sonucunda satılarak paraya çevrilmesine karar verilmelidir.<sup>235</sup>

Alacaklılar toplanmasında, işyerinin kapatılmasına karar verilmesi halinde, iflas idaresince,<sup>236</sup> iş sözleşmelerinin aynen ifası reddedilecek ve iş sözleşmeleri

<sup>228</sup> Ayrıca bakınız, EREN/YÜCER AKTÜRK, s.163.

<sup>229</sup> DURAL/ÖZ, s.16; EREN/YÜCER AKTÜRK, s.155.

<sup>230</sup> ERENER YILMAZ, s.87.

<sup>231</sup> ERENER YILMAZ, s.87.

<sup>232</sup> Ayrıntılı inceleme için bakınız, TÜRE, Gökhan M., Türk İş Hukukunda İşverenin İflası, Ankara 2017, s.83.

<sup>233</sup> Alacaklılar toplanması, iflas tasfiyesini yöneten en yetkili organdır. Bakınız, ARSLAN, Ramazan / YILMAZ, Ejder / TAŞPINAR AYVAZ, Sema / HANAĞASI, Emel, İcra ve İflas Hukuku, 9. Bası Ankara 2023.s.638 vd.

<sup>234</sup> TÜRE, İşverenin İflası, s.82.

<sup>235</sup> TÜRE, İşverenin İflası, s.81. İflas masasına giren mal ve hakların paraya çevrilmesi gerekir. Bakınız, ATALI, Murat / ERMENEK, İbrahim / ERDOĞAN, Ersin, İcra İflas Hukuku, 7. Bası, Ankara 202, s.629.

<sup>236</sup> Ayrıntılı inceleme için bakınız, ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s.612; PEKCANITEZ, Hakan / ATALAY, Oğuz / SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral / ÖZEKES, Muhammet, İcra İflas Hukuku Ders Kitabı, 10. Bası, İstanbul 2023, s 483 vd.

sona erdirilecektir.<sup>237</sup> Bu halde işyeri işgücü olmaksızın tasfiye sonucunda satılarak paraya döndürülecektir. İşyerinin, iş organizasyonun tasfiyesinden sonra satılması halinde, artık işyeri organizasyonundan bahsedilemeye gerekir.<sup>238</sup>

Alacaklılar toplanmasının işyerlerinde faaliyetin sürdürülmesine karar vermesi de mümkündür.<sup>239</sup> Bu anlamda, İİK m.241/3 hükmünde yer alan "*Ticari ve ekonomik bütünlük arz eden ya da bir bütün hâlinde satıldığı takdirde daha yüksek gelir elde edileceği anlaşılan mal ve haklar ile bu mal ve hakları bünyesinde bulunduran işletmeler bir bütün olarak satılır. Satışta işletmenin devamlılığı ve ekonomiye olan katkısı gözetilir.*" ifadesinde yer alan işletmenin devamlılığının gözetilmesi kriterinin, işyerinin faaliyetlerine devam edebilecek bütünlüğünün korunması suretiyle paraya çevrilmesi şeklinde anlaşılması gerekir.<sup>240</sup> Bu halde iflas idaresince sözleşmelerin aynen ifasına karar verilmesi ve işyerinin tasfiyesine kadar faaliyetlerin iflas idaresince sürdürülmesi gerekir.<sup>241</sup> Mevcut iş ilişkileri, yürürlükte olan iş sözleşmesi hükümlerine göre devam ettirilir.<sup>242</sup> Ancak iflas idaresinin sözleşmeyi sürdürmesi durumunda dahi idarenin asli görevi, faaliyetin tasfiyesine yönelik olmalıdır.<sup>243</sup> Bu yönde bir uygulamaya karar verilmesi halinde işyeri devrinden bahsedilmesi mümkündür, nitekim burada satışla (hukuki işlemle) devir söz konusu olur.<sup>244</sup>

Alacaklılar toplanmasında, işyerinin faaliyetine devam edilmesi ve işyerinin faaliyete devam ederken paraya çevrilmesi halinde işyeri devrinin varlığından söz edilmesi mümkünse de devre ilişkin olarak hangi hükümlerin uygulanacağı hususunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun 6. maddesinin 6. fıkrasında, açıkça, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde İş Kanunu'nda yer alan hükümlerin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bu hususta İcra ve İflas Kanunu'nda da bir düzenleme bulunmadığında, devre ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenlemelere başvurulması gerekir.

TBK'nın 428. maddesinde,<sup>245</sup> İş Kanunu'nun 6. maddesine benzer bir düzenleme getirilmiş, fakat İş Kanunu'ndan farklı olarak işyerinin iflasına ilişkin ayrık

<sup>237</sup> TÜRE, İşverenin İflası, s.82. Bakınız, SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral, İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılama Sorunları ve Türk Hukukundaki Durum, Ankara 2008, s.73.

<sup>238</sup> Ayrıca bakınız ve karşılaştırınız, TÜRE, İşverenin İflası, s.82.

<sup>239</sup> ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s.640. Ayrıntılı inceleme için bakınız, SUNGURTEKİN ÖZKAN, s.68, 69.

<sup>240</sup> Ayrıca bakınız, s.629; PEKCANITEZ/ATAY/SUNGURTEKİN ÖZKAN/ÖZEKES, s.488.

<sup>241</sup> TÜRE, İşverenin İflası, s.83.

<sup>242</sup> SUNGURTEKİN ÖZKAN, s.69.

<sup>243</sup> SUNGURTEKİN ÖZKAN, s.68.

<sup>244</sup> TÜRE, İşverenin İflası, s.83.

<sup>245</sup> TBK m.428: "*İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile*

bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öğretide, hükmün düzenlenme amacının, İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işçilerin benzer bir korunmadan faydalanması olduğu ifade edilmektedir. Bu anlamda, gerçek bir kanun boşluğundan bahsedilemeyecektir. İş Kanunu'nun 6. maddesinde dışlanan bir müessese bu madde kapsamında değerlendirilemeyecektir.<sup>246</sup> Bu bakımdan, iflas yoluyla işyerinin tasfiyesinde TBK m.428 hükmünün uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Dolayısıyla, işyerinin faaliyete devam ettirilerek veya kapatılarak satışına, her durumda genel hüküm olarak malvarlığının veya işletmenin devralınmasına ilişkin TBK m.202<sup>247</sup> hükmünün uygulanması icap eder.<sup>248</sup> Bu durum elbette devrin hukuki sonuçları bakımından farklılıkları da beraberinde getirecektir.

İşyerinin iflas yoluyla değil de icra yoluyla tasfiyesi halinde de iflase ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği bu bağlamda cebri icra yoluyla satış da kapsam dışında bırakıldığı ifade edilmektedir.<sup>249</sup>

## IV. İŞYERİ DEVRİ VE ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

### A. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi

Asıl işveren - alt işveren ilişkisi, İş Kanunu'nun 2. maddesinde, *"Bir işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki"* olarak tanımlanmıştır (f.6).<sup>250</sup>

*birlikte devralana geçer. İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır. Yukarıdaki hükümlere göre devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır."*

<sup>246</sup> TÜRE, İşverenin İflası, s.86.

<sup>247</sup> TBK m.202: *"Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtım yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur. Bununla birlikte, iki yıl süreyle önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır. Bu süre, muaccel borçlar için, bildirme veya duyuru tarihinden; daha sonra muaccel olacak borçlar için ise, muacceliyet tarihinden işlemeye başlar. Borçların bu yoldan üstlenilmesinin sonuçları, dış üstlenme sözleşmesinden doğan sonuçlarla özdeştir. Bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü devralan tarafından yerine getirilmedikçe, ikinci fıkrada öngörülen iki yıllık süre işlemeye başlamaz."*

<sup>248</sup> TÜRE, İşverenin İflası, s.87.

<sup>249</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Cebri İhale, s.51; ÖZKARACA, İşyeri Devri, s.42; SÖNMEZ TATAR, s.24; URHANOĞLU, s.134; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.275.

<sup>250</sup> Ayrıntılı inceleme için bakınız, AYKAÇ, s.42 vd.

Asıl işveren tarafından kendi iş organizasyonu içerisinde sürdürülen asli veya yardımcı faaliyetlerin (işlerin), daha sonra başka bir işveren (alt işveren) tarafından görülmesi halinde, asıl işveren - alt işveren ilişkisi ile işyerinin bir bölümünün devri kavramları hukuki ilişkide birbirine yaklaşıp. Benzer şekilde, alt işverene verilen işin, sözleşmenin sona ermesi halinde başka bir alt işveren tarafından görülmeye devam edilmesi halinde de alt işverenler arasındaki ilişki işyeri devrine benzer bir nitelik gösterebilir. Bu başlık altında, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin işyeri devrine sebebiyet verip veremeyeceği, başka bir anlatımla bu iki ilişkinin birbirini dışlayıp dışlamadığı incelenecektir.

## B. Kısmi Devir - Alt İşverenlik İlişkisi

Öğretide bir görüş tarafından, asıl işveren - alt işveren ilişkisi ile işyeri devrinin birbirini dışlayan<sup>251</sup> iki hukuki müessese olduğu görüşü savunulurken, bazı yazarlar bu iki ilişkinin birlikte kurulabileceği görüşünü<sup>252</sup> savunmaktadır.<sup>253</sup>

İşyeri bölümünün devri ile işin alt işverene verilmesi arasındaki ayrımın ortaya konmasında, ilk olarak devrin faaliyetin devriyle mi sınırlı kaldığı yoksa organizasyon alanından tamamen ayrılarak yeni bir organizasyona mı dahil olduğu incelenmelidir.

Devrin faaliyetle sınırlı kalması halinde, işyeri devrine ilişkin açıklamalarımız doğrultusunda, kısmi devrin söz konusu olamayacağı buna karşın alt işveren ilişkisinin kurulabileceği söylenebilir.<sup>254</sup> Devrin, devreden işverenin organizasyon alanından tamamen çıkarak başka bir işverene geçmesi halinde ise alt işveren ilişkisinden bahsedilemezken kısmi devirden söz edilebilmesi mümkündür.<sup>255</sup>

Faaliyet ile birlikte kimliğini koruyan bir organizasyonun devrinde ise işyeri devri ile alt işveren ilişkisi bir arada gerçekleşebilir.<sup>256</sup> İşyerinde yardımcı işlerden sayılan yemek dağıtım işinin, işin görüldüğü mutfak ve araç gereç ile bir başkasına devri halinde hem işyeri bölümünün devri hem de yerine göre asıl işveren alt

<sup>251</sup> EYRENCİ, Öner, "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1/2004, s.21; ŞAHLANAN, s.15; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.234.

<sup>252</sup> EKONOMİ, Kısmi Devir, s.336, 337; DOĞAN YENİSEY, Kübra, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, 2. Bası, İstanbul 2017, s.60; ÖZKARACA, s.94, 95; AYKAÇ, s.178.

<sup>253</sup> Ayrıntılı inceleme için Bakınız, YÜCEL BODUR, Birlikte İşverenlik, s.54.

<sup>254</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.233; SÜZEK, İş Hukuku, s.211.

<sup>255</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.233, 234; SÜZEK, İş Hukuku, s.211.

<sup>256</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.211.

işveren ilişkisi kurulabilmesi, iki ilişkinin birbirini dışlamadığı anlamına gelebilecek şekilde yorumlanmaktadır.<sup>257</sup>

Öğretide alt işverenlik ilişkisinin geçici bir ilişki olmasına rağmen, işyeri bölümünün devrinin kesin ve sürekli nitelikte olması yönünden de işyeri bölümünün devri ve alt işveren ilişkisinin farklılık arz ettiği belirtilmektedir.<sup>258</sup>

### C. Değişen Alt İşverenler Yanında Aralıksız Çalışma

Bir işin ilk defa alt işverene verildikten sonra değişen alt işveren yanında işçinin aralıksız olarak çalışmaya devam etmesini Yargıtay işyeri devri olarak nitelendirmektedir.<sup>259</sup> Yargıtay'ın bu görüşünü sürdürdüğü kararlarında ayrıca değişen alt işverenler yanında çalışmanın işyeri devri teşkil edebilmesi, fasıllı çalışmalar arasında makul bir süre bulunması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>260</sup> Bununla birlik-

<sup>257</sup> Ayrıca bakınız, DOĞAN YENİSEY, Devir, s.163; EKONOMİ, Kısmi Devir, s.344 vd.

<sup>258</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.234.

<sup>259</sup> Yargıtayın yerleşik içtihadı için bakınız, "Dosya içeriğine göre, davalının Ankara Numune Hastanesi işyerinde hizmet alım sözleşmesine göre işçilerini çalıştırdığı, söz konusu ihalenin 31.5.2006 tarihinde sona erdiği, davalının yeni ihaleyi alamadığı, hastane yönetimi ile bu kez Oğtim İnş Tur Medikal Gıda Term Otom San ve Tic. Ltd. Şti. arasında sözleşme yapıldığı, SSK kayıtları ve tanık anlatımlarına göre de davacının 1.6.2006 tarihinden itibaren ihaleyi alan bu yeni firma nezdinde çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. İşçi ihaleyi kazanan yeni şirketin işverenliğinde çalışmasını sürdürmektedir. Müteahhit değişikliği sadece işyeri devri niteliğindedir, iş sözleşmesinin feshi söz konusu olmadığından, feshe bağlı ihbar-kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarını talep hakkı doğmamıştır. Dairemizin söz konusu isteklerin reddine ilişkin mahkeme kararlarının onanması doğrultusunda E 2007/40325-26, 2008/13357 sayılı ilamları bulunmaktadır. Söz konusu isteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y9HD, E. 2008/14578, K. 2010/295, T. 18.10.2010, kazanci.com.tr. Yargıtayın yerleşik içtihadının isabetli olduğu yönünde Bakınız, ÖZKARACA, Sorumluluk, s.139.

<sup>260</sup> Yargıtay'ın bu husustaki görüşü için bakınız, "Somut uyumsuzlukta mahkemece verilen kararın Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 09.10.2018 tarihli kararı ile bozulması üzerine, mahkemece bozmaya uygun şekilde araştırma yapıldıktan sonra, davalı ile dava dışı şirketler arasında muvazaaya dayanmayan asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu sonucuna varılarak, davalının asıl işveren sıfatıyla sorumlu olduğu alacak miktarı hüküm altına alınmıştır. Dosya kapsamından, davacının asıl işveren bünyesinde 07/11/2001-30/06/2007 ve 17/04/2009-25/05/2010 tarihleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece değişen alt işverenler arasında işyeri devri bulunduğu kabul edilerek, davacının iki dönem çalışmasının toplamı üzerinden son ücret dikkate alınmak suretiyle hesaplanan alacaklar hüküm altına alınmıştır. Dairemiz uygulamasına göre, değişen alt işverenler arasında işyeri devrinden söz edebilmek için işçinin bir alt işverendeki çalışma süresinin sona erdiği tarih ile diğer alt işverendeki çalışma süresinin başladığı tarih arasında (10-15 gün gibi) makul bir süre bulunmalıdır. Makul süreyi aşan bir kesintinin varlığı halinde, alt işverenler arasında işyeri devri bulunduğu kabul edilemeyeceği için, işçinin işyeri devrine bağlı hukuki sonuçlardan yararlanması mümkün değildir. Bu halde işçinin makul süreyi aşan kesintiden sonra başlayan çalışmasının yeni bir iş sözleşmesine dayandığı kabul edilmelidir. Somut olayda davacının 07/11/2001-30/06/2007 ile 17/04/2009-25/05/2010 tarihleri arasında iki ayrı dönem çalışması bulunmaktadır. Bu çalışma dönemlerinin her biri için, o dönemdeki çalışma süresi ve ücret miktarı ile sınırlı olarak zamanaşımı savunması da gözetilerek hesaplama yapılmalıdır. Mahkemece, asıl işverenin sorumlu olduğu alacak miktarı belirlenirken, davacının toplam çalışma süresi ve ikinci dönem sonundaki ücreti üzerinden sonuca gidilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir. Y9HD, E. 2021/7397, K. 2021/12371, T. 21.9.2021, kazanci.com.tr. Aynı yönde, Y22HD, E. 2017/24463, K. 2017/11027,

te, öğretide isabetle, değişen alt işverenlerin birbiriyle karşılaşmadıkları durumda zımnî anlaşma oluşunun kabulünün güç olduğu, böylesi hallerde İş Kanunu'nun 6. maddesinin kıyasen uygulanmasının gerektiği ifade edilmektedir.<sup>261</sup> Gerçekten de değişen alt işverenler nezdinde çalışmanın doğrudan işyeri devri olarak nitelendirilmesi görüşümüzce maksadını aşan bir yorum metodu olacaktır.<sup>262</sup> Yargıtay kararlarında işyeri devrinin gerçekleşmesine ilişkin kriterlere yer verilse de somut olayda bu kriterler bağlamında inceleme yapılmaksızın 6. maddenin uygulanması öğretide eleştirilmektedir.<sup>263</sup>

Genel kabul, alt işverenler arasında hukuki işleme dayalı bir devir yapılmaması halinde, alt işverenin sürenin sonunda işçilerin sözleşmesini feshetmesi daha sonra bu işçilerin yeni alt işverene bağlı olarak çalışması veya alt işverenin ayrılırken tüm işçilerini de yanında götürmesi halinde işyeri devrinden bahsedilemeyeceği;<sup>264</sup> işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmediği ve devreden işverenin işçileri yanında götürmediği durumda işçilerin çalışmaya devam etmesi halinde ise işyeri devri kabul edilebileceği yönündedir.<sup>265</sup>

Burada son olarak belirtmemiz gerekir ki, devreden işveren tarafından iş sözleşmesi feshedildikten ve kıdeme bağlı alacaklar ödendikten sonra, devralan

T. 15.05.2017.

<sup>261</sup> YILDIZ, Gaye Burcu, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017, s.81; SÜZEK, İş Hukuku, s.212, 213. Değişen alt işverenler yanında çalışmanın iş sözleşmesinin devri olarak nitelendirilmesi gerektiği yönünde görüş için bakınız, MOLLAMAHMUOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.231.

<sup>262</sup> Aynı yönde, ALPAGUT, Gülsevil, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012, s.27; TUNCAY, A. Can, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara 2013, 42.

<sup>263</sup> BAYCIK, Gaye, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018, 108, 109.

<sup>264</sup> EYRENCİ, Değerlendirme 2012, s.25. Ayrıca bakınız, ÇANKAYA/ÇİL, Devir, s.496.

<sup>265</sup> EYRENCİ, Değerlendirme 2012, s.25. Kararda, "Alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri alt işverenler arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulünü gerektirir. İşyeri devrinde, devralan işveren kendi dönemindeki süre ve devraldığı işverende gerçekleşen işçilik alacaklarından, devreden işveren ise kendi dönemindeki gerçekleşen işçilik alacaklarından sorumludur." ifadelerine yer verilmiştir, Y9HD, E. 2012/18296, K. 2012/33423, T. 08.10.2012, kazanci.com.tr, ayrıca bakınız, ÇANKAYA/ÇİL, Üçlü ilişkiler, s.469.

işveren yanında çalışmaya başlanması halinde, yeni bir iş ilişkisinin kurulduğundan bahsedilmesi gerekir.<sup>266</sup>

#### D. Alt İşveren İşçilerinin Asıl İşveren Yanında Çalışmaya Devam Etmesi

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından, alt işveren işçilerinin aynı asıl işveren nezdinde değişen alt işveren yanında çalışması mümkündür. Diğer bir ihtimal ise alt işveren işçilerinin, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından, asıl işveren nezdinde çalışmaya devam etmesidir. Öğretide bir görüş tarafından, işçilerin asıl işveren tarafından çalıştırılmaya devam edilmesi halinde, işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması icap eder.<sup>267</sup> Yargıtay da geçmiş tarihli bir kararında, alt işveren işçilerinin, asıl işveren yanında

<sup>266</sup> ÖZKARACA, Sorumluluk, s.140; SÜZEK, İş Hukuku, s.213. "Yapılan bu açıklamalara göre; işçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir. Bu durumda değişen alt işverenler işçinin iş sözleşmesini ve doğmuş bulunan işçilik haklarını da devralmış sayılırlar. İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya alt işveren tarafından bir fesih bildirim yapılmadığı sürece, iş sözleşmeleri değişen alt işverenle devam edeceğinden, işyerinde çalışması devam eden işçi açısından, feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti talep koşulları gerçekleşmiş sayılmaz. Buna karşın, süresi sona eren alt işverence işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, yapılan fesih bildirim ile iş ilişkisi sona ereceğinden, işçinin daha sonra yeni alt işveren yanındaki çalışmalarını yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu durumda feshe bağlı hakların talep koşulları gerçekleşeceğinden, feshin niteliğine göre hak kazanma durumunun değerlendirilmesi gerekecektir. Diğer yandan, fesih bildirim tek taraflı bir irade beyanı olup, bu beyan belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu sebeple iş sözleşmelerinde fesih bildirim, sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup, muhataba ulaşması ile sonuç doğurur. İş sözleşmelerinde fesih bildiriminde bulunma hakkı, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirim yenilik doğuran bir hak olduğundan ve beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğuracağından, karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Bozucu yenilik doğurucu bir hakkın kullanımı olan fesih bildirim ile iş sözleşmesi sona ereceğinden, bildirim belirlili ve açık şekilde yapılması gerekmektedir. Bu sebeple fesih bildiriminde bulunan tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye isteginin bildirimden açıkça anlaşılması gerekmektedir. Bunun için sözleşmeyi sona erdirmeye açıkça anlaşılmayan teklif veya soru şeklindeki beyanlar fesih bildirim sayılamaz. Yukarıda açıklanan ilkeler ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davalı alt işveren S... Yavuz Lpg Elektrik İnş. San. Tic. Ltd. Şti. tarafından davacıya yapılan 15.06.2010 tarihli fesih bildiriminde açıkça, G... Elektrik Dağıtım A.Ş.'den ihale yoluyla aldıkları işin taahhüt süresinin 31.07.2010 tarihinde sona ereceği, anılan tarih itibarıyla iş sözleşmesinin feshedileceği, 18.06.2010 tarihinden itibaren altı hafta süre ile 14.00-16.00 saatleri arasında iş arama izni verildiği bildirilmiş olup, iş sözleşmesinin feshine dair bu bildirim davacı tarafından 15.06.2010 tarihinde tebliğ alınmıştır. Yine dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının asıl işverenden ihale yolu ile iş alan dava dışı şirkette çalışmasına ara vermeden devam ettiği de anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca; süresi sona eren davalı alt işveren tarafından, davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği ve taraflar arasındaki iş ilişkisinin bu sebeple sona erdiği, davacının dava dışı yeni alt işveren yanındaki çalışmalarının ise yeni bir iş sözleşmesi niteliğinde olduğu anlaşıldığından, mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutularak talep şartları oluşan kıdem ve yıllık izin alacağına hüküm altına alınması gerekirken aksi yönde karar verilmiş olması doğru bulunmamıştır." Yargıtay HGK, E. 2014/9-2164 K. 2017/138 T. 25.1.2017, kacanci.com.tr.

<sup>267</sup> Ayrıca bakınız, EKONOMİ, Kısmi Devir, s.331.



çalışmaya devam etmesi halinde, alt işverenin taraf olduğu iş sözleşmesinin sona ermemiş olması nedeniyle, feshe bağlı işçilik alacaklarından alt işverenin sorumlu olmadığına hükmetmiştir.<sup>268</sup> Gerekçenin, Yargıtay'ın değişen alt işverenler yanında çalışmaya ilişkin görüşleriyle benzerlik taşıdığı açıktır. Ne var ki, işyeri devrinin diğer unsurlarına ilişkin bir değerlendirme yapılmaksızın kurulan gerekçe görüşümüzce isabetli olmamıştır.<sup>269</sup>

Bizim de katıldığımız görüşe göre, yalnızca, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin sona ermesinin ardından işçilerin asıl işveren nezdinde çalışmaya devam etmesiyle, işverenler arasında bir işyeri devri olduğu sonucuna ulaşılamaz.<sup>270</sup> Değişen alt işverenler yanında çalışmaya devam etmeye dair görüşlerimiz, bu hususta da geçerlidir. Bu noktada, işçilerin asıl işveren yanında çalışmaya devam etmesinin hukuki sebebi ortaya konularak değerlendirme yapılması gerekir. Örneğin, alt işverene verilen işlerin, asıl işveren - alt işveren ilişkisi sona erdikten sonra, asıl işveren tarafından kendi işçileriyle sürdürülmeye karar verilmesi ve alt işverene ait iş organizasyonunun büyük ölçüde muhafaza edilmesi işyeri devri teşkil edebilir.<sup>271</sup> Bu ihtimal dışında işçilerin asıl işveren yanında çalışmaya başlaması, alt işveren ile olan iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kurulan asıl işverenin taraf olduğu yeni bir iş sözleşmesine dayanabileceği<sup>272</sup> gibi, yerine göre iş sözleşmesinin devri de söz konusu olabilir.<sup>273</sup>

## E. Asıl İşverenlerin Değişmesi

İşyeri devri kavramının temelinde, işverenin değişmesi bulunur. Bu bakımdan, işçinin işvereni değişmeksizin (alt işveren), değişen asıl işverenler yanında çalışması halinde işyeri devrine ilişkin hükümler uygulanamaz.<sup>274</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de değişen alt işverenler yanında çalışma ile değişen asıl işverenler arasında çalışmayı incelediği bir kararında, "İşçinin asıl işveren

<sup>268</sup> Mülga 1475 s. İş Kanunu döneminde verilen kararda, "Davalılardan O. Limited Şirketi işçisi olarak çalışan davacının adı geçen taşeron şirket nezdindeki çalışmasının 9.3.2000 tarihinde sona erdiği, bu tarihten itibaren davacının asıl işveren olan davalı O. Üniversitesi Rektörlüğü işçisi olarak çalışmasını sürdürdüğü, başka bir anlatımla 9.3.2000 tarihinde hizmet akdinin sona erdirilmediği anlaşıldığından, davalı O. Limited Şirketinin ihbar tazminatından sorumlu tutulması doğru değildir. Diğer taraftan izin ücretinden de taşeronken işyerini 9.3.2000 tarihinde devralan asıl işveren O. Üniversitesi Rektörlüğü 1475 s. Yasanın 53/2. maddesi gereğince sorumlu olduğundan O. Limited Şirketinin izin ücretinden de sorumlu tutulması hatalıdır." ifadelerine yer verilmiştir. Y9HD, E. 2001/8503, K. 2001/11049, T. 28.06.2001, kazanci.com.tr.

<sup>269</sup> Bakınız, AYKAÇ, s.333, dn.531.

<sup>270</sup> Görüşün ayrıntılı incelemesi için bakınız, AYKAÇ, s.333-337.

<sup>271</sup> AYKAÇ, s.334-335.

<sup>272</sup> AYKAÇ, s.333, 334.

<sup>273</sup> AYKAÇ, s.335, 336.

<sup>274</sup> EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2023, s.241. Ayrıntılı inceleme için bakınız, AYKAÇ, s.322 vd.

- alt işveren ilişkisi çerçevesinde değişen alt işverenlere bağlı olarak çalışması hâlinde işyeri devri kurallarına göre sonuca gidilebilir. Ancak, alt işveren değişmediği hâlde asıl işverenin değişmesi, alt işverenin işçisi yönünden işyeri devri şeklinde bir etki yaratmaz. Bir diğer ifade ile bu hâlde alt işveren işçisinin işvereni de işyeri de değişmediğinden işyeri devri kurallarına göre sonuca gidilmez. Alt işveren işçisinin aynı alt işverene bağlı olarak değişen asıl işverenler bünyesinde çalışması hâlinde, her bir asıl işverenin sorumluluğu işçinin çalıştığı süre ve ücret miktarı ile sınırlı olarak belirlenmelidir." demek suretiyle asıl işverenin değişmesinin, alt işveren işçileri yönünden işyeri devri şeklinde bir etki yaratmayacağı şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>275</sup>

Asıl işveren - alt işveren ilişkisi devam ederken, asıl işverenin işyerini devretmesi ve alt işveren işçilerinin devralan asıl işveren yanında alt işveren işçisi olarak çalışmaya devam etmesi durumunda, değişen asıl işverenlerin, alt işveren işçisi karşısındaki müteselsil sorumluluğuna da bu noktada kısaca değinmek gerekir. Böylesi bir durumda, devralan asıl işveren, alt işveren işçilerinin devreden asıl işveren yanında çalışmaya başladıkları tarihten itibaren, kanundan, sözleşmeden veya toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarından, alt işveren ile birlikte sorumlu olur.<sup>276</sup> Devralan asıl işveren, alt işveren işçileri yönünden, bu işçilerin devreden asıl işveren nezdinde çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.<sup>277</sup> Devreden asıl işveren ise, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan iki yıl süreyle sorumlu olur.<sup>278</sup>

Burada son olarak belirtmemiz gerekir ki, aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden, iş sözleşmeleri kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, kıdem tazminatları, Kamu İhale Kanunu'nun 62/1-e hükmü kapsamında çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından ödenir. Kıdem tazminatının hesabında, farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınır (İK m.112/2-b).

## SONUÇ

İşyeri devrine konu olan birim, işyerinin tamamı ve işyerinin bir bölümü olabilir. İşyeri, maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işgücünün işveren tarafından teknik amaç doğrultusunda bir iş organizasyonu çatısı altında bir araya getirilmesidir. İş Kanunu'nda işyerinin yanında işyeri bölümünün de işyeri devrine konu

<sup>275</sup> Y9HD, E. 2022/11530, K. 2022/11250, T. 05.10.2022, calismavetoplum.org.

<sup>276</sup> AYKAÇ, s.325.

<sup>277</sup> AYKAÇ, s.325.

<sup>278</sup> AYKAÇ, s.325.

olabileceği belirtilmiş ancak işyeri bölümü kavramına Kanunda yer verilmemiştir. Devre konu birim olarak işyeri bölümünün, işyerinde izlenen teknik amaca bağlı ve bu organizasyon dahilinde faaliyette bulunan ancak dahil olduğu organizasyondan bağımsız olarak da kısmi teknik amacını sürdürebilen işyeri birimi olarak tanımlamak mümkündür. Bu bakımdan, yeterli organizasyona sahip olmak kaydıyla bağlı yerler devir bakımından işyeri bölümü teşkil edebilir. Kural olarak eklentilerin kısmi de olsa bir teknik amacı olmadığından eklentiler işyeri bölümü teşkil etmeyecektir. Tek başına araçların devrinin de kural olarak malvarlığının devri kapsamında değerlendirilmesi uygun olur. Ancak araçların fiili hakimiyeti yanında, aracın özgülediği faaliyet alanı ve yöneltildiği müşteri portföyünün de devredildiği durumlarda, araçların devri işyeri devri olarak nitelendirilebilir.

İş Kanunu'nun Gereğesinde belirtildiği üzere 2001/23/EU sayılı Direktif işyeri devrine ilişkin olarak öğretide ve uygulamada yol gösterici kabul edilmiştir. Direktifin temel aldığı nokta, ekonomik birliğin korunmasıdır. Buradaki ekonomik birlik kavramını, işyeri organizasyonunu meydana getiren maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işgücünün sürekli bir amaca özgülenmesi vasfının korunması olarak değerlendirmek mümkündür. Ekonomik birliğin korunup korunmadığının araştırılmasında, Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından uygulanan ve Yargıtay'a da tesir eden kriterler uyarınca, işyeri ve işletmenin türü; maddi unsurların, maddi olmayan unsurların, işgücünün, müşteri portföyünün devri ile teknik amacın devamlılığı ve faaliyete ara verme süresi dikkate alınmaktadır. Bu kriterlerin tamamının somut olayda gerçekleşmesi gerekmediği gibi izlenen teknik amaca göre her bir kriterin ekonomik birliğin korunmasına etkisi de değişebilir.

İş Kanunu hukuki işlem dışındaki devirleri kapsamı dışında bırakmış, yalnızca hukuki işleme dayalı olarak gerçekleştirilen devirler hakkında uygulanacak hükümleri belirlemiştir. Bu bakımdan, işveren değişikliğine sebep olmak kaydıyla, satım, kiralama, ölüncüye kadar bakma sözleşmesi gibi iki taraflı hukuki işlemler, bağışlama gibi iki taraflı ivazsız hukuki işlemler ile özelleştirme, devletleştirme, imtiyaz gibi işlemler işyeri devri teşkil edebilir.

Asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi halinde öğretide bir görüşçe faaliyetle birlikte organizasyonel birlikteliğin de devredilmesi halinde asıl işveren - alt işveren ilişkisi ile işyeri devri bir arada bulunabilir. Yargıtay'ın değişen alt işverenler yanında çalışmayı, ekonomik birliğin korunmasına yönelik kriterler bağlamında değerlendirme yapmaksızın işyeri devri olarak nitelendirdiği kararlar, görüşümüzce eleştiriye açıktır. Bununla birlikte, değişen asıl işverenler yanında çalışma halinde, işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanmamasının benimsenmesinin isabetli olduğu söylenmelidir. Değişen asıl işverenler yanında çalışma,

asıl işverenin işyerini hukuki işleme dayalı olarak bir başkasına devretmesinden kaynaklanıyor ise, devreden ve devralan asıl işverenlerin, alt işveren ile birlikte sorumluluğunun belirlenmesi noktasında, işyeri devrine ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır.

Adi ortaklıkta ortaklardan birinin ortaklıktan çıkması veya hisselerini devretmesi halinde, öğretideki baskın görüşe göre sorumluluğun belirlenmesi bakımından işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekecekken, görüşümüze, işveren sıfatında bir değişiklik meydana getirmeyen bu durumda işyeri devrine ilişkin hükümlerin uygulanması uygun olmaz. Tüzel kişiliğe haiz ortaklıklarda ise, tüzel kişilik aynı kalmak kaydıyla, meydana gelen hisse devirleri işyeri devri teşkil etmeyecektir. Sermaye şirketlerinin birleşmesi, katılması, bölünmesi ve devredici tür değiştirme işlemleri İş Kanunu anlamında işyeri devri teşkil etmekle birlikte, birleşme, katılma ve tür değiştirme işlemleri hakkında müteselsil sorumluluğa ilişkin hükümler uygulanamayacaktır. Kanunda açıkça belirtilmese de tam bölünme halinde de bölünen şirketin tüzel kişiliği bölünme sonucunda sona ereceğinden müteselsil sorumluluğun uygulanması imkanı bulunmaz. Şekil değiştirici tür değiştirme işlemlerinde ise tüzel kişi işveren değişmeksizin yalnızca hukuki kalıbı değişmekte, bu bakımdan işyeri devri teşkil etmemektedir.

İşverenin ölümü halinde mirasçılarının işverenin sözleşmedeki yerini alması külli halefiyet ilkesi doğrultusunda ölüm ile kendiliğinden gerçekleşmekte olup, burada işyeri devrine ilişkin hükümler uygulanmaz. İşyerinin vasiyet alacaklısına devri ise cüz'i halefiyet kapsamında değerlendirilmeli, İş Kanun'u anlamında bir işyeri devri olarak kabul edilmelidir. İşverenin iflası halinde, alacaklılar toplanmasında alınan karar doğrultusunda, işyerinin kapatılarak ve ekonomik bütünlüğü korunarak tasfiye edilmesi mümkündür. İşyerinin ekonomik bütünlüğünün korunarak tasfiyesine karar verilmesi halinde, tasfiyeye kadar geçen süreçte iflas idari işverenin yerini alır ancak bu durum işyeri devri teşkil etmez. Tasfiye sonucunda işyerinin üçüncü bir kişiye devri durumunda da malvarlığı ve Türk Borçlar Kanunu'nun malvarlığı ve işletmenin devralınmasına ilişkin 202. maddesinin uygulanması icap eder.

## KAYNAKÇA

- AKI, Erol, "İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 29. (5-12).
- AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, 2. Bası, Ankara 2016.
- ALP, Mustafa, "Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değişikliğinin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)", Çalışma ve Toplum, 2012/1. (51-74).
- ALPAGUT, Gülsevil, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara 2012. (1-82) (2010 Değerlendirme).
- ANTALYA, O. Gökhan, Marmara Hukuk Yorumu Miras Hukuku Cilt III, Ankara 2021.
- ARSLAN, Ramazan / YILMAZ, Ejder / TAŞPINAR AYVAZ, Sema / HANAĞASI, Emel, İcra ve İflas Hukuku, 9. Bası Ankara 2023.
- ASTARLI, Muhittin, Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı, Ankara 2019. (İşkolu).
- ASTARLI, Muhittin, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum, 2013/1. (69-105) (İtiraz Hakkı).
- AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara 2001.
- AYHAN, Rıza / ÇAĞLAR, Hayrettin / ÖZDAMAR, Mehmet, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 5. Bası, Ankara 2023.
- AYKAÇ, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.
- BAŞBUĞ, Adnan / YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul 2018.
- BAŞTERZİ, Süleyman, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2018, İstanbul 2021. (21-141).
- BAYCIK, Gaye, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İstanbul 2018. (7-356).
- BAYCIK, Gaye, "Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Tarafların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, Ed. Süleyman BAŞTERZİ, İstanbul 2011. (1895-1956).
- CANBOLAT, Talat, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Temel Kavramlara İlişkin Hükümlerinden Doğan Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri" 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Ed. Cengiz KÖSEOĞLU, Ankara 2016. (24-59).
- CENTEL, Tankut, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri"nde Fiziki Mekan", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 9. (5-9).

- CİVAN, Orhan Ersun, “*Makineyle Birlikte İşçi Devri*”, Prof. Dr. Savaş TAŞKENT’e Armağan, Ed. Kübra DOĞAN YENİSEY, İstanbul 2019. (973-1010).
- ÇANKAYA, Osman Güven / ÇİL, Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3. Bası, Ankara, 2011. (Üçlü İlişkiler).
- ÇANKAYA, Osman Güven / ÇİL, Şahin, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşyeri Devri”, *Yargıtay Dergisi*, C: 32, S: 3. (387-424) (Devir).
- ÇENBERCİ, Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, 6. Bası, Ankara 1986.
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, *İş Hukuku Dersleri*, 34. Bası, İstanbul 2021.
- ÇİÇEK, Mustafa, *İşyerinin Devri*, 2. Bası, Ankara 2021.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, “*İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi*”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*, 2. Bası, İstanbul 2017. (7-146) (2013 Değerlendirme).
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, “*İşyerinin Devri Bakımından ‘İşyeri’ Kavramı*, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyum, Ed. Ali GÜZEL, Deniz UGAN, İstanbul 2009. (127-168) (Devir).
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme - Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, İstanbul 2007. (İşyeri ve İşletme).
- DULAY, Dilek, “*İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri*”, *İSGHD*, C: 8, S: 32. (1373-1393).
- DURAL, Mustafa / ÖZ, Turgut, *Türk Özel Hukuku Cilt IV Miras Hukuku*, İstanbul 2018.
- EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra, *Bireysel İş Hukuku*, 5. Bası, İstanbul 2023.
- EKMEKÇİ, Ömer, “*Şirketlerin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi, İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi*”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2011, S. 24. (154-159).
- EKONOMİ, Münir, *İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku*, 3. Bası, İstanbul 1984. (İş Hukuku).
- EKONOMİ, Münir, “*İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi*”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Prof. Dr. Turhan ESENER’e Armağan*, Ankara 2000. (325-361) (Kısmi Devir).
- EKONOMİ, Münir, “*İşyerinin Kapatılması*”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, Ankara 2006. (409-457) (Kapatılması).
- EREN, Fikret / YÜCER AKTÜRK, İpek, *Türk Miras Hukuku*, 5. Bası, Ankara 2023.
- ERENER YILMAZ, Ebru, *İşyeri Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi*, Ankara 2023.
- ERTAN, Emre, “*İş Sözleşmesinin İşverenin Ölümüyle Sona Ermesi*”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 48. (129-144).
- ERTÜK, Şükran, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, Ankara 2022.
- ESENER, Turhan, *İş Hukuku*, 3. Bası, Ankara 1978.

- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra, İş Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2020.
- EYRENCİ, Öner, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012, Ankara 2014. (1-42) (2012 Değerlendirme).
- EYRENCİ, Öner, "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1/2004. (15-56).
- GÖNEN, Doruk, Mirasın Paylaştırılması, Ankara 2023.
- GÜLER, Şerafettin, Mütessesil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması, Ankara 2021.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukukunun Esasları, Ankara 2023.
- GÜZEL, Ali, İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987.
- GÜZEL, Ali / UGAN ÇATALKAYA, Deniz, "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 15, Özel Sayı. (147-199).
- HATEMİ, Hüseyin, Miras Hukuku, 10. Bası, İstanbul 2022.
- İNANÇ, Mehmet / AVCI, Fatih, "İmtiyaz Sözleşmeleri Çerçevesinde İdari Uyuşmazlıklarda Tahkime İlişkin Usuli Hukuksal Sorunlar", ÇÜHAD, 2024/5. (43-91).
- KAPLAN SENYEN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 13. Bası, Ankara 2023. (İş Hukuku).
- KAPLAN SENYEN, E. Tuncay, "İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 29. (24-39) (Devir).
- KAYIK AYDINALP, Aslıhan, İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, İstanbul 2017.
- KILIÇ, Şebnem, "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. (153-198).
- KILIÇOĞLU, Mustafa / ŞENOCAK, Kemal, İş Kanunu Şerhi Cilt 1, 2. Bası İstanbul 2008.
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, "Özelleştirme ve İş Kaybı Tazminatı", A. Can TUNCAY'a Armağan, Ed. Mehmet UÇUM, İstanbul 2005. (91-126) (Özelleştirme).
- KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2004. (Kapanma).
- MANAV ÖZDEMİR, Eda, "Hisse Devrinin İş Kanunu'nun 6'ncı Maddesi Çerçevesinde İşyeri Devri Sayılıp Sayılmayacağı Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 47. (98-116).

- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, “İşyerinin Cebri İhale ile Satımı Suretiyle Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 16. (47-52). (Cebri İhale).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş - İçerik - Sona Erme), Ankara 1995. (Hizmet Sözleşmesi).
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 7. Bası, Ankara 2022.
- ÖZKARACA, Ercüment, “İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi”, Çalışma ve Toplum, 2009/1. (131-161) (Sorumluluk).
- ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 2008. (İşyeri Devri).
- ÖZTAN, Bilge, Miras Hukuku (Tablolar ve Örnekler), 13. Bası, Ankara 2023.
- ÖZTÜRK, Berna, “Sözleşmenin Devri”, TBB Dergisi, 2016/125. (263-269).
- PEKCANITEZ, Hakan / ATALAY, Oğuz / SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral / ÖZEKES, Muhammet, İcra İflas Hukuku Ders Kitabı, 10. Bası, İstanbul 2023.
- PEKSÖZ, Vildan, Medeni Usul Hukuku Açısından Adi Ortaklık İlişkileri, 2. Bası, İstanbul 2022.
- PULAŞLI, Hasan, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 8. Bası, Ankara 2022.
- REİSOĞLU, Seza, “İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan II, Ed. H. Fehin ÜÇİŞİK, Ahbdullah DİNÇKOL, Nurşen CANIKLIOĞLU, İstanbul 2001. (1281-1288).
- SAYMEN, H. Ferit, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SÖNMEZ TATAR, Gülsüm, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Ankara 2011.
- SUNGURTEKİN ÖZKAN, Meral, İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılama Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum, Ankara 2008.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Bası, Ankara 2019.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 21. Bası, İstanbul 2021. (İş Hukuku).
- SÜZEK, Sarper, “İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 15, Özel Sayı. (311-330) (Devir).
- SÜZEK, Sarper, “Türk İş Hukukunda İşveren”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart, 2010. (17-26).
- ŞAHLANAN, Fevzi, “İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku & İktisat Dergisi, C: 16, S. 4-5. (14-24).
- ŞAKAR, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, 6. Bası, Ankara 2011.



- ŞENER, Oruç Hami, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı, 5. Bası, Ankara 2022.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk İş Hukuku Cilt 1, 2. Bası, İstanbul 1975. (İş Hukuku).
- TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Bası, İstanbul 2018.
- TÜRE, Gökhan M., Türk İş Hukukunda İşverenin İflası, Ankara 2017. (İşverenin İflası).
- TÜRE, Gökhan, İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması), Ankara 2021. (Kurulma).
- TÜRE, Gökhan, "İşçinin İtiraz Hakkının Kapsamı Üzerine", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021/3. (1937-1961).
- ULUCAN, Devrim, "İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeniyle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006. (65-83) (Devir).
- URHANOĞLU, İftar, "İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar", SÜHFD, C. 30, S. 1, (123-159).
- UŞAN, Muhammed Fatih / ERDOĞAN, Canan, "Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi veya Bölünmesinde İşverenlerin İşçi Alacaklarından Sorumluluğu, TFM, C: 8, S: 1. (1-26).
- UYUMAZ, Alper / GÜNGÖR, Fatma, "Rödövans Sözleşmesi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, Y. 2015, S.4. (145-185).
- UZUN, Pınar, "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması", EÜHFD, C. XVII, S. 1-2. (285-311).
- YILDIRIM, Dilan, Türk İş Hukukunda Tüzel Kişiliği Olmayan İşveren Kavramı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş ve Sosyal Güvenlik Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2023.
- YILDIZ, Gaye Burcu, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017. (19-180) (2015 Değerlendirme).
- YILDIZ, Gaye Burcu, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, İstanbul 2023. (11-116) (2021 Değerlendirme).
- YÜCEL BODUR, Mehtap, "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. XXIII, S: 2. (37-77) (Devir).
- YÜCEL BODUR, Mehtap, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, İstanbul 2018. (Birlikte İşverenlik).

**Mahkeme Kararları**

- Anayasa Mahkemesi, E. 1994/71, K. 1995/23, T. 28.06.1995.
- Avrupa Birliği Adalet Divanı, C-13/95.
- Avrupa Birliği Adalet Divanı, C-171/94.
- Avrupa Birliği Adalet Divanı, C-172/94.
- Avrupa Birliği Adalet Divanı, C-209/91.
- Avrupa Birliği Adalet Divanı, C-234/98.
- Avrupa Birliği Adalet Divanı, C-287/86.
- Avrupa Birliği Adalet Divanı, C-340/01.
- Avrupa Birliği Adalet Divanı, C-392/92.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2006/617, K. 2006/642, T. 11.10.2006.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2014/9-2164 K. 2017/138 T. 25.1.2017.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E. 2015/19228, K. 2017/6485, T. 9.10.2017.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, E. 2016/1371, K. 2018/2754, T. 29.03.2018.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2014/24696 K. 2014/33391 T. 26.11.2014.
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2017/24463, K. 2017/11027, T. 15.05.2017.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25.05.2022, E. 2022/5350, K. 2022/6532.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2001/8503, K. 2001/11049, T. 28.06.2001.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/14578, K. 2010/295, T. 18.10.2010.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/14578, K. 2010/295, T. 18.10.2010.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/10676 K. 2009/33101 T. 2.12.2009.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/999, K. 2010/39076, T. 20.12.2010.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2011/33206, K. 2013/28313, T. 05.11.2013.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2012/18296, K. 2012/33423, T. 08.10.2012.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2014/139, K. 2015/13767, T. 9.4.2015.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2014/21107 K. 2014/29479 T. 13.10.2014.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2014/23021 K. 2014/36630 T. 2.12.2014.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2016/14067 K. 2016/11204 T. 3.5.2016.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2016/30897, K. 2021/595, T. 13.1.2021.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2019/7094 K. 2019/19411 T. 7.11.2019.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2021/7397, K. 2021/12371, T. 21.9.2021.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2022/11530, K. 2022/11250, T. 05.10.2022.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2022/8506, K. 2023/591, T. 14.3.2023.

***Elektronik Kaynaklar***

<https://curia.europa.eu/>.

<https://dergipark.org.tr/>.

<https://www.calismatoplum.org/tr/>.

<https://www.jurix.com.tr/>.

<https://www.kazanci.com.tr/>.

<https://www.legalbank.net/>.

<https://www.lexpera.com.tr/>.

<https://www.mess.org.tr/>.

<https://www.mevzuat.gov.tr/>.