

İŞYERİ DEVRİNDE İŞVERENLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

Yazarlar: Yrd. Doç. Dr./Assist. Prof. Dr. Davuthan GÜNAYDIN¹
Mustafa KOR²

Özet

İş yeri devri ekonomik koşulların bir sonucu olarak kaçınılmaz bir durumdur. İş hukuku açısından en çok tartışılan durumlardan biri iş yeri devri ile ortaya çıkmaktadır. İş yeri devri ile birlikte yalnız faaliyet konusu ile işletmenin maddi ve maddi olmayan varlıkları devredilmez aynı zamanda iş yerinde çalışmakta olan işçiler de bu devire konu olmaktadır. Çalışanların iş güvencesinin sağlanmasının amaçlandığı durumlarda iş yeri devri beraberinde pek çok sorunu getirmektedir. Devir ile işveren açısından çalışanların sözleşme ile belirlenen haklarının korunması yönünde sorumluluklar devam ederken, işçiler açısından da devir, iş sözleşmelerini feshetmek için haklı bir neden oluşturmaz. 4857 sayılı İş Kanun 6. Maddesinde düzenlenen bu durum iş yeri devri ile birlikte iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarla beraber devredildiği ifade edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş yeri devri, Alt işveren, İş hukuku.

LEGAL RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS IN WORKPLACE TRANSFERS

Abstract

Workplace transfer is an inevitable result of economic conditions. Most debatable issues concerning work place transfer is workplace transfer according to labor law. By workplace transfer, not only the subject of activity and tangible and intangible assets are transferred but also the workers of the workplace are subject to transfer. In the situations where job security is tried to be secured for the workers various problems may occur in workplace transfers. While the rights provided by the contract for workers have to be pursued by the employer in transfers, workers either cannot terminate their labor contracts. According to 6th article of the 4857 numbered Turkish Labor Code, all rights and duties of the labor contract are transferred with workplace transfers.

Keywords: Workplace Transfer, Subcontractor, Labor Code

Giriş

Artan ekonomik krizler dünyada ve ülkemizde çok sayıda işyerinin başka işverenlere devredilmesine neden olmaktadır. Bu durum kuşkusuz en çok o iş yerinde çalışan işçiler açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır Devir ile birlikte genellikle işyerlerinin faaliyet konularında ve organizasyon yapılarında değişiklikler yaşanmakta, bunun bir sonucu olarak da yeni işveren kendi işçilerini çalıştırmak istemektedir. Özellikle çalışanların iş güvencelerinin devam etmesi ve iş yerinin devri ile birlikte süregelen yasal haklarının korunması önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatının en korumasız grubunu teşkil eden işçiler açısından gelir sürekliliğinin tesis edilmesi çalışanlar kadar ekonomik sistemin sürekliliği açısından da önem taşımaktadır. Bu açıdan iş güvencesinin sağlanması modern iş hukukunun en önemli

¹ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

² Namık Kemal Üniversitesi, Çalışma İktisadi Yüksek lisans Öğrencisi

hedeflerinden biri olmalıdır. İş güvencesinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler içinde en çok tartışılan ve iş güvencesini tesis etmeyi zorlaştıran durum iş yerlerinin başka bir işverene devri ile ortaya çıkan yasal durumdur.

4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesi iş yerinin devri durumunda ortaya çıkan hukuki durumu açıklamaktadır. Bu maddeye göre hukuki bir işlem sonucunda devredilen işyerinde devir tarihi ile birlikte mevcut iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarla beraber devralan işverene geçer. Bu kapsamda devreden veya devralan işveren sırf işyerinin devir durumunu göstermek suretiyle iş sözleşmelerini feshedemez. Benzer şekilde çalışanlar için de bu durum haklı bir fesih nedeni oluşturmaz. Bu çalışmada iş yerinin devri durumun ortaya çıkan hukuki durum devreden ve devralan işveren açısından değerlendirilecek, devrin çalışanlar için meydana getirdiği hukuki durum incelenecektir. Bu maksatla öncelikle işyeri, işyeri bölümü, işletme ve işyerinin veya bir bölümünün devri kavramları ile devrin ortaya çıkarttığı sonuçlar açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır. Daha sonra devreden ve devralan işverenlerin hukuki sorumlulukları ile devreden ve devralan işverenlerin iş sözleşmesine bağlı işçilik olacaklarından sorumlulukları hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır.

1. İŞYERİ VE İŞYERİ DEVRİ KAVRAMLARI

Kanun hükmü uyarınca hukuki işleme konu olan işyeri, işyeri bölümü, işletme ile işyeri devri kavramlarının öncelikle incelenmesi sonrasında ise işyeri devrinde işverenlerin hukuki sorumlulukları ile devralan ve devreden işverenlerin çeşitli işçi alacakları bakımından hukuki sorumlulukları incelenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan mevzuatımızda yer alan bir kısım kanunlardaki işyeri kavramının tanımlarına değinilmesi gerekmektedir

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinde işyeri "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.*" şeklinde tanımlanmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinin 3.fıkrasında da bu maddeye atıfta bulunarak "*...Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir...*" hükmü yer almaktadır. İşyeri kelimesinin, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun'da (Basın İş Kanunu) mevkute, gazete ile haber ve fotoğraf ajansları şeklinde kısıtlı olarak tanımlandığının görülmektedir. (Mollamahmutoglu ve Astarlı vd., 2011: 220). 854 sayılı Deniz İş Kanununda ise geminin işyeri olarak açıklanmasının yapılmadığı görülmüş ise de belirtilen kavramların işyeri şeklinde anlaşılması gerektiği değerlendirilmektedir (Süzek, 2014: 174)

İşyerinin tanımları ile ilgili açıklamalar yapıldıktan sonra işyerinin sınırlarının belirlenmesinde işyerinden sayılan yerler kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2. maddesinin 2 ve 3. fıkralarında "*...İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.*" hükmü

yer almaktadır. Böylece işyerinden sayılan yerler kavramının işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan oluştuğu ile bunların işyerinin sınırlarını belirlediği ifade edilebilir. Bu kapsamda işyerinin maddi olan ve maddi olmayan öğelerden oluştuğunu da anlaşılmaktadır.

İşyerinin maddi öğelerini, mal veya hizmet üretiminde kullanılan hammadde, büro, alet, bina, tezgah, arsa ve makine türünden malzemelerin meydana gelmektedir. İşyerinin maddi olmayan öğelerini ise müşteri çevresi, buluş, patent ve alacak hakları, ticari sır gibi değerlerden meydana gelmektedir. İşyerinin öğesi olmaları için maddi olmayan bu değerlerin salt işletmeye ait olan değerler içinde olması yeterli olmamakla birlikte işyerinin teknik gayesini oluşturmak için tesis edilen organizasyonun bir parçasını meydana getirmeye uygun olması gerektiği söylenebilir (Özkaraca vd., 2008: 8).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredilmesinden bahsedilmesi sebebiyle işyeri bölümü kavramının da ne anlama geldiğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İş yeri bölümü; işyerinin teknik gayesinin oluşturulmasında muayyen bir fonksiyona sahip olan ve bu fonksiyonunu ayrıldığı işyerinden müstakil olarak devam ettirebilen bir organizasyon birimi işyeri bölümü olarak adlandırılabilir. Başka bir ifadeyle kısmi bir teknik gayenin oluşturulması için devamlı olacak biçimde örgütlenmiş beşeri ve maddi unsurlardan oluşan müstakil bir birlik parçasının var olması durumunda bir işyeri bölümünden bahsedilebilir (Özdemir vd., 2009: 7).

4857 sayılı İş Kanunu'nda işyeri kavramının tarif edilmekle birlikte, işletme tanımına yer verilmemiştir. İşletme; aynı işverene ait bir veya daha çok işyerinin bağlı olduğu organize edilen bütünün iktisadi gayesini oluşturmak için bir araya gelmesi işletme olarak tarif edilebilir. İşyerlerini içine alan ve daha büyük yapıyı barındıran işletme, birden fazla işyerinin birleşiminden meydana gelebileceği gibi tek bir işyerinden meydana gelme şeklinde de olabilir İşletmenin ekonomik ve ideal gayesinin oluşturulmasını hedeflediği, işyerinin ise teknik bir gayenin oluşturulmasını hedeflediği değerlendirilmekle işyeri ve işletme kavramlarının farkında ana ölçüt olarak izlenen gayenin öğretide kabul edildiği belirtilmelidir. (Özkaraca vd., 2008: 17, 18)

1.1 İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri" kavramları ile işyerinin veya bir bölümünün devrinin ortaya çıkarttığı sonuçlar açıklığa kavuşturulmaktadır. Bu hükme göre de işyeri veya işyerinin bir bölümü, hukuki bir işlemle başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçecektir. Bu durumda devre bağlı olarak devreden ve devralan işverenlerin sorumluluğu sorunu karşımıza çıkmaktadır. Bu sorun ile ilgili olarak kanun hükmüne göre yapılan devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluk esasının belirtildiği ancak ortaya çıkan yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile sınırlandırılmaktadır.

İşyerinin tamamen devrinde işyerinin bütününde, işyerinin kısmen devri olduğu takdirde o kısımda her şeyden evvel işveren değişikliği meydana gelmektedir. Tüzel kişi işverenin katılma, birleşme, türünün değişmesi veya iflas sonucu işyerinin devrinde de işyerinin normal şartlardaki devirlerde olduğu gibi bu durumun aynı olduğu belirtilmelidir. Belirtilen bu hususları engelleyen bir kural da 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almadığı söylenebilir. (Akyiğit, 2008: 334)

İşyerinin tamamı devredilebileceği gibi işyerinin bir bölümü de devredilebilmekte olup 4857 sayılı İş Kanunu bu durumu tatbik edecek bilgileri içerdiği söylenebilir. İşyerinin devrinden bahsedilen her yerde işyeri bölümünün devrinden de bahsedilmesi sebebi ile işyerinin bir bölümünün devrine bağlanacak hukuki neticelerin tespit edilmesinde bakılması gereken alanın yine kanun gereği işyeri devrine bağlanan hukuki neticeler olacağı değerlendirilmektedir (Özdemir vd., 2009: 7).

1.2. İşyeri Devri Sonucu İş Akitlerinin Yeni İşverenle Devam Etmesi ve Devir Şekilleri

İşçinin iş ve gelir garantisi bireysel iş hukukunda yer almakla birlikte işyeri veya işyerinin bir bölümünün devri konusunun bu bakımdan hayati bir değere sahip olduğu söylenebilir. İş sözleşmesinin işverenler tarafından sadece işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri sebebiyle sonlandırılması yasağı ve işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri ile devir anında var olan iş akitlerinin bütün hak ve borçlarla devralan işverenle devam edeceğinin 4857 sayılı İş Kanunu'nda getirilmesi ile işçinin iş garantisinin oluşturulmasının hedeflendiği söylenebilir. İşçinin gelirin de garanti altına alınması gerekmekte olup işyerinin devri sonucunda iş garantisinin sağlanması hususu tek başına yeterli bir muhafaza oluşturmadığı belirtilmelidir (Özdemir vd., 2009: 11).

İşyeri devrine ilişkin işlemlerin kanunda sayılmadığı ve bu konuda genel bir ifadeye başvurulduğunun görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrasında hukuki bir işleme dayalı olarak yapılan işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinden bahsedildiği görülmekte ise de işyeri devrinin gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin mirasçılara geçmesi hali dışında hukuki bir işleme dayalı olarak gerçekleştirilen tüm hallerin gireceği ne var ki işlemin özelliğine göre sonuçlardaki farklılığın ve istisnaların doğru bir anlayışla maddede gösterildiği anılan maddenin gerekçesinde belirtildiği görülmektedir. (Çelik, 2013: 61)

İşyerinin devir yoluyla bir başka işverene intikal etmesi, el değiştirmesi, işçilerin iş güvencelerini tehlikeye sokan en önemli sebeplerden bir olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. İşverenin değişmesi sonucunu doğuran hukuki işlem ve olayları işverenin vefat etmesi, işyerinin devletleştirilmesi veya özelleştirilmesi, işverenin özgür iradesi ile işyerini satması, intifa hakkı kurması, kiralaması gibi durumlar şeklinde sayılabilir. İşyerlerinin el değiştirmesine sebep olan bir başka durum da ticaret şirketlerinin bölünmesi veya birleşmesi olarak görülebilir. İş sözleşmelerinin güçsüzlüğünün azaltılması için Çağdaş İş Hukukunda iş ilişkisinin yeni işverenle devamlılığının ve işyerinin devredilmesine rağmen işin sürekliliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. (Süzek, 2013: 311,312)

1.3. İşyerinin veya Bir Bölümünün Devrinin Koşulları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 06/04/2009 tarih ve 2009/13501 esas, 2009/9655 karar sayılı içtihatında işyerinin veya bir bölümünün devrinde bir kısım koşulların gerekli olduğu belirtilmiş olmakla bu içtihata göre; "...İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devri kavramının yorumunda 1977/187 sayılı yönerge, 19.06.1998 tarihli 'AS' davasına ilişkin kararında belirtilen kıstasların dikkate alınması gerekir. Yönerge ve karar esas alındığında devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme veya işyeri veya işyerinin bir kısmının kendi kimliğini koruyarak devrini ifade eder. Bütünlük ise ekonomik bir faaliyetin icrası ve her birisi için ayrı ayrı belirlenmiş amaçlar doğrultusunda organize edilmiş insan ve eşyalardan oluşan bir bütünlük olarak algılanmalıdır. Kimliğini muhafaza edecek şekilde bir ekonomik bütünlüğün devredilip devredilmediği her somut devir olayında ayrı ayrı incelenmelidir. Bu değerlendirmede; a) İşyeri veya işletmenin türü, b) İşletmenin maddi varlığını oluşturan bina, menkul gibi araçların devredilip devredilmediği, c) Devir anındaki işletmenin maddi varlığını oluşturan aktifin değeri, ç) Personelin devralınıp alınmadığı, d) Müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, değişip değişmediği, e) Devirden önce ve sonra işyeri ya da işletmede icra edilen faaliyetin benzerlik gösterip göstermediği, f) Bu faaliyetlerin icra edilmesinde kesintinin süresi, gibi hususlar önem taşır..."(Ocak, 2013: 1654) araştırılması gerekli hususlar açıklanarak her olayda ayrı ayrı irdelenmesi ve bunun sonucuna göre karar verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

1.4. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi ve İşyeri Devri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasında asıl işverenin işçilerinin alt işverence işe alınmasını yasaklayan hüküm ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 4. fıkrasında yer alan işyerinin bir bölümünün devri sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği konusundaki hükmün bir arada uygulanması durumunda çözümsüzlüğün meydana geleceği belirtilmektedir. Belirtilen görüşe göre işyerinin kısmen devri niteliğinde bir devir olması için bu durumun ancak işyerinin bir bölümünün alt işverene devri şeklinde olabileceği söylenebilir. Durum bu şekilde iken işverence işyerinin kısmen devri sebebiyle iş sözleşmesinin feshinin bir taraftan kanunda belirtilen hüküm gereği yasaklandığı ancak farklı bir taraftan bakıldığında ise bu bölümde çalışan işçilerin alt işverenin işçisi olarak çalışmasına da izin verilmediği değerlendirilmektedir. Anlatılan çözümsüzlüğün giderilmesi amacıyla öğretide bir kısım düşünceler bulunmakta olup bu görüşlere göre 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde belirtilen asıl işverenin işçilerinin alt işverence işe alınmasını yasaklayan hükmün işyerinin kısmen devri dışındaki işler için geçerli sayılacağı, anılan hükmün işyerinin kısmen devri ile birlikte oluşan asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde uygulanmayacağı şeklinde belirtilerek sorunun giderilmeye çalışıldığı görülmüştür. (Özkaraca vd., 2008: 91,92)

Kanun metninde yer alan iki düzenlemenin bir arada uygulanması durumunda da çözümsüzlüğün bulunmadığı, işçilerin haklarının sınırlandırılmasının yalnızca engellenmeye çalışıldığı ve asıl işverenin işçilerinin alt işverence çalıştırılmasına mutlak bir yasak getirilmediği neticesine ulaşılabileceği değerlendirilmektedir. (Özkaraca vd., 2008: 92,93)

4857 sayılı İş Kanunu'nda eklentilerde görülen işlerin alt işverene

birakılması, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kapsamı haricinde tutulduğu görülmüşken işyeri bölümünden bahsedebilmek için bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmasa da maddi ve maddi olmayan öğeleriyle beraber bir başka işverene işyeri eklentisinde görülen bir işin verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. (Özkaraca vd., 2008: 95)

2. İŞYERİ DEVRİNDE İŞVERENLERİN HUKUKİ SORUMLULUĞU

2.1. Devralan İşverenin Sorumluluğu

Devralan işverenin sorumluluğu, devir anında mevcut olan iş sözleşmelerinden kaynaklanan sorumluluk ve devirden önce sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan sorumluluk adı altında iki başlıkta incelenmesi gerekmektedir.

2.1.1. Devir Anında Mevcut Olan İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Sorumluluk

Türk Hukukunda devralan işverenin sorumluluğu bakımından Avrupa Birliği Müktesebatına, Birliğe üye ülkelerin mevzuatına ve Divan kararlarına benzer bir şekilde düzenlemeler yer almakta olup, bu düzenlemelerde işyerinin devrine bağlı olarak iş sözleşmesi ile kendisine geçen işçilerin hem devirden sonra hem de devirden önceki oluşan tüm alacaklardan devralan işverenin sorumlu olduğu görülmektedir. İşyerinin veya bir bölümünün başka bir kişiye devri halinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceğine dair hüküm 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrasında yer almaktadır. İşyerini devralan işverenin, hem işçinin devreden işverenin yanında çalışması sebebiyle hak kazandığı haklardan hem de kendi döneminde gerçekleşen haklardan da sorumlu olduğu hususları, devralan işverenin devreden işverenin hukuki konumunu alması ve iş sözleşmelerinin tüm hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçmesinden kaynaklandığı söylenebilir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve devir anında mevcut olan tüm mükellefiyetleri devralan işverenin, dayanılan hukuki nedenlerin bir önemi olmaksızın gerekeni yapmakla mükellef olduğu hususu belirtilmelidir. Borcun doğma ve muaccel olma durumuna göre 4857 sayılı İş Kanunu'nda, devralan işverenin sorumluluğu bakımından, devreden işverenin sorumluluğundan ayrık olarak bir ayırım olmadığı söylenebilir. (Özkaraca vd., 2008: 351,352)

2.1.2. Devirden Önce Sona Eren İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Sorumluluk

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi hükmü uyarınca devralan işverenin devirden önce sona erdirilmiş iş sözleşmelerinden doğan haklardan sorumlu olmasının olası olmadığı belirtilmelidir. Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrası uyarınca devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu hususu devir halinde olacağı belirtilmiş ise de kanun metni bir bütünlük içinde yorumlandığında birinci ve üçüncü fıkra hükümleri gereğince devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bakımından sorumluluk olduğunun anlaşılması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devralan işverenin, sona ermeye bağlı olarak oluşan ihbar ve kıdem tazminatından veya devir tarihinden önce sona erdirilmiş iş sözleşmelerinden kaynaklanan ücret alacaklarından sorumlu olmadığı söylenebilir. Ayrıca işyerini aktif ve pasifi ile birlikte devralan yeni işverenin devirden önce sona

erdirilmiş sözleşmelerden doğan alacak haklarından da cüzi halefiyet ilkesi gereği sorumlu olması Yeni Borçlar Kanunu 202. maddesindeki (Eski BK 179) genel hüküm niteliğindeki koşulların bulunması halinde veya külli halefiyet halinde mümkün görülebilir. Ne var ki devralan işverenin, devirden önce sona erdirilmiş iş sözleşmelerinden doğan alacaklardan da sorumlu olduğu hususu, Yargıtay tarafından külli halefiyet veya Yeni Borçlar Kanunu 202. maddesindeki (Eski BK 179) koşulları değerlendirilmeksizin, sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen düzenlemeden yola çıkarak karar verildiği görülmüştür. (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 238,239)

2.2. Devreden İşverenin Sorumluluğu

Devreden işverenin sorumluluğu, devralan işverene geçen iş sözleşmelerinden kaynaklanan sorumluluk ve devirden önce sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan sorumluluk adı altında iki başlıkta incelenmesi gerekmektedir.

2.2.1. Devralan İşverene Geçen İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Sorumluluk

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri" başlıklı 6. maddesinde "...Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır..." hükmü yer almaktadır. Kanun hükmü uyarınca devreden işverenin sorumluluk esasları ve süresinin incelenmesi gerekmektedir. Sorumluluk esasları bakımından ilk konu devirden önce doğmuş olma durumu olup, ikinci konu ise devir tarihinde ödenmesi gereken borç kavramı olduğu söylenebilir. Bu iki konunun birlikte bulunması halinde devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğu gündeme gelmekle birlikte sorumluluk kapsamı içinde işçinin devirden önce hak kazandığı ücret, ikramiye, prim, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, sosyal yardım gibi tüm talepler gösterilebilir.

Devreden işverenin birlikte sorumluluğundan söz edilemeyecek durumu, işyerinin devrinden kaynaklı borcun devirden sonra doğması veya muaccel olması hali olarak gösterilebilir. İşyerini devreden işverenin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen kurallara göre kıdem tazminatı dışındaki işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğunun olmadığı durumu, işyerinin devri sebebiyle devir tarihinden sonra doğan ve/veya muaccel olan alacaklar için olduğu belirtilmelidir. 1475 sayılı İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu karşılıklı olarak incelendiğinde varılan bu sonucun aynı özellikler taşıdığı görülmektedir. Devreden işverenin işyerinin devrine bağlı olarak iş sözleşmesinin tarafı olmaktan çıkması sebebiyle kendi döneminde gerçekleşmemiş işçilik alacaklarından sorumluluk durumu, devirden sonra doğmuş işçilik alacakları bakımından söz konusu olmayacağı değerlendirilmektedir. (Özkaraca vd., 2008: 370)

2.2.2. Devirden Önce Sona Eren İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Sorumluluk

İş sözleşmeleri devirden etkilenmeyen veya devirden önce sona ermiş olan işçilerin alacaklarını, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde devreden işverenin birlikte sorumluluk esasını belirten kuralın kapsamadığı, bu kuralın iş sözleşmelerinin

devralan işverene geçen işçiler açısından geçerli olduğu sonucuna varılabileceği belirtilmelidir. Devreden işverenin yalnız başına sorumlu olmaya devam edeceği ve bu konuda genel hükümlerin uygulanacağı duruma örnek verilecek olunursa bölüm devri gibi durumda iş sözleşmeleri devirden önce sona ermemekle birlikte devralan işverene geçmeyen işçilerin durumu olarak gösterilebilir. (Özkaraca vd., 2008: 376)

Devreden işverenin tek başına ve özel bir süre sınırlaması olmadan devirden önce iş sözleşmeleri sona ermiş işçilere karşı sorumlu olacağı hususu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen hükme göre değerlendirilmektedir. Devreden işverenin sorumluluğu, muaccel borçlar için ihbar veya ilan tarihinden ve daha sonra muaccel olacak borçlar için de muacceliyet tarihinden itibaren işlemeye başlamak üzere iki yıl ile sınırlı olacağı Yeni Borçlar Kanunu'nun 202. Maddesindeki (Eski BK.179.m) hükümde belirtilmekle bu kuralın uygulandığı durumlarda ancak burada belirtilen şartların oluşması durumunda uygulamanın mümkün olabileceği söylenebilir. (Özdemir vd., 2009: 16)

2.3. Sorumluluğa İlişkin Hükümün İstisnaları

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri" başlıklı 6. maddesinde "...Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz. Devreden veya devralan işveren İş sözleşmesini surf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır. Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz." hükmü yer almaktadır. Anılan madde içeriğinden işverenin tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde tüzel kişiliği son bulmuş işverenin işçilik haklarından sorumluluğundan bahsedilemeyeceği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında işyeri devri söz konusu olması, işyeri devrinin birleşme veya bölünme sözleşmesine bağlı olduğundan, bölünme ve birleşme durumunda miras gibi külli halefiyet durumu olsa bile bu şekilde anlaşılması gerektiği belirtilmelidir. Kanunun 3. fıkrasında belirtilen birlikte sorumluluk hükmünün uygulanmayacağı durumu, tüzel kişiliğin katılma veya birleşme ya da türünün değişmesiyle sona ermesi durumunda, bu halin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre anlatılması gerekmektedir. Kanunun yalnızca 3. fıkrasında belirtilen birlikte sorumluluk hükmünün uygulanmaması durumu tüzel kişiliğin katılma veya birleşme ya da türünün değişmesi halinde getirilmiş olup şirketlerin birleşme, katılma ya da türünün değişmesinde külli halefiyet olsa da kanunun diğer hükümlerinin uygulanmayacağına ilişkin hüküm bulunmadığından işyerinin varlığının buna göre var olduğunun kabul edildiği söylenebilir. (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2008: 196)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin son hükmü uyarınca iflas sonucu işyeri devri halinde maddede belirtilen hükümlerin uygulanmayacağı hususu belirtilmelidir. Bu durumda Yeni Borçlar Kanunu'nun 202. maddesi (Eski BK.179.m) hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı konusu karşımıza çıkmakta olup, Borçlar

Kanunu'ndaki hükümlerin uygulanmasına 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin engel oluşturduğu değerlendirilmektedir. Ne var ki devreden işverenin sorumluluğunun sınırı, devir tarihindeki ücret ve kendi çalıştırdığı süre esasıyla çizildiğine göre anılan tazminat açısından iflas sonucu devreden işverenin ve devralan işverenle birlikte sorumlu oldukları hususunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkra hükmünün özel bir düzenleme olması sebebiyle kıdem tazminatı konusunda da bu hükmün uygulanması gerektiğini belirttiği görülmektedir. Devralan işverenin devirden önceki hizmetler sebebiyle kıdem tazminatı sorumluluğu işyerinin veya bir bölümünün iflas yoluyla el değiştirmesinde devam ettiği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin son hükmü uyarınca yalnızca 6. maddede belirtilen kuralların uygulanmayacağını belirtmesinden kaynaklandığı söylenebilir. (Çankaya ve Çil, 2011: 488,489)

3. DEVRALAN VE DEVREDEN İŞVERENLERİN ÇEŞİTLİ İŞÇİLİK ALACAKLARINDAN SORUMLULUKLARI

3.1. Devreden ve Devralan İşverenlerin Kıdem Tazminatından Sorumlulukları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesinde " 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır." hükmü yer aldığından kıdem tazminatından sorumluluk konusunda 1475 sayılı Kanun hükümlerinin incelenmesi gerekmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. Fıkrasında "...İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akıtları sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.07.1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.07.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur..." hükmü bulunduğundan işyerinin devrinde devir olayının 12.07.1975 tarihinden önce mi yoksa sonra mı gerçekleştiğinin önemi ortaya çıkmaktadır.

3.1.1. 12.07.1975 Tarihinden Önce İşyerinin Devri Halinde

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. Fıkrasında belirtilen hüküm gereği işyeri devri 12.07.1975 tarihinden evvel olmuş veya herhangi bir suretle bu tarihten evvel el değiştirmişse devir sözleşmesinde farklı bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işverenin yani devralan işverenin sorumlu olduğu ve bunun sonucu olarak da devreden işverenin sorumlu olmadığı hususunun anlaşıldığı belirtilmelidir. İşçinin devralan ve devreden işverenin yanında çalıştığı sürelerin tamamı hesaplanmak sureti ile oluşacak tazminat miktarı devralan işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir.

3.1.2. 12.07.1975 Tarihinden Sonra İşyerinin Devri Halinde

İşçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesine ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasına, devir tarihindeki iş sözleşmelerinin tüm hak ve borçları ile birlikte devralan işverene işyeri devri durumunda geçmesi sebebiyle devrin neden olmayacağı belirtilmelidir. İşçinin bütün hizmet süresi hesaplanmak suretiyle kıdem tazminatından devralan ve devreden işverenin birlikte sorumlu olması gerektiği hususu ancak devralan işverenin işçinin iş sözleşmesini devirden sonra sona erdirirse 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasındaki kuralın özel hüküm olması sebebiyle uygulanma imkanı bulacağı söylenebilir. Ne var ki kanun hükmü uyarınca devreden işverenlerin sorumlu olacağı kısım ayrıca belirtildiğinden ve emredici nitelik taşıdığından işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlı olduğu değerlendirilmektedir. Belirtilen bu hususlardan çıkarılan sonuca göre devralan işverenin işçinin bütün kıdeminden sorumlu olduğu ne var ki devreden işverenin ise devirden sonra doğmuş olsa dahi kıdem tazminatından sınırlı sorumlu olduğu görülmektedir. Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine göre son işverenin, devreden işverene sorumlu olduğu tutarı rücu edebilmesi için, işçinin tüm hizmet süresine göre hesaplanacak kıdem tazminatını ödemesi gerektiği belirtilmelidir. Çankaya, Çil ve Özkaraca tarafından savunulan görüşe göre, kıdem tazminatı açısından 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasındaki hüküm özel hüküm niteliğinde olması ve belirtilen hükümde devreden işverenin sorumluluğunun bir süre ile sınırlandırılmış olmaması sebebiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrasında devreden işverenin sorumluluğunun iki yıl ile sınırlanmasına ilişkin hükmün uygulanmasının söz konusu olamayacağını belirtildiği görülmüştür. Mollamahmutoğlu ve Astarlı'ya göre de 12.07.1975 tarihinden sonraki devirlerde 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasındaki hüküm gereği devreden işveren devralan işverenle birlikte sorumlu olduğu ancak bu sorumluluğun devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı süre ve devir esnasındaki aldığı ücret seviyesi ile sınırlı olduğu belirtilmiştir. Devreden işverenin sorumluluğunu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandıran 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrası hükmü belirtilen durumda uygulama bulamayacağı değerlendirilmiştir. (Mollamahmutoğlu ve Astarlı vd., 2011: 239,240)

İşçinin işlemiş kıdem tazminatından her iki işverende sorumlu olduğu hususu 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasındaki hükümde belirtilmiş ise de bu hükmün müteselsil sorumluluk taşıyıp taşımadığı net bir ifade ile belirtilmediği görülmüştür. Eski ve yeni işverenlerin sorumluluklarının müteselsil olduğu hususu kanuna ilişkin Hükümet Tasarınının gerekçesinde net bir şekilde ifade edilmiştir. Ne var ki bu sorumluluğun müteselsil olup olmadığına ilişkin olarak öğretide bir kısım tartışmalar bulunduğu söylenebilir. Anılan sorumluluğun müteselsil olduğunu savunan ve yasa gerekçesine dayanan bir görüş bulunduğu gibi müteselsil sorumluluğun bulunmadığına ilişkin karşıt görüşün de bulunduğu belirtilmelidir. (Özkaraca vd., 2008: 396)

Borcun tamamı kelimesine verilecek mananın, sorumluluğun 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasındaki hükmüne göre müteselsil sorumluluk olup olmadığının belirlenmesinde büyük değer taşıdığı belirtilmelidir. İşyerinin devri sonucu işçinin devirden önceki ve sonraki bütün hizmet süresi ve son ücretine göre belirlenecek kıdem tazminatından her iki işverenin de sorumlu olmasının, sorumluluğun, müteselsil sorumluluk olduğunun 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasındaki hükmüne göre kabul edilmesi için şart olmadığı söylenebilir. Kanunun anlatımıyla işlemiş kıdem tazminatı, devir öncesi hizmet süresine göre belirlenen tazminat olup

tazminatın bu kısmı için müteselsil sorumluluk olduğu anlaşılmalıdır. İşçinin işyerinin devrinden sonraki hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatı için devreden işverene gidemeyeceği hususu 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasındaki açık ve net hüküm gereği tartışma dışında kaldığı söylenebilir. İşçinin işyerinin devri sebebiyle devralan işverenin yanında geçirdiği hizmet süresi de dahil olmak üzere bütün kıdem süresine göre hesaplanacak kıdem tazminatından devreden işverenin sorumlu olamayacağı hususu Yargıtay tarafından belirtilmiş olması sebebiyle Yargıtay'ın da aynı düşüncede olduğu içtihatları ile ortaya çıkmaktadır. (Özkaraca, 2008: 400)

3.2. Devreden ve Devralan İşverenlerin Kıdem Tazminatı Dışındaki İşçilik Alacaklarından Sorumlulukları

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri" başlıklı 6. maddesinin 2 ve 3. fıkrasında devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklar bakımından işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olduğu ile işyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları, ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olduğu hususu belirtilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında kıdem tazminatı ile ilgili özel düzenleme bulunması nedeni ile diğer işçilik alacakları yönünden bu durum önem arz etmektedir.

İşçinin devreden işverenin yanında işe başladığı süreden, devralan işverenin yanında hizmet süresinin esas alındığı ihbar, kıdem ve yıllık izin gibi hakları elde ettiği tarihe kadar olan sürenin toplamı işçinin kıdemi olması sebebiyle bu süre üzerinden hesaplama yapılması konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 2. fıkrası hükmünde belirtilmektedir. Kanuna karşı herhangi bir şekilde hile olmadığı sürece devralan işverenin, devreden işverenin yanında çalıştığı hizmet sürelerinden sorumlu olmaması hali ancak işyerinin devrinden önce iş akitleri sona ermiş ve daha sonra işe alınan işçiler bakımından olduğu söylenebilir. (Süzek, 2008: 185) Bu durumda devralan işveren zamanında oluşan işçinin ihbar tazminatından devralan işverenin sorumlu olduğu değerlendirilmektedir.

İşçinin iş sözleşmesinin feshi ile birlikte hak kazanıp da sözleşme süresince kullanmadığı yıllık izin ücret alacağı muaccel hale geldiği söylenebilir. İşyerinin devri sebebiyle devir anında kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret alacağının, iş sözleşmesinin işyeri devri ile son bulmamasından kaynaklı olarak ödenmesi gerekmediği belirtilmelidir. Devreden işverenin iş sözleşmesi ile devralan işverene geçen işçiler bakımından yıllık izin ücreti ödeme sorumluluğunun bulunmadığı değerlendirilmektedir. (Çankaya ve Çil, 2011: 475)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrası gereği devralan işverenin iş sözleşmelerine taraf olduğu işçiler bakımından hem işyerinin devrinden önce doğmuş ve/veya muaccel olmuş alacaklarından hem de işyerinin devrinden sonra doğan ve/veya muaccel olan alacaklarından sorumlu olduğu belirtilmelidir. Devralan işverenin belirtilen kanun hükmü uyarınca devirden önce veya sonra doğmalarına veya muaccel olmalarına bakılmaksızın fazla çalışma ücreti, ulusal bayram, genel tatil, ücret, prim, ikramiye, hafta tatili ücreti gibi işçilik alacaklarından sorumlu olduğu değerlendirilmektedir. (Özkaraca vd., 2008: 407)

3.3. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu açısından Sorumluluk

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde işyeri devri ile belirtilen düzenlemenin benzeri de 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesinde bulunduğu söylenebilir. Gemi adamının kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmakta olup bu hesap 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesinde belirtilen hüküm gereği geminin başka bir yere nakli halinde veya devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde söz konusu olduğu belirtilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin gemi adamları yönünden uygulanma imkanının olmaması ve kıdem tazminatı dışında 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda işyeri devriyle ilgili düzenlemeye yer verilmemesi sebebiyle Yeni Borçlar Kanunu 202. Maddesinin (Eski BK 179) genel hüküm özelliğinde olması dikkate alınarak diğer işçilik alacakları ile ilgili sorun Borçlar Kanunu gereğince çözüme kavuşturulması gerektiği değerlendirilmektedir. (Çankaya ve Çil, 2011: 470)

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nun (Basın İş Kanunu) basın çalışanları ile ilgili olduğu görülmüştür. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 3. maddesinde kanun kapsamına girecek mahiyetteki müesseseleri işletenlerin, tesis edenlerin, devralanların, kapatanların, mevzuunu kısmen veya tamamen değiştirenlerin bildirim yükümünü anlattığı, 6. maddesinde ise basın çalışanlarının kıdem tazminatları, ihbar süreleri ve yıllık izin süreleri ile ilgili konuları ayrıntılı olarak anlattığı, kanunun 21. maddesinde de yıllık izin süreleri ve ücreti ile ilgili bilgi verildiği görülmüştür.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu'nda basın çalışanlarının izin hakkı ve kıdem tazminatı dışında yer alan işçilik hakları ve alacakları bakımından herhangi bir hüküm bulunmadığı söylenebilir. İhbar tazminatı da işin özelliği dikkate alınarak devralan son işveren tarafından karşılanmasının gerektiği belirtilebilir. Yeni Borçlar Kanunu 202. maddesinin (Eski BK 179) genel kanun niteliğinde olması ve genel hükümleri içermesi dikkate alınarak belirtilen işçilik alacakları bakımından uygulanması halinde meselenin hallinin mümkün olduğu değerlendirilmiştir. (Çankaya ve Çil, 2011: 471)

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde işyerinin veya bir bölümünün devri kavramları ile işyerinin veya bir bölümünün devrinin ortaya çıkarttığı sonuçların açıklığa kavuşturulduğu görülmektedir. İşyeri devri ile birlikte işyeri kısmen veya tamamen de devredilse iş hukuku bakımından işveren değişikliği meydana gelmektedir. Devreden ve devralan işverenin sorumluluk esasları kanunla düzenmiş ancak öğretide ve uygulamada kanundaki birçok eksiklik tespit edilmiş ve bu eksiklikler içtihat yoluyla giderilmeye çalışılmıştır. Bu sebeple uygulamada ortaya çıkan sorunlar kanun koyucu tarafından ele alınarak açık, net ve anlaşılır kanun hükümleri yasalaştırılarak sorunların çözümü gerekmektedir. Yaptığımız inceleme sonucunda işyerinin veya bir bölümünün devri konusunda ortaya çıkan sonuçlara da kısaca değinmek gerekmektedir.

Kanunda getirilen istisnalar ayrı olmak üzere devreden veya devralan

işverenin iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri sebebiyle feshedemeyeceği ve yapılan bu devrin işçi yönünden fesih için haklı bir sebep oluşturmamaktadır. Kanunda getirilen düzenlemeye göre işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme bağlı olarak başka bir işverene devredildiğinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir. Kanunda devralan işverene işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklar bakımından devreden işverenin yanında başladığı tarihe göre işlem yapma zorunluluğu getirilmesinin sebebi olarak işçiyi koruma amacının yattığı söylenebilir.

Kanun hükmü gereğince işyerinin veya bir bölümünün devri sonucu, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olduğu belirtilmelidir. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıllık süre ile sınırlıdır. Kanunda belirtilen devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluk hususu gerek öğretide de gerekse Yargıtay içtihatlarında "müteselsil sorumluluk" olarak anlaşıldığı değerlendirilmektedir. Ancak devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumluluk kanundan kaynaklanan hüküm gereği devreden işveren için iki yıl ile sınırlıdır. Burada ise işyerinin veya bir bölümünün devirden önce sona erdirilmiş olan iş sözleşmelerinden doğan ücret alacakları ile iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak ortaya çıkan ihbar ve kıdem tazminatından hangi işveren veya işverenlerin sorumlu olacağı sorunu karşımıza çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi gereği açık bir hüküm olmadığından devralan işverenin sorumlu olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak işyerinin devri sebebiyle burada genel kanun niteliğinde olan Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı konusunun incelenmesi gerekmekte olup bu nedenle de Yargıtay içtihatlarının önemi burada ortaya çıkmaktadır. Yargıtay, Borçlar Kanunu hükümlerinden bahsetmeksizin, sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrasından hareketle, devirden önce sona erdirilmiş iş sözleşmelerinden doğan alacaklardan da devralan işverenin sorumlu olduğunu kabul ettiği belirtilmelidir. Sonuçta kanunun bu durumu açıklamaması bir eksiklik olduğu gibi, Yargıtay'ın da işçi lehine karar verdiği görülse de Borçlar Kanunu hükümlerine değinmemesi bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşyerinin devirden sonra borcun doğması veya muaccel hale gelmesi bakımından ise 4857 Sayılı İş Kanunu'nun belirttiği hükümler açısından işyeri devri ile iş sözleşmeleri devralan işverene geçtiğinden burada kıdem tazminatı hariç diğer alacaklardan devreden işverenin birlikte sorumluluğu söz konusu olmayacağı değerlendirilmektedir. Kıdem tazminatının ayrı tutulmasının sebebi ise 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin halen yürürlükte olması söylenebilir. Özel hüküm niteliğinde olan bu düzenleme gereği kıdem tazminatının sorumluluk esasları belirlenmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun özel hükmü gereği işçinin kıdemi tüm hizmet süresi üzerinden hesaplanması gerekmele birlikte hesaplanan bu kıdem tazminatından devreden ve devralan işverenin birlikte sorumludur. İşçinin kıdem tazminatı belirlenirken devralan ve devreden işverenin yanında çalıştığı toplam hizmet süresi hesaplanacak ancak sorumlulukta kanunun emredici hükmü gereği devreden işverenin sorumluluğu işçiyi devirden önce kendi yanında çalıştırdığı süre ve ücret seviyesi ile sınırlı olacaktır. Devralan işverenin ise işçinin hesaplanan tüm kıdem tazminatından

sorumlu olduğu belirtilmelidir. Böylece işyeri devrinden önce işçinin devreden işverenin yanında çalıştığı hizmet süresine göre hesaplanan kıdem tazminatından bu kısım için sınırlı müteselsil sorumluluk olacağı değerlendirilmektedir. Konuya ilişkin Yargıtay içtihatları da bu yönde olup uygulamanın istikrar kazandığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2008). İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Birinci Cilt, 3. Baskı, Ankara.
- Çankaya, O., Güven, Ç. Ş. (2011). İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Geçici (Ödünç) İş İlişkisi, İşyeri Devri, İş Sözleşmesinin Devri, Ankara.
- Çelik, N, (2014). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 26. Bası, İstanbul.
- Kılıçoğlu, M., Şenocak, K. (2008). İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. (2011). İş Hukuku (Genel Kavramlar-Bireysel İş İlişkileri), Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İzlenmiş, 4. Bası, Ankara.
- Ocak, U. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, Ankara.
- Özdemir, B. E. (2015). İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, <http://www.demirolhukuk.com/files/%C4%B0%C5%9Fyerinin%20Devri%20Halinde%20%C4%B0%C5%9Fverenlerin%20Hukuki%20Sorumlulu%C4%9Fu.pdf>. (25.12.2015).
- Özkaraca, E. (2008) İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.(25.12.2015)
- Süzek, S. (2008). İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul.
- Süzek, S. (2013). İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı.
- Süzek, S. (2014). İş Hukuku, Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Bası, İstanbul.
- Şakar, M. (2009). Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara.