



T.C

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Uluslararası Ticaret Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı

**TTK M.178 KAPSAMINDA YAPISAL
DEĞİŞİKLİK HALLERİNİN İŞ
İLİŞKİLERİNE ETKİSİ**

Fazlı Enes DÖNMEZ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Başak GÜNEŞ

İstanbul , 2021

TTK M.178 KAPSAMINDA YAPISAL DEĞİŞİKLİK HALLERİNİN İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİSİ

Fazlı Enes DÖNMEZ

Özel Hukuk

Yüksek Lisans Tezi

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ
2021

“Fazlı Enes DÖNMEZ” tarafından hazırlanmış ve 07.05.2021 tarihinde sunulmuş “Ttk m.178 Kapsamında Yapısal Değişiklik Hallerinin İş İlişkilerine Etkisi” başlıklı tez Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Uluslararası Ticaret Hukuku Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak **oy birliği** / oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Akademik Ünvan Adı SOYADI
Eş Danışman

Dr. Öğr.Üyesi Başak GÜNEŞ
Danışman

Dr. Öğr.Üyesi Başak GÜNEŞ

Altınbaş Üniversitesi,
Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Barış MUTLUAY

Akdeniz Üniversitesi,
Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Murat Can ATAKAN

Altınbaş Üniversitesi,
Hukuk Fakültesi

Bu tezin Yüksek Lisans. tezi olarak bütün şartları sağladığımı beyan ederim.

Tezin Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne teslim tarihi: ____/____/____

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak edinildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, bu kuralların ve davranışların gerektirdiği şekilde, bu çalışmada, orijinal olmayan tüm materyalleri ve sonuçları tamamen alıntı yaptığımı ve referans gösterdiğimi de beyan ederim.

Fazlı Enes DÖNMEZ

İmzası

X

ÖZET

TTK M.178 KAPSAMINDA YAPISAL DEĞİŞİKLİK HALLERİNİN İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİSİ

DÖNMEZ, Fazlı Enes

Altınbaş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Başak GÜNEŞ

Mayıs 2021

İşyeri devri; işyerinin veya bir bölümünün bir hukuki işleme dayanarak iş sözleşmesine dayalı bütün hak ve borçlarıyla bir başka işverene devredilmesi durumudur. İşyerinin devri sonrasında iş ilişkilerinin geçişi hususu 4857 sayılı İş Kanunu m.6 ve 6102 sayılı TTK m.178 içeriğinde düzenlenmektedir. Çalışma kapsamında, uygulamada sık sık karıştırılan ve birbirlerinin yerlerine kullanılan söz konusu kanun hükümlerinin farklılıklarına işaret edilmektedir.

Çalışmada; işyeri devri kavramı, benzer üçlü ilişkilerle kıyaslanmak suretiyle açıklanarak, işyeri devrine sebep olan yapısal değişiklik halleri irdelenerek işverenlerin sorumlulukları ele alınmaktadır. İşyeri devri, TTK m.178 hükmü kapsamında, yapısal değişiklik halleri özelinde ve Yargıtay kararları ışığında irdelenerek çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşyerinin Devri, Yapısal Değişiklik, Fesih, İtiraz, Birleşme

ABSTRACT

THE EFFECT OF CONDITIONS OF STRUCTURAL CHANGE IN THE SCOPE OF TCC M.178 ON BUSINESS RELATIONS

Fazlı Enes DÖNMEZ

International Trade Law Master's Degree

Dr. Academic. Başak GÜNEŞ

May 2021

The subject of workplace transfer can be defined as handover of the workplace as a whole or part of it to another employer with all rights and debts in accordance with the employment contract by law. The issue of the transition of business relations after the transfer of the workplace is regulated in the Article 6 of the Labor Law No. 4857 and Article 178 of the TTK No. 6102. Within the scope of the study, it is pointed out the differences of the provisions of the said law, which are frequently confused in practice and used interchangeably.

In the study; workplace turnover concept; The responsibilities of employers are discussed by explaining by comparing them with similar triangular relationships and by examining the structural changes that cause workplace transfer. Workplace transfer was examined and proposed solutions in the light of the decisions of the Supreme Court, in the case of structural changes, within the scope of the article 178 of the TTK.

Key Words: Workplace Transfer, Structural Change, Withdrawal, Objection, Merger

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞYERİNİN DEVRİ	3
1.1. İŞYERİ	3
1.1.1. İşyeri Kavramının Kapsamı	4
1.1.1.1. İşin gerçekleştirildiği yer	4
1.1.1.2. İşyerine bağlı yerler	5
1.1.1.3. Araçlar	6
1.1.1.4. Eklentiler	6
1.1.2. İşyeri ve İşletme Ayrımı	7
1.2. İŞYERİNİN DEVRİ	9
1.2.1. Genel Olarak İşyeri Devri	9
1.2.2. 2001/23 Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi	11
1.2.3. Yasal Düzenlemelerde İşyeri Devri	13
1.2.3.1. İş kanunu ve Türk ticaret kanunu kapsamında ‘işyeri devri’	13
1.2.3.2. TTK m.178 ve işk m.6 düzenlemelerinin kıyaslanması	14
1.2.3.3. İşK m.6 ve TTK m.178 hükümlerinin ortak düzenlemeleri	14
1.2.3.4. İşK m.6 ve TTK m.178 hükümlerinde yer alan farklılıklar	15
1.2.3.5. Uygulanacak kanun hükümlerinin belirlenmesi	16
1.2.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kapsamında ‘İşyeri Devri’	18
1.2.5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında ‘İşyeri Devri’	19
1.3. GEÇERLİ BİR İŞYERİ DEVRİNİN KOŞULLARI	19
1.3.1. Ekonomik Birliğin Devri	20
1.3.2. İşyerinin ve İşletmenin Türü	22
1.3.3. Maddi Unsurların Devri	23
1.3.4. Maddi Olmayan Unsurların Devri	23
1.3.5. İşgücünün Devri	24
1.3.6. Müşteri Çevresinin Devri	25
1.3.7. Devir Sonrası Yürütülen Faaliyetlerin Benzerliği	26
1.3.8. Faaliyetlere Ara Verilme Süresi	27
1.3.9. Devrin Hukuki İşleme Dayalı Olarak Gerçekleştirilmesi	28
1.3.10. İşveren Sıfatında Değişiklik Meydana Gelmesi	29
1.4. İŞYERİ DEVRİNİN DİĞER ÜÇLÜ İLİŞKİLERLE KARŞILAŞTIRILMASI	30
1.4.1. İşyeri Devri ve Alt İşverenlik	30
1.4.1.1. Alt işverenlik kavramı	30
1.4.1.2. Alt işverenlik ilişkilerinde muvazaa	32
1.4.1.3. İşyeri devri ile alt işverenlik arasındaki benzerlik ve farklılıklar	35
1.4.2. İşyeri Devri ve Geçici İş İlişkisi	38
1.4.2.1. Geçici iş ilişkisi kavramı	38
Özel istihdam büroları aracılığıyla (mesleki amaçlı) geçici iş ilişkisi	39
Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi	41
1.4.2.2. Geçici iş ilişkisinin gerçekleşme koşulları	41

1.4.2.3. İşyeri devri ile geçici iş ilişkisi arasındaki benzerlik ve farklılıklar	42
1.4.3. İşyeri Devri ve İş Sözleşmesinin Devri.....	43
1.4.3.1. İş sözleşmesinin devri kavramı.....	43
1.4.3.2. İşyeri devri ile iş sözleşmesinin devri arasındaki benzerlik ve farklılıklar	44
1.5. MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİ	45
1.5.1. Genel Olarak.....	45
1.5.2. İş Hukuku Açısından Muvazaalı İşyeri Devrinin Hukuki Niteliği.....	46
1.5.3. Muvazaalı İşyeri Devrinin İddia ve İspatı	47
1.5.4. İşyeri Devrinde Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması ve Organik Bağ Kavramı	48

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞYERİ DEVRİNE SEBEP OLAN YAPISAL DEĞİŞİKLİK HALLERİ	50
2.1. ŞİRKET BİRLEŞMELERİ	50
2.1.1. Birleşme Türleri	51
2.1.1.1. Devralma yoluyla birleşme.....	52
2.1.1.2. Yeni kuruluş yoluyla birleşme	52
2.1.2. Geçerli Şirket Birleşmeleri	52
2.1.3. Sermaye Kaybı ve Borca Batıklık Durumlarında Birleşme	53
2.1.4. Tasfiye Halinde Bulunan Şirketin Birleşmeye Katılması	54
2.1.5. Kolaylaştırılmış Birleşmeler	54
2.1.6. Birleşme Faaliyeti Sırasında Pay ve Hakların Korunması.....	55
2.1.7. Birleşme İçin Yapılması Gereken İşlemler	56
2.1.8. Birleşmenin Sonuçları.....	58
2.1.8.1. Tasfiyesiz infisah ve külli halefiyet	58
2.1.8.2. Önceki borçlardan sorumluluk	58
2.2. BÖLÜNME	58
2.2.1. Geçerli Bölünmeler.....	59
2.2.2. Bölünme Türleri.....	60
2.2.2.1. Tam bölünme.....	60
2.2.2.2. Kısmi bölünme	61
2.2.3. Bölünmenin Uygulanmasına İlişkin Hükümler	62
2.2.3.1. Yeni kuruluş	62
2.2.3.2. Ara bilanço	62
2.2.4. Bölünme Sözleşmesi ve Bölünme Planı	63
2.2.5. Bölünme Raporu ve Sosyal Plan	65
2.2.6. Bölünmenin Hukuki Sonuçları.....	66
2.3. TÜR DEĞİŞTİRME.....	66
2.3.1. Geçerli Tür Değiştirmeler.....	68
2.3.2. Şirket Payının ve Haklarının Korunması	70
2.3.3. Geçerli Tür Değiştirme İçin Yerine Getirilmesi Gereken İşlemler	70
2.3.4. İnceleme Hakkı.....	72
2.3.5. Tür Değiştirme Kararının Alınması ve İlan Edilmesi.....	72
2.3.6. Tür Değiştirme Sonrası Hak ve Borçların Durumu.....	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞYERİ DEVRİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİLERİ	75
3.1. BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	75
3.1.1. Genel Olarak Bilgilendirme Yükümlülüğü	75
3.1.2. Karşılaştırılmalı Hukukta İşyerinin Bilgilendirme Yükümlülüğü.....	76

3.1.3. Bilgilendirme Yükümlülüğünün Mevzuatımızda Düzenleme Gereği	78
3.2. İŞYERİ DEVRİ VE İŞÇİLERİN İTİRAZ HAKKI.....	80
3.2.1. Genel Olarak.....	80
3.2.2. Karşılaştırılmalı Hukukta İşçinin İtiraz Hakkı	81
3.2.3. Türk Hukukunda İşçinin İtiraz Hakkı	83
3.2.5. İtiraz Hakkının Kullanılması	84
3.2.5.1. İtiraz hakkının kullanılmasında şekil ve süre	86
3.2.6. İtiraz Hakkından Feragat.....	88
3.2.7. İtiraz Hakkının Kullanılmasının Tip İş Akitleriyle Engellenmesi	88
3.2.8. İşyeri Devrine İtirazın Hukuki Sonuçları	90
3.2.8.1. İtirazın işçilik alacaklarına etkisi	91
3.2.9. İtiraz Sonrasında İşverenlerin Sorumlulukları	92
3.3. İŞYERİ DEVRİNDE FESİH YASAĞI.....	93
3.3.1. Genel Olarak.....	93
3.3.2. Fesih Yasağı	94
3.3.3. İşçi Tarafından Süreli Fesih	96
3.3.4. İş Güvencesi Kapsamında İşverenin Fesih Yasağı.....	97
3.3.5. Devir Nedeniyle Gerçekleşen Feshin İşe İadeye Etkisi	99
3.3.5.1. İşe iade talepli feshe itiraz davası devam ederken işyerinin devri.....	99
3.3.6. İşyerinin Devri ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Nedeniyle Fesih	100
3.4. İŞYERİ DEVRİ VE İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI	102
3.4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İşverenlerin Sorumlulukları.....	102
3.4.1.1. Devralan işverenin sorumluluğu.....	103
Devir anında mevcut olan sözleşmelerden doğan sorumluluk	104
Devirden önce sona eren iş akitlerinden doğan sorumluluk.....	105
3.4.1.2. Devreden işverenin sorumluluğu	105
Devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu	106
3.4.2. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İşverenlerin Sorumlulukları.....	107
3.4.2.1. İşverenlerin kıdem tazminatından sorumluluğu	109
3.4.3. Ortakların Kişisel Sorumlulukları.....	110
3.4.4. İşyeri Devri ve İşçinin Sorumlulukları	111
3.5. TEMİNAT HAKKI	112
3.5.1. Birleşme Halinde İşçilik Alacaklarının Teminat Altına Alınması	113
3.5.1.1. Teminat talebinin şekli ve teminat vermekle yükümlü şirket.....	114
3.5.1.2. Teminat yerine borcun ifası	115
3.5.2. Bölünme Halinde İşçilik Alacaklarının Teminat Altına Alınması.....	115
3.5.2.1. Teminat talebinin şekli ve teminat vermekle yükümlü şirket.....	117
3.5.2.2. Teminat yerine borcun ifası	117
SONUÇ	119
KAYNAKÇA.....	123

KISALTMALAR

AB :	Avrupa Birliği
ABAD :	Avrupa Birliği Adalet Divanı
E :	Esas
eTTK :	6762 sayılı eski Türk Ticaret Kanunu
İBK :	İsviçre Borçlar Kanunu
İİK :	İcra İflas Kanunu
İŞK:	İş Kanunu
K :	Karar
LTD :	Limited Şirket
m :	Madde
S :	Sayı
s :	Sayfa
SPK :	Sermaye Piyasası Kurulu
T :	Tarih
TBB :	Türkiye Barolar Birliği
TBK :	Türk Borçlar Kanunu
TBMM :	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK :	Türk Medeni Kanunu

TTK : Türk Ticaret Kanunu
YHD : Yargıtay Hukuk Dairesi
YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu



GİRİŞ

Günden güne değişen ve küreselleşen dünya konjonktürünün yansımaları kuşkusuz iş ve ticari hayatta kendisine yer bulmuş durumdadır. Bu durumun bir sonucu olarak işletme sahipleri, hızlı değişiklikler karşısında, işletmelerinin organizasyonel bütünlüğünü sağlayabilmek adına; üretim alanlarını ve iş kolunu değiştirme, işletmelerini devretme, yeni bir işletmeyi devralma, işletmelerini kiraya verme gibi yöntemlere başvurabilmektedirler. İşletmenin devamlılığı açısından girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirilebilecek olan söz konusu değişiklikler işletmenin, işyerinin veya işyeri bölümünün devri olarak nitelendirilmektedir.

İşletmenin veya işyerinin devri, şüphesiz yalnızca işletme sahiplerini ilgilendiren bir durum değildir. Devredilen işyerinde çalışan işçiler, alacaklılar ve ilgili başkaca üçüncü kişiler devir işleminin neticelerinden etkilenmektedirler. Çalışma konumuz itibariyle devir işleminin işçiler özelinde etkileri irdelenmektedir. Avrupa Birliği'nin işyeri devri halinde işçi alacaklarının muhafazasına yönelik 2001/23 sayılı Yönergesi dikkate alınarak hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu 6. madde içeriğinde işçi haklarının korunmasına yönelik hükümler düzenlenmiştir. Nitekim hukuk sistematığımızda, işyeri devri sonrasında iş ilişkilerinin akıbetinin düzenlendiği tek hüküm İş Kanunu 6. madde düzenlemesi değildir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesinde; işyeri devrine sebebiyet veren birleşme, bölünme ve türe değiştirme işlemleri sonrasında iş ilişkilerinin durumu ayrıca düzenleme altına alınmıştır. Çalışma konumuzun 'TTK m.178 Kapsamında Yapısal Değişiklik Hallerinin İş İlişkilerine Etkisi' olması sebebiyle TTK m. 178 hükmü detaylı biçimde irdelenerek İşK m.6'yla benzerlikleri ve farklılıkları kıyaslanarak ele alınmıştır.

Tez üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş hukukunun yer bakımından uygulama çerçevesini belirleyen 'işyeri' kavramı, çalışma konumuz olan işyerinin devri açısından da oldukça önem arz ettiğinden, ticaret hukukunun konusu olan işletme kavramıyla farklılıklarına da temas edilerek açıklanmıştır. Ardından, işyeri devri kavramı ve geçerli bir işyeri devrinin koşulları irdelenmiştir. Bu bölümde son olarak; işyeri devrinin asıl işverenlik-alt işverenlik, geçici iş ilişkisi ve iş sözleşmesinin devri kavramlarından farklılıkları incelenmiştir.

İkinci bölümde, 6102 satılı Türk Ticaret Kanunu kapsamında işyeri devrine sebep olan birleşme, bölünme ve tür değıştirme kavramları açıklanmıştır. Yapısal değışiklik hallerinin geçerlilik koşulları irdelenerek; birleşme, bölünme ve tür değıştirme hallerinin sonuçlarına değinilmiştir.

Üçüncü bölümde ise, işyerinin devri dolayısıyla işverenlerin bilgilendirme yükümlölükleri, işçilerin itiraz hakkı ve teminat hakkı kavramları irdelenmiştir. Ayrıca, işyeri devri sonrasında, iş sözleşmesinin işveren tarafının değışmesi hususu, işçinin hakları özelinde irdelenerek fesih olgusu ele alınmıştır. Son olarak işyerinin devri sonrasında, devreden ve devralan işverenlerin sorumlulukları açıklanarak, işçinin hizmet süresinin bütünlüğü göz önünde tutularak kıdem tazminatı ve çeşitli işçilik alacaklarının akıbeti hususu irdelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞYERİNİN DEVRİ

1.1. İŞYERİ

4857 Sayılı İş Kanunu¹ 2.madde düzenlemesinin ikinci fıkra hükmü ile işyeri kavramı açıklanmış durumdadır; işyeri, işveren tarafından mal yahut hizmet üretmek maksadıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçilerin birlikte örgütlendikleri birimdir². Ayrıca işyerinin maddi olan veya olmayan öğeleriyle işgücünün bir hukuk süjesi yönetiminde, evvelden belirlenmiş olan amacı gerçekleştirmek gayesiyle bir araya gelmesiyle oluşan birliktelik olarak da tanımlanabilmesi mümkündür³.

İşyeri kavramının belirlenmesinde işçinin çalıştığı yerin esnaf veya ticari işletme olması kural olarak dikkate alınmaz; ancak İş Kanunu 4. maddesinde yer alan üç kişinin çalıştığı esnaf işletmelerinde iş kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı hususuna dikkat edilmelidir⁴. Ancak bir yerin işyeri olması ile İş Kanunu kapsamına girmesi tamamen farklı kavramlardır. Dolayısıyla bir yerin işyeri olarak tespitinde o yerin İş Kanunu kapsamına girip girmediğinin bir önemi bulunmamaktadır⁵. İşyeri olarak nitelendirme yapılabilmesi için o yerde kaç işçinin çalıştığı önemli değildir. Ayrıca çalışan işçilerin bedeni bir çalışma yahut fikri bir çalışma yapmaları da o yerin işyeri olarak kabul edilip edilmeyeceği noktasında önem taşımamaktadır. İş Kanunu'nun gerekçesinde de belirtildiği gibi işyeri; teknik bir amaca, başka bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik öğelerden meydana gelmiş olan birimlerdir.

¹ 4857 sayılı İş Kanunu, T.10.06.2003, R.G.25134.

² **Nuri Çelik**, İş Hukuku, 26. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013, s.41. **Hamdi Mollamahmutoğlu**, İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, s.190. **Sarper Süzek**, İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2019, s.204. **Kemal Şenocak/ Mustafa Kılıçoğlu**, İş Kanunu Şerhi, Legal Yayıncılık, 2008, s.38. **Haluk Hadi Sümer**, İş Hukuku, 22.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.22. **Candan Albayrak Zincirlioğlu**, İş Sözleşmesinin Devri, Filiz Kitabevi, 2015, s.110. **Kerem Çelikboya**, Ticari İşletmenin Devri 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.100.

³ **Kübra Doğan Yenisey**, İş Hukukunda İş Yeri ve İşletme, Legal Yayıncılık 2007, s.10.

⁴ **Şenocak/Kılıçoğlu**, s.39.

⁵ **Candan Albayrak Zincirlioğlu**, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi, 2018, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, s.431.

İşyeri sermaye, yönetim ve personel olmak üzere üç unsurdan oluşan ve süreklilik arz eden bir oluşumdur⁶. Keza işyeri, aynı zamanda iş mevzuatının yer bakımından uygulama alanının çerçevesini belirlemektedir. Ayrıca işyeri, maddi ve maddi olmayan unsurlarla işgücünün belli bir organizasyon çerçevesinde bir araya gelmesiyle teşekkül eden bir oluşumdur. İşyerinin maddi unsurlarına bina, makine, arsa, büro araç gereçleri örnek olarak verilebilir; maddi olmayan unsurlara ise tecrübe, buluş, müşteri çevresi, patent gibi ögeler örnek olarak gösterilebilir.

İşgücü işyerini meydana getiren esaslı ögelerden bir tanesidir. İşyeri kavramının iş hukukunun araştırma alanına girmesinin altında yatan sebep de işyerinde bulunan işçilerin varlığıdır. Aslında; işçi ve işveren bir organizasyon çerçevesinde amaçlanan teknik amacın gerçekleşmesi adına birlikte çalışmaktadırlar. Bir yerin işyeri olarak kabul edilip edilemeyeceği noktasına o yerde çalışan işçi sayısının önemi yoktur⁷. Ancak işyerinde çalışan işçi sayısı, uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, engelli işçi istihdam yükümlülüğü ve işçilerin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı gibi pek çok hususu etkilemektedir.

1.1.1. İşyeri Kavramının Kapsamı

1.1.1.1 İşin gerçekleştirildiği yer

İş Kanunu'nun 2. maddesinin üçüncü fıkrası "*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.*" düzenlemesi ile işyerinin; işyerine bağlı yerleriyle, eklentiler ve araçlarıyla bir organizasyon çerçevesinde bir bütün olduğunu hüküm altına almış durumdadır. Her ne kadar madde içeriğinde açıkça ifade edilmese de işin gerçekleştiği yerin iş organizasyonu kapsamında olduğuna şüphe bulunmamaktadır.

⁶ Mollamahmutoğlu, s.193.

⁷ Yenisey, s.22. Şenocak/Kılıçoğlu, s.39.

1.1.1.2. İşyerine bağlı yerler

İş Kanunu'nun m.2/f.3 "*İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.*" hükmü gereği üretilen hizmetin veya malın yalnızca bir yerde imal edilmesi durumunda işyerinin neresi olduğu hususunda bir ihtilaf bulunmamaktadır. Ancak uygulamada üretim faaliyetlerinin birden çok birimde teşekkül ettiği durumlarda, söz konusu birimlerin hangisi yahut hangilerinin işyerinin kapsamına girdiği ve ayrı ayrı işyerleri olarak kabullerinin gerekip gerekmediği hususunda uyumsuzluklar gündeme gelebilmektedir.

Genel olarak işyerine bağlı bir yerden bahsedilebilmesi için iki şartın gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar; üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılık ve işyeri ile aynı yönetim altında örgütlenmedir. Aynı işveren aynı işi ayrı yönetimler altında örgütlenmiş ve birbirinden bağımsız işyerlerinde yapıyorsa, bu işyerleri tek bir işyeri olarak kabul edilemezler. İşyerine bağlı yerlerden bahsedilebilmesi için evvela söz konusu bu yerler arasında hukuki bağlılığın bulunması gerekmektedir. Hukuki bağlılıktan kasıt bu yerlerin aynı işverene ait olmasıdır⁸ ancak yalnızca hukuki bağlılığın bulunması bu yerler arasındaki bağlılığın kabulü için yeterli değildir, nitelik yönünden bağlılığın varlığı da şarttır⁹.

Aynı işverene ait iki farklı üretim birimi, aynı amacın elde edilmesi maksadıyla örgütlenmişlerse ya da söz konusu birimlerde aynı amacın farklı üretim aşamaları gerçekleştiriliyorsa nitelik yönünden bağlılık olgusu gerçekleştirilmiştir. Daha geniş bir anlatımda nitelik yönünden bağlılıkla, işyeri ile bağlı birimlerde yapılan işlerin birbirlerini tamamlamaları, aynı hedefe (teknik amaca) yönelmelerini ifade edilmektedir¹⁰. Sayılan tüm unsurların yanında ayrıca söz konusu bu birimlerin yönetimlerinin de birlik bulunmalıdır, bu

⁸ Yenisey, s.26. Mollamahmutoğlu, s.199.

⁹ Süzek, s.188. Şenocak/Kılıçoğlu, s.42.

¹⁰ Çelik, s.59. Mollamahmutoğlu, s.197. Süzek, s.188. Sümer, s.23. Yenisey, s.26-27. Şenocak/Kılıçoğlu, s.42. "4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, 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.... Bir birimin bağlı yer olarak nitelendirilmesi için işin niteliği yönünden bağlılık yeterli olmayıp, yürütümü bakımından da bağlılık gerekir. Yönetimde birlik ölçütünden anlaşılan farklı birimlerdeki mal veya hizmet üretiminin tek elden yürütülecek biçimde örgütlenmesi, bu birimlerin bağımsız bir organizasyon niteliği taşımasıdır." Y9HD. T. 17.11.2015. E. 2015/23264. K.2015/32659.

birimler birbirlerinden bağımsız şekilde örgütlememelidirler aksi takdirde işyerine bağlı yerlerden bahsedilemeyecektir.

1.1.1.3. Araçlar

İş Kanunu 2. madde kapsamında araçlar da işyerinden sayılmış durumdadır. Araçlar; işin yapılmasına doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlayan ve hizmetin yürütülmesinde kullanılan araçlar, motorlu taşıtlar, iş makineleri ve aletlerdir. Araçların işyerinden sayılabilmesi için devamlı ve sürekli biçimde işyerinde bulunması gerekmez, ayrıca söz konusu araçların mülkiyetlerinin işverene ait olması da bir zaruret değildir¹¹.

1.1.1.4. Eklentiler

İş Kanunu m.2/2 “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*” hükmüne göre; *mal* veya hizmet üreten birimlerle birlikte; bu üretim yerlerini çevreleyen, işçilerin bulundukları yerler de işyerinden sayılır; dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım gibi diğer eklentiler de işyerinden sayılır. Kanun metninde yer alan eklentiler sınırlı biçimde sayılmış olmayıp; garaj, otopark yerleri, yükleme, boşaltma ve iskele rampaları gibi yerler de işyerinden sayılacaktır¹².

Bir tesise işyeri eklentisi denilebilmesi için o yerin muhakkak işyerine belli bir mesafede bulunması gerekmez. Ancak Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik gereği ‘emzirme odaları’ ve ‘yurtların’ işyerine 250 metreden uzak bir mesafede bulunmaması gerekmektedir. Emzirme odalarının işyerine 250 metreden fazla mesafede bulunmaması koşulu istisnasız geçerliiyken, yurtların işverenin bir taşıt sağlaması koşuyla bu mesafenin dışında konuşlandırılmaları mümkündür¹³.

¹¹ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2018, s.59. Kaplan , s.58.

¹² Yenisey, s.29. Süzek, s.190.

¹³ Akyiğit,s 58.

1.1.2. İşyeri ve İşletme Ayrımı

İşyeri ve işletme kavramları zaman zaman iç içe geçmekte ve uygulamada birbirlerinin yerlerine kullanılmaktadırlar. İşyeri ve işletme kavramları arasına farkların ortaya konulması, bu kavramlara bağlanan hukuki sonuçların birbirinden farklı olması sebebiyle oldukça önem teşkil etmektedir¹⁴.

İşletmeleri ve işyerlerini aynı organizasyonun farklı iki yansıması olarak değerlendirmek mümkündür¹⁵. İşyerleri hizmet veya mal üretmek hedefiyle hareket ederken işletmeler ise kar elde etme amacıyla ve ileride gerçekleşmesi muhtemel iktisadi hedeflere ulaşma gayesiyle hareket ederler. İşletme; işyerinden daha geniş ve kapsamlı olan, bir veya birden çok işyerinden meydana gelen birimlere denir. Örneğin bir bankanın şubesi bir işyerine vücut verirken, buna karşın tüm organizasyon bir işletmeye vücut vermektedir. Belirtmek gerekir ki; işletme tek bir işyerinden de meydana gelebilmektedir¹⁶.

İşyeri ve işletme kavramları irdelenirken “*ticari işletme*” kavramına da değinmek gerekmektedir. Ticaret hukuku ve iş hukuku disiplinleri benzer biçimde ilk ortaya çıktıklarında liberal bir anlayışla ortaya çıkmışlar, zamanla devletlerin kamu düzenini tesis edebilmeleri adına söz konusu alanlara müdahaleleri neticesinde taraf iradeleri zamanla sınırlandırılmaya başlanmıştır. Bu benzer özellikleriyle birlikte ayrıca ticaret hukuku ve iş hukuku alanlarında sıkça kullanılan ticari işletme, işyeri, tacir ve işveren gibi kavramların birbirlerine yakın içerikleri barındırmaları ve uygulamada sıklıkla yanlış anlamda ve birbirlerinin yerine kullanılmaları sebebiyle bahsi konu kavramların farklılarının irdelenmesi zarureti doğurmuştur.

İşletme genel olarak bir müteşebbisin ekonomik kazanç sağlamak amacıyla emek ve sermayesini bir araya getirmesidir. Her ticari işletme bir işletmeye vücut vermekte ise de her işletmenin bir ticari işletme olduğunun kabulü mümkün değildir¹⁷.

¹⁴ Zircirlioğlu , s.425.

¹⁵ İbrahim Aydın, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Gazi Üniversitesi SBE, 1998, s.20. Sözek, s.191.

¹⁶ Korkmaz/Alp, s.93. Çelikboya, s.100-101. Çelik, s.70. Mehmet Akçaal, İşletmenin Devri, Yetkin Yayınları, 2014, s.81.

¹⁷ Sabih Arkan, Ticari İşletme Hukuku, 25. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2019, s.27.

Ticari işletmeler; esnaf işletmeleri için öngörülmüş olan sınırı aşacak şekilde gelir sağlamayı hedef tutan, faaliyetlerini devamlı ve bağımsız şekilde yürüten işletmelerdir¹⁸. TTK¹⁹ 11. madde düzenlemesinden hareketle bir ticari işletmenin varlığından bahsedilebilmesi için üç unsurun varlığı şart koşulmuş durumdadır. Bu koşullar; esnaf faaliyeti sınır için öngörülen sınır aşacak seviyede gelir sağlamayı hedef tutma, devamlılık ve bağımsızlıktır. Bu koşullardan herhangi birinin eksikliği halinde ticari işletmeden bahsedilemeyecektir.

İşyerleri de ticari işletmeler gibi ekonomik bütünlük teşkil etmektedirler²⁰. Maddi olan ve maddi olmayan unsurların bir organizasyon çerçevesinde bir araya getirilmesi suretiyle devamlı biçimde iktisadi faaliyetlerin yapılması, işyeri ve ticari işletmeler için ortak nitelikteki unsurlardır²¹. Ancak ticari işletmeden bahsedilebilmesi için işyerinin aksine muhakkak o yerde işçinin var olması şart olarak aranmamaktadır²². Yine esnaf faaliyeti sınırını aşacak şekilde gelir sağlamayı hedeflemek, ticari işletme için bir zorunluk ise de işyerinin varlığından bahsedebilmek için böyle bir unsur karşımıza çıkmamaktadır.

Ticaret unvanı tacirin işletmesine ilişkin iş ve işlemlerinde hukuki kimliğini göstermek maksadıyla kullandığı isim olup doğası gereği işyeriyle ilgili değil, ticari işletmeyle ilgilidir. Hatta tacirlerin bir ticaret unvanı adı altında birden fazla işyeri bulunabilir²³. Şubelerin daha önce işyeri olarak kabulünün mümkün olduğunu belirtmiştik, şubeler merkezlerinin ticaret unvanını şube olduklarını belirtmek suretiyle kullanmak zorundadırlar²⁴. Şubelerin işyeri olarak kabulünün bir diğer sonucu ise şubelerin devrinin aynı zamanda işyeri devri niteliği taşımasıdır. Dolayısıyla İş Kanunu'nda yer alan işyeri devrine ilişkin hükümler şube devrinde de geçerli olacaktır. Şirketler açısından işyeri niteliği taşıyan şubelerin devri, tam yahut kısmi bölünme niteliği arz ediyorsa, iş ilişkilerinin geçmesine yönelik TTK m.178 hükmü şubelerin devrine de uygulanabilecektir²⁵.

¹⁸ **Mehmet Bahtiyar**, Ticari İşletme Hukuku, 17.Baskı, Beta Yayınları, 2016, s.18. **Arkan**, s.26. **Oruç Hami Şener**, Ticari İşletme Hukuku, Birinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2016, s.3.

¹⁹ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, T.14.02.2011, R.G.27846.

²⁰ **Çelikboya**, s.100.

²¹ **Aydınlı**, s.30.

²² **Zincirlioğlu**, s.444.

²³ **Yenisey**, s.18.

²⁴ **Şener**, s.15. **Bahtiyar**, s.34. **Arkan**, s.40.

²⁵ **Ferhat Kayış**, Ticari İşletmede Şube Kavramı ve Şube Olmaya Bağlanan Hüküm ve Sonuçlar, Birinci Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s.314.

Ayrıca işletmenin devrinde olduğu gibi işyerinin devrinde de devralan ve devreden bakımından müteselsil sorumluluk söz konusudur. Ancak, işletmenin devrinden farklı olarak, işyerinin devrinde devreden işverenin sorumluluğunun başlangıcı, devrin duyuru veya borcun muacceliyet tarihi değil, işyerinin devredildiği tarihtir²⁶.

1.2. İŞYERİNİN DEVRİ

1.2.1. Genel Olarak İşyeri Devri

Ekonomik koşullar, iş hayatında ortaya çıkabilecek olan beklenmedik krizler, üretim hizmetinin konusunu oluşturan unsurların değiştirilmesi veya söz konusu girişimden vazgeçilmesi gibi nedenlerle iş yerleri el değiştirmekte ve dolayısıyla işyeri devirlerinin sayısı günden güne artmaktadır. İşyerlerinin el değiştirme sebeplerine ek olarak; işverenlerin ekonomik açıdan zor durumda bulunmaları, borçlarını ödeme hususunda güçlük çekmeleri ve iflasları gibi nedenler de o iş yerinin devrine sebebiyet vermektedir²⁷. İşverenler girişim özgürlükleri çerçevesinde işyerlerinin kısmen veya tamamen devrine yönelik hukuki işlemler yapabilirler²⁸.

İşyerlerinin içinde bulunduğu ekonomik gelişmeler beraberlerinde pek çok yapısal değişiklikleri sürüklemektedir. Bu yapısal değişiklik halleri şirket birleşmeleri, bölünmeleri şeklinde teşekkül edebileceği gibi, işverenlerin işyerlerini devretmeleri yoluyla da cereyan edebilmektedir. İşyerlerinin veya işyerlerinin muhtevalarında gerçekleşen değişiklikler, ekonomik olarak daha büyük girişimlerde bulunabilme saikinden kaynaklanmakla birlikte, ekonomik bunalım içerisinde bulunan işyeri ve işletmelerin bu durumdan kurtulmak istemelerinden kaynaklanabilmektedir. Bu durumdan öncelikli etkilenebilecek kişi veya kişiler şüphesiz işçiler olacaktır²⁹. 4857 sayılı İş Kanunu ise işyeri devri kavramının

²⁶ Akçaal, s.82.

²⁷ Mustafa Çiçek, İşyerinin Devri, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.29. Duygu Yıldırım Ertütüncü, İşyeri Birleşmeleri ve Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul Barosu Dergisi, 86(4). 2012, s.97.

²⁸ Dilek Dulay, İşyerinin Tamamının Veya Bir Bölümünün Devri, Terazi Hukuk Dergisi, 7(66). 2012, s.57.

²⁹ Pınar Uzun, İşyerinin Veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17(1–2), 2013, s.285.

nedenlerinden ziyade sonuçlarını, devredenlerin ve devralanların sorumluluklarını, işçilerin ve iş akitlerinden kaynaklı haklarının muhafaza edilmesi hallerini düzenlemektedir³⁰.

İşyeri devrini; işyerinin yahut bir bölümünün hukuki bir işleme dayanmak suretiyle iş sözleşmesine dayalı bütün hak ve borçlarıyla bir başka işverene devri olarak tanımlamak mümkündür³¹. İşyeri devrinin söz konusu olabilmesi için devralan kişinin evvelden işveren sıfatını haiz olması şartı aranmamaktadır.

İşyerinin devri her ne kadar uygulamada daha çok işçileri ve dolayısıyla iş hukukunu ilgilendiren bir kavram olarak düşünülse de Türk Borçlar Kanunu³² ve Türk Ticaret Kanunu içeriklerinde de işyeri devrine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Türk Ticaret Kanunu içeriğinde işyeri devri kavramı ticari işletmenin devri olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. TBK muhtevasında ise 202. madde hükmünde³³ ticari işletmenin devrinin, devir işleminin malvarlığını, işletme değerini, kiracılık hakkını, ticaret unvanını ve diğer fikri mülkiyet haklarını ve ayrıca sürekli biçimde o işletmeye özgülenmiş bulunan malvarlığı unsurlarını kapsadığı düzenlenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi işyeri devri, devre konu olan işyerindeki işçilerin hak ve alacaklarının korunması ve işverenlerin sorumluluğu hüküm altına alınırken; TBK ve TTK' da ise işyeri veya işletmenin malvarlığı değerleri özelinde işyeri devri olgusu hüküm altına alınmaktadır³⁴.

Belirtmek gerekir ki işyerinin devri için o iş yerinde çalışan işçilerin rızası aranmaz, ayrıca işverenler sendika temsilcileriyle dahi bu hususun müzakere edilmeksizin devir işlemi

³⁰ **Mustafa Rüştü Alakır**, Türk İş Hukukunda İşyeri Devrine Neden Olan Hukuki İşlemler, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yük Yüksekokulu Dergisi, 2(1), 2019, s.33.

³¹ **Şeyma Akkaşoğlu**, Şirketlerde Birleşme, Bölünme Veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi, 1.Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s.32. **Zeynep Anıl Atay**, Türk İş Hukukunda Muvazaalı İşyeri Devri, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.46. **Gülsevil Alpagut**, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, 1.Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2010, s.16. **Uzun**, s. 289.

³² 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, T.11.01.2011, R.G.27836.

³³ *“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 dağıtımı yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur.”*

³⁴ **Atay**, s.44.

yapılabilir. Alman hukuk sistematğinde işyerinin devri için işçilerin devir işlemine rıza göstermelerinin devir işlemi için şart olduğu görülmektedir. Ancak hukuk sistemimizde; TTK, İşK ve BK kapsamında işyerinin devri için işçilerin rıza göstermelerinin şart olarak aranmadığı görülmektedir; aksine, işçiler karşı çıksalar dahi işyerinin devri gerçekleşebilmektedir³⁵.

İşyeri devri sonrası iş ilişkilerinin akıbeti hususu, daha sonra daha detaylı ele alınacağı üzere, 2001/23 sayılı AB Yönergesine uygun olarak hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. İş Kanunu'nun 6. madde düzenlemesi ile hedeflenen işyerinde çalışan işçilerin iş güvencelerin sağlanmasıdır. İşçilerin iş güvencelerini tehlikeye sokacak nedenlerin başında işverenlerin değişmesi durumu gelmektedir. İşyeri devrinden kaynaklı, söz konusu işyerinde çalışan işçilerin işlerini kaybetme riski gündeme gelmektedir. İşyeri devrinin yasal düzenlemelere konu olmasının sebebi, devir işleminden önce eski işverenle işçiler arasına evvelden kurulan iş ilişkisinin muhafaza edilerek zayıf durumda bulunan işçilerin korunmasıdır. Bu sayede hem işyerinde çalışan işçilerin optimal düzeyde korunması hedeflenmekte ve işverenin girişim özgürlüğü ile işçinin çalışma hakkının uyumlu hale gelmesi hedeflenmektedir³⁶.

İş Kanunu madde 6 düzenlemesi ile işverenlerin kişiliklerinden çok, işçilerin çalıştıkları işyeriyle aralarında kurulan illiyet bağı ele alınmaktadır. Bu sayede işyeri devri neticesinde işveren değişmiş olsa dahi işçilerle yeni işveren arasında yasadan kaynaklı iş ilişkileri kendiliğinden devam etmektedir³⁷.

1.2.2. 2001/23 Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi

12.03.2001 tarihli “İşletme, İşyeri veya İşyeri Bölümünün Devrinde İşçilerin Talep Haklarının Korunması Hakkında Üye Ülke Mevzuatlarının Denkleştirilmesi” başlıklı 2001/23 sayılı Yönerge ile işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri durumunda söz

³⁵ Ertütüncü, s.98.

³⁶ Uzun, s.286.

³⁷ Alpagut, s.6. Uzun, s.285.

konusu işyerinde çalışan işçilerin hakları ile iş sözleşmelerinin durumu düzenleme altına alınmıştır.

2001/23 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile işyerinin yahut bir bölümünün devredildiği veya devir benzeri işlemlerde iş akdinin devamı ile hem işyerinin hem de işçilerin tüm hak ve borçlarının yeni işverene geçmesi ve işçi haklarının korunması hedeflenmiştir. 2001 sayılı AB Yönergesi bu yönüyle devredilen işyerinde çalışmakta olan işçilerin, işyeri devri sonrası, haklarının feshe karşı muhafaza edilmesi gayesini gütmektedir³⁸. 4857 sayılı İş Kanunu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerinde anılan Yönerge kaynak alınarak benzer düzenlemeler getirilmiş durumdadır. Yine Yargıtay kararlarında³⁹ da 2001/23 sayılı AB Yönergesine ve ABAD kararlarına atıf yapıyor olması yönergenin Türk hukuku açısından önemini gözler önüne sermektedir.

2001/23 sayılı Yönerge, devreden işverenin devrin gerçekleştiği tarihte var olan ve iş ilişkilerinden kaynaklanan tüm hak ve borçların işyerini yahut işletmeyi devralana geçmesini, devre konu olan işyerinde çalışan işçilerin devir sebebiyle karşılaşılabilecekleri bir feshe karşı korunması konularına açıklık getirmekle birlikte işverenlerin bilgi verme ve danışma yükümlülükleri hususlarına da bir çerçeve belirlemektedir⁴⁰.

Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesi, işyeri devrini; işletmenin veya işyerinin ekonomik gayelerini gerçekleştirmek üzere organize edilmiş kaynakları kimliğini koruyan bir ekonomik bütünlüğün bir başka işverene devri olarak tanımlamaktadır. Ekonomik birlik ise, mal ya da hizmet üretiminde teknik hedefin güdüldüğü bir organizasyon bütünlüğüdür⁴¹. İlerideki bölümlerde yönergenin ilgili maddeleri hakkında açıklama yapılacaktır.

³⁸ **Atay**, s.44.

³⁹ “...İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir...” Y9HD. T.09.12.2019. E.2017/15644. K.2019/22409.

⁴⁰ **Fatma Bengü Uçarol**, İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.33. **Tuba Uzun Birinci**, İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23 EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi İle 4857 Sayılı İş Kanunu’nun Karşılaştırılması, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.115, 2014, s.362.

⁴¹ **Senay Güner**, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu Düzenlemeleri Işığında İşyeri Devri ve İş İlişkilerine Etkisi, Legal Hukuk Dergisi, 13(155), 2015, s.115. **Uçarol**, s.34.

1.2.3. Yasal Düzenlemelerde İşyeri Devri

1.2.3.1. İş kanunu ve Türk ticaret kanunu kapsamında ‘işyeri devri’

İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu kapsamında işyeri devrinin hüküm ve sonuçları ileride detaylıca irdelenecektir, ancak işyeri devrinin mevzuatta genel olarak nasıl ele alındığının anlaşılabilmesi için, ilk etapta iki hüküm hakkında bazı açıklamalara yer vermek gerekir. İş Kanunu’nun 6. maddesine göre, işyerinin yahut işyerinin bir bölümünün devri durumunda, mevcut iş sözleşmelerinin tarafı olan işveren değişmekte fakat iş sözleşmeleri kapsamındaki tüm hak ve borçlar yeni işverene geçmektedir⁴². İş Kanunu’nun 6. maddesi “*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*” ifadeleri ile işyerinin hangi unsurlarla ve ne şekilde devredilebileceği hüküm altına alınmış durumdadır.

TTK m.178 düzenlemesinin, ticaret şirketlerinin bölünmesine ilişkin hükümler arasında yer almasından ötürü, yalnızca ticaret şirketlerinin bölünmesi durumunda gündeme gelebileceği düşünülse de birleşme ve tür değiştirme durumunda, işçilerin ve iş sözleşmelerinin akıbetlerinin düzenlendiği TTK m.158 ve TTK m.190’da TTK m.178’e yapılan atıflar dolayısıyla ilgili madde, ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi durumlarında, iş ilişkilerini düzenleyen bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş ilişkilerinin geçişi TTK m.178. maddesinde “*Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer.*” şeklinde düzenlenmektedir. Her ne kadar İşK ve TTK hükümleri kapsamında işyerinin devri durumunda iş ilişkilerinin geçişini düzenlenmekte ise de bu hükümler arasında işçilerin itiraz hakkı, sorumluluk ve teminat gösterilmesi gibi devrin esasen işçiler açısından esaslı olarak kabul edilebilecek noktalarında yer alan farklılıklar göze çarpmaktadır. Dolayısıyla söz konusu durumlarda hangi kanunun uygulama alanı bulması gerektiği uygulamada problemlere yol açabilmektedir.

⁴² Çiçek, s.33.

1.2.3.2. TTK m.178 ve işk m.6 düzenlemelerinin kıyaslanması

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesi işyeri ve işletmede çalışan işçiler açısından oldukça önemli hukuki sonuçları olan birleşme, bölünme ve tür değiştirme neticesinde iş ilişkilerinin nasıl ve ne derecede etkileneceğini hüküm altına almaktadır. Ancak bu düzenlemenin bir benzeri İş Kanunu çerçevesinde 6. Madde de düzenlemesinde yer almaktadır. Ancak TTK, İş Kanunu'ndan farklı düzenlemelere yer vermektedir. Çalışma hayatında işçiler, işverenler ve uygulamacılar açısından sorun teşkil edebilecek söz konusu bu farklılıkların irdelenmesi ve farklılık teşkil eden hükümlerin karşılaştırmalı olarak ele alınması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi de işyeri devrinin şartları, hüküm ve sonuçlarının çerçevesini çizmektedir. İlgili madde genel nitelikte bir hüküm olup, tüm işyeri devri niteliğindeki işlemleri kapsamakta ve devir işlemlerinin hüküm ve sonuçlarını düzenlemektedir. Ayrıca madde metninin uygulama alanı yalnızca cüz'i halefiyete neden olan işyeri devri niteliğindeki işlemler olmayıp, işyeri devrine neden olduğu durumlarda yapısal değişiklik hallerinde de işçi alacaklarının akıbeti düzenleme alanı bulmaktadır⁴³.

1.2.3.3. İşK m.6 ve TTK m.178 hükümlerinin ortak düzenlemeleri

Daha önce açıkladığımız üzere, Türk Ticaret Kanunu m.178/1 hükmü *“Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devri gününe kadar bu sözleşmelerden doğan bütün hak ve borçlarıyla devralana geçer.”* düzenlemesiyle; İş Kanunu ise m.6/1 *“İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.”* düzenlemesiyle iş ilişkilerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceğini düzenlemiş durumdadır.

⁴³Aslıhan Kayık Aydınalp, İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, 1.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2017, s.81. Alpagut, s.75.

İşçilerin hizmet sürelerinin önem arz ettiği haklarda; işçilerin işyerini devreden işverenin yanında işe başladıkları tarihe göre işlem yapılması her iki kanun metninde de ortak unsur olarak göze çarpmaktadır. Örneğin işyeri devri sonrası devralan işveren yanında çalışmaya devam eden ve sonrasında devralan işveren tarafından sözleşmesi haksız şekilde feshedilen işçinin kıdem tazminatı, devralan işveren yanında çalıştığı sürelerde göz önüne alınarak hesaplanmalıdır. Ayrıca belirtmekte fayda vardır ki; her iki kanun düzenlemesi gereği işyerinin devrinin haklı fesih sebebi olmadığı gibi işverenler bakımından iş güvencesi kapsamındaki işçiler için geçerli fesih nedeni olarak kabulü mümkün değildir⁴⁴.

1.2.3.4. İşK m.6 ve TTK m.178 hükümlerinde yer alan farklılıklar

4857 sayılı İş Kanunu içeriğinde kendine yer bulan işyeri devri kavramı, işçilerin hak ve alacakları ile işverenin sorumluluğu hususları paralelinde düzenleme altına alınırken; TTK kapsamında işyeri devri, işyeri ve işletmenin malvarlığı değerleriyle ilişkilendirilerek düzenlenmektedir⁴⁵.

İş Kanunu'nun aksine TTK m.178, iş ilişkilerinin devir işlemini takiben otomatik olarak değil, işçilerin '*itiraz etmediği*' hallerde iş ilişkilerinin devralana geçeceğini öngörmektedir ve bu yönüyle İş Kanunu'ndan ayrılmaktadır⁴⁶.

İş Kanunu m.6/4 hükmü yapısal değişiklik durumlarında müteselsil sorumluluğun söz konusu olmayacağını düzenlemişken TTK m.178/3 çerçevesinde müteselsil sorumluluk öngörülmüş durumdadır ayrıca söz konusu müteselsil sorumluluk halinin süresi ve kapsamı TTK kapsamında İş Kanunu'na nazaran daha kapsamlı ve farklı şekilde ele alınmıştır⁴⁷.

İş Kanunu m.6 işyeri devrinde, devreden işverenin devir tarihinden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işverenle birlikte devir tarihinden itibaren

⁴⁴ Akkaşoğlu, s.105.

⁴⁵ Atay, s.44.

⁴⁶ Akkaşoğlu, s.105. Şebnem Kılıç, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre İşyeri Devrine İlişkin Değişikler ve Yenilikler, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13(167-168), 2018, s.189. Güner, s.138.

⁴⁷ Uçarol, s.109. Eren Düzen, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Hükümleri Işığında Yapısal Değişiklik İşlemlerinde İş İlişkilerinin Geçmesi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2016, s.73.

iki yıl süreyle sorumlu olacağını düzenlemesine karşın, 4. fıkarda “*Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanamaz.*” hükmünü öngörmüştür. TTK m.178/3’te ise “*Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklardan müteselsilen sorumludur.*” hükmü yer almaktadır. Görüldüğü gibi, ilgili hükümde de birlikte sorumluluk öngörülmüştür. Daha önce ifade ettiğimiz üzere, bu düzenleme yapısal değişiklikler halinde uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra, birlikte sorumluluğun süresi ve kapsamı da İş Kanunu’na nazaran daha kapsamlı biçimde ön görülmüştür.

TTK madde 178 düzenlemesi uyarınca işçilere alacakları için bir teminat talep etme hakkı verilmişken İş Kanunu muhtevasına böyle bir teminat hükmüne yer verilmemiştir⁴⁸. Daha sonra detaylı olarak irdeleneceği üzere, şirketlerde meydana yapısal değişiklikler nedeniyle işçi alacaklarını muhafaza altına alınması amacıyla TTK m.157 ve TTK m.178/5 teminat hakkı düzenleme altına alınmış durumdadır.

1.2.3.5. Uygulanacak kanun hükümlerinin belirlenmesi

Farklı hükümlerin çatıştığı durumlarda hangi hükmün uygulama adına öncelik arz ettiği konusunda hukuk sistemimizde üç temel ilke vardır. Bunlar; üst kanun önceliği (lex superior), yeni tarihli kanunun eski kanuna kıyasen önceliği (lex posterior) ve genel kanun özel kanun (lex specialis) ilişkisidir⁴⁹.

TTK ve İşK düzenlemeleri üst kanun önceliği bakımından irdelendiğinde; her iki kanunun da aynı seviyede olduğu görünmektedir⁵⁰. Yeni tarihli kanunun eski tarihli kanuna önceliği hususu ele alındığında ise 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 4857 sayılı İş Kanunu’na kıyasen daha yeni tarihli olduğu görünmektedir⁵¹ ve fakat genel kanun özel kanun ilişkisi

⁴⁸ Reha Poroy/Ünal Tekinalp/Ersin Çamoğlu, Ortaklıklar Hukuku I, 13. Baskı İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014, s.165.

⁴⁹ Şeref Gözübüyük, Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları, 35.Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013, s.71. Kemal Gözler, Hukukun Temel Kavramları, 11.Baskı, Bursa, Ekin Yayıncılık, 2013, s.128-129.

⁵⁰ Uçarol, s.108. Güner, s.108.

⁵¹ Atay, s.46.

incelendiğinde birtakım tereddütler ortaya çıkmaktadır⁵². Her ne kadar TTK 178. madde hükmünün işyerinin devri halini düzenlediğinden özel hüküm olarak kabulü gerektiği kabul edilse de⁵³, benzer şekilde İş Kanunu’nun da salt iş ilişkileri düzenleyen özel kanun olarak uygulama önceliğinin bulunduğu da söylenebilecektir⁵⁴. Dolayısıyla söz konusu durumda uygulanacak kanun hükmünün belirlenmesinde kanun koyucunun iradesinin ve gayesinin de ortaya çıkarılması gerekmektedir. TBBM Adalet Komisyonu Raporu’nda konuya ilişkin “...Diğer yandan 178 inci madde, işçiye itiraz hakkı tanıdığı, aksi kararlaştırılmadıkça veya halin gereğinden anlaşılmadıkça işverenin iş sözleşmesinden doğan alacaklarını başkasına devretmesine izin vermediği, alacaklarını başkasına devretmesine izin vermediği, alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilmek hakkını işçiye tanıdığı için İş Kanununun 6 ncı maddesinden daha iyidir ve amaca daha uygundur. ... 178 inci maddenin, İş Kanunun 6 ncı maddesi karşısında özel hüküm olarak korunmasında, düzenlediği alanlarda uygulanmasında, gereğinde İş Kanunun 6 ncı maddesinden boşlukların doldurulmasında istifade edilmesinde yarar görmüş, hatta bu yolda zorunluluk bulunduğu sonucuna varmıştır...” ifadeleriyle TTK m.178 düzenlemesinin özel hüküm olup öncelikle uygulanması gerektiği, buna karşın İşK m.6 düzenlemesinin ise tamamlayıcı norm niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 178. madde hükmü şirket birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi gibi şirketlerde yapısal değişikliklere yol açan ve işyeri devrine sebebiyet veren işlemlerde uygulama alanı bulacaktır. Ancak ticaret şirketlerinde söz konusu durumlar haricinde kalan ve işyeri devrine vücut veren hâllerde (satış kiralama vs.) Türk Ticaret Kanunu’nun işyeri devrine ilişkin hükümleri uygulanmaz⁵⁵.

Hukuk sistematığımızda işyeri devrini takiben iş ilişkilerinin akıbetini düzenleyen hükümlerin ayrı ayrı mevzuatlarda yer almaları karışıklıklara ve hatta kanun hükümlerinin doğru ve yeterli biçimde uygulanamamasına yol açmaktadır. Sonuç itibarıyla söz konusu

⁵² Akkaşoğlu, s.106.

⁵³ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, 4.Baskı, Ankara, Lykeon Yayınları, 2020, s.67. Nuri Çelik/Nurşen Canikoğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 33.Baskı İstanbul, Beta Yayıncılık, 2020, s.154. Aydınalp, s.81. Süzek, İş Hukuku, s.204. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.164. Kılıç, s.170. Güner, s.109.

⁵⁴ Akkaşoğlu, s.106.

⁵⁵ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.154.Süzek, s.202.

çok başlı sistemin değiştirilmesinin uyumsuzlukların çözümü açısından faydalı olacağı kuşkusuzdur.

Doktrinde söz konusu hükümlerin TTK içeriğinden kaldırılıp İş Kanunu yahut Türk Borçlar Kanunu'nun işyeri devrini düzenleme altına alındığı hükümlerine atıfta bulunulması gerektiği⁵⁶ savunulmakla birlikte işçiye daha fazla koruma tahsis etmiş olması nedeniyle İŞK ve TBK hükümlerinin TTK içeriğine paralel hale getirilmesi⁵⁷ görüşü de öngörülmüş durumdadır; TTK m.178 içeriğinde yer alan hakların diğer devir türlerini de içine alacak şekilde genişletilmesi ve bu hakların nasıl ve ne şekilde kullanılacağına ilişkin gerekli yasal düzenlemelerin yapılarak uygulamada karşılaşılan sorunların önüne geçilmesi gerekmektedir⁵⁸.

1.2.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kapsamında 'İşyeri Devri'

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁵⁹ işyeri devri konulu 89/1. maddesi *"Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kuruma olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kuruma karşı geçersizdir."* düzenlemesiyle işyerinin sigortalıları ile birlikte devri halinde birlikte sorumluluk halini hüküm altına almaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında bir işyeri devrinden bahsedilebilmesi için söz konusu devir işlemi 'en az bir sigortalının iş sözleşmesinin' devralan işverene geçmesi halini kapsamalıdır. Yalnızca, işyerinin mülkiyetinin devri yahut kullanma hakkının devredilmesi bu kapsama alınmamaktadır, 5510 sayılı Kanun kapsamında işyeri devrinden bahsedilebilmesi için işyerinde çalışan işçilerin de sözleşme ile devredilmiş olması gerekmektedir⁶⁰.

⁵⁶ Akkaşoğlu, s.110.

⁵⁷ Kılıç, s.192.

⁵⁸ Güner, s.139.

⁵⁹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, T.31.05.2006, R.G.26200.

⁶⁰ Çiçek, s.36.

1.2.5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında ‘İşyeri Devri’

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 38. madde hükmü kapsamında *“İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; işyeri veya işyerlerinde Uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapıluncaya kadar toplu iş sözleşmesi olarak devam eder.*

Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer.” ifadeleriyle işyeri devrinin toplu iş sözleşmemelerine etkisi düzenlenmiştir.

1.3. GEÇERLİ BİR İŞYERİ DEVRİNİN KOŞULLARI

İşyeri devri, işyerinin taşınır ya da taşınmaz malları, alacakları, borçları, kıymetli evrakları ekonomik unsurlarıyla birlikte tamamının yahut bir bölümünün devredilmesidir⁶¹. 4857 sayılı 6. maddesi, işyeri devri konusunda genel nitelikte bir hükümdür. İşyeri ya da işverenin bir bölümünün hukuki işleme dayanarak bir başka işverene devredildiği durumlarda uygulama alanı bulur. Ancak, önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, şirketlerde yapısal değişikliklere de sebep olan işyeri devri işlemlerinde kural olarak Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve ilgili madde hükümleri uygulanacaktır. Ancak TTK m.134/2 düzenlemesi birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde diğer kanunlarda TTK düzenlemesine aykırı olmayan hükümlerin saklı tutulacağı öngörüldüğünden, İş Kanunu 6. madde TTK düzenlemelerine aykırı düşmemek kaydıyla, gerek yapısal değişikliğe yol açan işyeri devirlerinde gerekse yapısal değişikliğe yol açmayan işyeri devirlerinde uygulama alanı bulacaktır⁶².

⁶¹Şenocak/Kılıçoğlu, s.151. Süzek, s194. Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.148. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.61.

⁶² Aydınalp, s.58.

İş Kanunu madde 6 emredici nitelikte bir hükmüdür. Dolayısıyla hem devralan hem de devreden işveren ve işçiler devir işleminden evvel yapacakları bir sözleşmeyle bu hükmün aksini kararlaştıramazlar. Devir işleminin sonucuna bağlanan hukuki sonuçları ortadan kaldıran sözleşmeler geçersizdir⁶³.

4857 sayılı İş Kanunu 6. madde düzenlemesi işyeri devri için üç şartın gerçekleşmesini şart koşturmuştur. Bu şartlar; devredilen işyerinin ekonomik birliğinin devri, devrin hukuki işleme dayalı olarak gerçekleştirilmesi ve son olarak işyeri devri sonrasında işverenin değişmesidir. İşK 6. madde hükmünde yer alan bu şartların birlikte gerçekleşmediği işlemlerin işyeri devri olarak kabulü mümkün değildir⁶⁴.

1.3.1. Ekonomik Birliğin Devri

Gerek Avrupa Birliği Yönergelerinde gerekse Avrupa Adalet Divanı kararlarında devrin konusunu oluşturacak işyeri yahut işyeri bölümü ifadesi yerine '*ekonomik birlik*' kavramı kullanılmaktadır⁶⁵. Avrupa Birliği 2001/23 sayılı Yönergesinde yer verilen '... devir, ekonomik bir asıl ya da yan faaliyetin icrası için, kaynakların organize edilmiş bir şekilde bir araya getirilmesi anlamında kimliğini koruyan bir ekonomik birliğin devridir.' ifadeleriyle işyeri ya da işletme kavramları yerine '*ekonomik birlik*' kavramı kullanılmıştır. İşyeri devrini hüküm altına alan İşK m.6 düzenlemesinde '*ekonomik birlik*' kavramına yer verilmemiş olması, bu koşulun hukuk sistematığımız açısından uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir⁶⁶.

Ekonomik birlik; mal ya da hizmet üretiminde teknik amacın izlendiği bir organizasyonel bütünlüktür⁶⁷. İşyerleri maddi öğelerle maddi olmayan öğelerin işgücüyle bulunduğu ve teknik bir amaçla örgütlenmiş bir bütündür. Sayılan bu öğelerden bir veya birkaçının

⁶³Şenocak/Kılıçoğlu, s.151.

⁶⁴Çiçek, s.39. Uzun, s.291.

⁶⁵"Avrupa Birliği yönergelerinde ve Avrupa Adalet Divanı kararlarında, devrin konusunu oluşturacak iş yerini ifade etmek üzere ekonomik birlik kavramına yer verilmiştir. Bu yönergelere göre hukuki sonuç doğuracak bir işyeri devrinden söz edebilmek için, iş yerini ifade eden ekonomik birliğin bu kimliğini koruyarak devredilmesi gerekir. Ekonomik birliğin devri söz konusu değilse, AB yönergelerine göre işyerinin veya işyeri bölümünün devrinden söz edilemez" YHGK 13.12.2017. E.2015/2887 K.2017/1751. Atay, s.49. Yenisey, s.179.

⁶⁶Süzek, 'İş Hukuku' s.195. Güner, s.114.

⁶⁷Sarper Süzek, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15.Özel Sayı, 2014, s.314.

devrinin işyeri devrine vücut verip vermediğinin tespiti için ekonomik birliğin kimliğini koruyarak devir işleminin gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti gerekmektedir. Ekonomik birliğin devri söz konusu olmaksızın devir işlemi gerçekleştirilmişse gerek AB yönergeleri gerekse de İşK 6. maddesi çerçevesinde geçerli bir işyeri yahut işyeri bölümü devrinden söz edilemeyecektir⁶⁸.

İşyeri devri işleminin en temel unsuru, devre rağmen ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Dolayısıyla; maddi ve maddi olmayan öğelerin devredilip devredilmediği ve devir esnasındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, devre konu işyerindeki devir öncesi ve sonrası gerçekleştirilen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse verilen bu aranın süresi kriterleri geçerli bir işyeri devrinin unsurları arasında yer almaktadır⁶⁹.

Geçerli bir işyeri devrinden söz edilebilmesi için ekonomik birliğin korunması gerekliliği Yargıtay içtihatlarında⁷⁰ da yer almaktadır. Bahsi konu bu kararlarda geçerli işyeri devrinin koşulları da belirtilmiş olup; maddi ve maddi olmayan unsurların devri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, devir öncesi ve sonrası gerçekleştirilen faaliyetlerin benzerlik

⁶⁸ **Çiçek**, s.41. “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğinin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir.” Y.9.HD. K.24.06.2020. E.2016/18176. K.2020/6277.

⁶⁹ **Kılıç**, s.160. **Yenisey**, s.181. “Devirden sonra işyerindeki ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının saptanabilmesi için, yürütülen faaliyetin devirden sonra yeni işveren tarafından aynı veya özdeş biçimde Devirden sonra işyerindeki ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının saptanabilmesi için, yürütülen faaliyetin devirden sonra yeni işveren tarafından aynı veya özdeş biçimde sürdürülmesi ölçütü yanında, işyerinin taşınmaz ve taşınır malları ile maddi olmayan varlıkların, işyerinde çalışan işçilerin sayı ve uzmanlık bakımından çoğunluğunun, bunun yanı sıra müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devir öncesi ve sonrasındaki faaliyetler arasında benzerlik olup olmadığı, devir sebebiyle işyerinde faaliyet askıya alınmışsa askı süresi gibi koşullar da göz önünde tutulmalıdır.” Y.9HD. T.05.11.2013.E.2011/33206.K.2013/28313.

⁷⁰ “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. Avrupa Adalet Divanı, maddi ve maddi olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın da işgücünün önem taşıdığı sektörlerde, ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri yoluyla da işyeri devrinin gerçekleşebileceğini kabul etmektedir.” Y.9.HD. T.24.09.2019. E.2017/808. K.2019/9507.

derecesi ve devredilen işyeri faaliyetlerine ara vermişse kesintinin süresi kriterleri her somut işyeri devri niteliği arz eden olayın özelliklerine göre değerlendirilerek geçerli bir iş yeri devrinin söz konusu olup olmadığı kararlaştırılmaktadır⁷¹.

Ekonomik birliğin kimliğini koruyarak devredildiğinin kabulü ve İşK 6. madde düzenlemesinin devir işlemine uygulanabilmesi için işyerinin tamamının işverene geçmesi yahut Yargıtay kararlarında belirtilen ögelerin tamamın gerçekleşmesi şart değildir. İşyeri ya da işyeri bölümünün devri için işyerini karakterize etmek koşuluyla söz konusu ölçütlerden bir kısmının devredilmesi yeterlidir⁷².

1.3.2. İşyerinin ve İşletmenin Türü

İşyeri ve işletmenin türü, tek başına devri belirleyen bir unsur olmasa da işyerinin kimliğini kaybetmeden devri için hangi ögelerin devir işlemine dâhil olması gerektiğinin belirlenmesinde büyük bir önem taşır⁷³. İşyeri ve işletmenin türü ölçütü İşK m.6 kapsamında işyerinin devrinin söz konusu olabilmesi için, maddi ya da maddi olmayan işletmesel araçların devrinin zorunlu olup olmadığı, şayet zorunlu ise zorunluluk derecesi noktasında bir kanaat oluşmasına yardımcı olmaktadır. Maddi ya da maddi olmayan unsurlardan hangilerinin işyerini karakterize ettiğinin tespitinde işyerinin ve işletmenin türüne göre farklılıklar ortaya çıkabilmektedir⁷⁴.

Örneğin; üretim sektöründe yer alan bir işyerlerinin devrinde bina, makineler, üretim araçları, ham maddeler, taşıtlar söz konu işyeri için önem arz edebilecekken söz konusu bu maddi unsurların yanında patent, marka gibi gayri maddi unsurlarda devir işlemi için önem arz etmektedir. Devre konu olan işyeri emtia ticaretiyle uğraşıyorsa, bu tür işyerlerinin devri sırasına know-how, good will gibi maddi olmayan ögelerin yanında müşteri çevresinin muhafaza edilmesi, müşterilerin devralan işverene naklini mümkün hale getirebildiği sürece, işyerinin mekanlarının, ofislerinin de devri gerekecektir⁷⁵.

⁷¹ Şenocak/Kılıçoğlu, s.153. Atay, s.49.

⁷² Süzek, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', s.315. Şenocak/Kılıçoğlu, s.153. Alpagut, s.46.

⁷³ Yenisey, s.182.

⁷⁴ Şenocak/Kılıçoğlu, s.154. Akkaşoğlu, s.73.

⁷⁵ Şenocak/Kılıçoğlu, s.155.

1.3.3. Maddi Unsurların Devri

İşyerinin maddi unsurları, ekonomik birliğin kimliğinin belirlenmesinde yararlanılacak esaslı unsurlardan bir diğeridir. Maddi unsurlar, devredilen işyerinin amaçlanan teknik amacının gerçekleşmesinde kullanılan, işyerini ya da işletmeyi oluşturan bina, makine, araç-gereç, ekipman gibi temel araçlardır⁷⁶.

Özellikle üretim sektöründe yer alan işyerleri bakımından maddi ögeler işyerinin kimliğini oluşturan önemli unsurlar arasındadır. Üretim faaliyetlerinde kullanılan bina, fiziksel mekanlar, araç gereçler ve makinelerin devir işlemine konu edilmemiş olması kimliğini muhafaza eden bir ekonomik birlikten ve dolayısıyla geçerli bir işyeri devri işlemini kabulünü engelleyecektir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki; devredilen işyerinin ekonomik kimliği muhafazası açısından, muhakkak maddi unsurların tamamının devredilmiş olması şart değildir, kimliği meydana getiren esaslı unsurların devri gerekli ve yeterlidir⁷⁷. Dolayısıyla, işyerinin yahut işletmenin maddi ögelerinin devredildiği her durumun işyeri devrine sebebiyet vereceğinin söylemi hatalı olacağı gibi maddi ögelerin tamamının devredilmediği durumda da işyerinin devrinin mümkün olmayacağını söylemek yanıltıcı olacaktır⁷⁸.

4857 sayılı İş Kanunu m.6 kapsamında; devre konu işyeri yahut işletmenin amaçlanan teknik amacına vücut verebilecek maddi unsurların devredilmiş olması geçerli bir işyeri devrinin gündeme gelebilmesi için ve ekonomik kimliğin muhafaza edilebilmesi adına gerekli ve elzem bir koşuldur.

1.3.4. Maddi Olmayan Unsurların Devri

Maddi olmayan işyeri ögeleri genellikle hizmet sektöründe ön plandadır. Maddi olmayan işyeri unsurlarına; lisanslar, patentler, know-how, mevcut sözleşmelere taraf olma, müşteri ilişkileri, ticari itibar, imalat lisansı gibi hususlar örnek olarak gösterilebilir⁷⁹.

⁷⁶ Çiçek, s.42. *Süzek*, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', s.315.

⁷⁷ Alpagut, s.51.

⁷⁸ Aydınalp, s.61.

⁷⁹ Alpagut, s.54.

İş Kanunu 6. madde çerçevesinde geçerli bir işyeri devrine konu teşkil edebilmeleri için devredilen maddi ve gayri maddi öğelerin esaslı olarak kabul edilmesi, yani; amaçlanan teknik amacın aynı yahut benzerinin hayata geçirilebilmesi için olmazsa olmaz bir nitelik taşıması gerekmektedir.

İşyeri devri halinde işyerinin ekonomik kimliğine vücut veren kimi maddi olmayan unsurların devredilmemesi durumu, işyeri devrinin kanuna uygun olarak gerçekleştirilmesine engel teşkil edebilmektedir. Özellikle üretici pozisyonundaki işyeri yahut işletme sahiplerinin, yüksek kalite vaadini gözler önüne seren markalı ürünlerde, marka işyeri devrinin önemli bir ögesi pozisyonuna sahiptir. Dolayısıyla marka gibi sınai hakların devri işyeri devrinin emaresi⁸⁰ olarak gösterilebilecek olsa da tek başına markanın devrinin işyeri devri olarak kabul edilmesi mümkün görünmemektedir. Çünkü marka işyerinin bir unsuru olmadığından ayrıca tek başına bir ekonomik birlik oluşturmaz⁸¹.

Endüstriyel hakların devri genellikle devralan işveren tarafından da aynı teknik amacın izleneceğine işaret etse de yalnızca gayri maddi unsurların devri her durumda işyeri devri sonucunu doğurmaz. Maddi olmayan öğeler açısından da esaslı olarak kabul edilebilecek unsurların devri gerekecek ve dolayısıyla ekonomik kimliğinin muhafaza edilmesi; patent, marka, goodwill, know-how gibi maddi olmayan öğelerin devrine bağlı ise geçerli bir işyeri devri için muhakkak bu unsurların da işyeri devrine konu edilmesi gerekecektir⁸².

1.3.5. İşgücünün Devri

İşgücü faktörünün ön plana çıktığı sektörlerde, ekonomik birliğin önemli bir bölümünü işgücü unsuru meydana getirmektedir⁸³. İşyerinin ekonomik kimliğinin belirleyici unsuru olarak işgücü gösteriliyorsa ya da başka bir söylemde işçi topluluğu organizasyonel bir bütünlüğe vücut veriyorsa, yalnızca işgücünün devrinin de işyeri devri olarak kabulü mümkündür⁸⁴.

⁸⁰ Şenocak/Kılıçoğlu, s.159.

⁸¹ Alpagut, s.55.

⁸² Yenisey, s.187. Akkaşoğlu, s.77.

⁸³ Aydınalp, s.62. Yenisey, s.187.

⁸⁴ Süzek, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', s.318. Kılıç, s.160. "İşyeri devrinin temel ölçütü ekonomik birliğin kimliğinin korunması olup, Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddî ve maddî olmayan

Devralan işverenin, önceki organizasyonu devam ettirebilecek sayı ve nitelikteki işçiyi devralması, işyeri devrinin varlığının tespiti için önemli bir noktadır. Fakat diğer unsurlarda olduğu gibi, işgücünün devri de tüm diğer unsurlarla birlikte değerlendirilip, geçerli bir işyeri devrinin var olup olmadığı, esaslı unsurların devredilmiş olup olmadığı tespit edilmelidir⁸⁵. Ağırlıklı şekilde işgücü faktörünün ön planda olduğu bazı sektörlerde, işçiler ekonomik bütünlüğü meydana getirebilir. Bu tür işyerlerinde yeni işyeri ya da işletme sahibi, hem önceki işverenin icra ettiği faaliyetleri sürdürüyor hem de önceki işverenin faaliyetler için çalıştırdığı işçileri sayı ve uzmanlık yönü itibarıyla önemli sayılabilecek kısmını devralarak faaliyetlerini sürdürüyorsa, devralanın ekonomik bütünlüğün kimliğini muhafaza ettiği söylenebilecektir⁸⁶.

1.3.6. Müşteri Çevresinin Devri

İşletmelerin ve işyerlerinin maddi olmayan bir diğer unsuru müşteri çevreleridir⁸⁷. Müşteri çevresinin devrinin ekonomik birliğin koruyup korunmadığının tespiti konusunda ABAD Meckx ve Neuhuys kararları irdelenmelidir. Söz konusu bu karara göre “*Dava konusu olayda bir araba firması belirli bir bölgedeki mümessilliğini kendi ortağı olduğu bir şirketten alarak bağımsız bir şirkete verme kararı alır. Yapılan sözleşme uyarınca yeni şirket aynı bölgede araba firmasının mümessilliğini üstlenecek olup, yapılan toplu iş sözleşmesi uyarınca eski şirketin 64 işçisinin 14 ünü aynı koşullarda işe alır. Ayrıca eski mümessil bütün müşterilerine kendi faaliyetlerini sona erdirdiğini bildiren ve yerine yeni şirketi öneren teklifi reddeder ve işverenin kendilerini başka bir yerde kurulu başka bir şirkette, farklı çalışma koşullarıyla mevcut müşterilerinin yahut satış rakamlarının korunacağına dair hiçbir garanti içermeyen çalışmaya zorlanamayacağını, bu nedenle sözleşmelerin işveren tarafından sona erdirilmiş sayıldığının kabulü gerektiğini iddia eder.... Adalet Divanı'na*

unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir.... Maddî ve maddî olmayan unsurların devri söz konusu olmaksızın işgücünün önem taşıdığı sektörlerde ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devri de işyeri devri olarak kabul edilmelidir.” YHGK. T.05.03.2020. K.2020/251. E.2016/22-1156.

⁸⁵ Güner, s.117.

⁸⁶ Çiçek, s.43.

⁸⁷ “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin kimliğini korumasıdır. Maddî ve maddî olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir.” Y9.HD. T.12.10.2020.E.2016/27082. K.2020/11552.

göre, eski mümessil tarafından yürütülen faaliyetler aynı bölgede ve aynı şartlarda yenisine devredilmiş, yeni mümessil çalışan personelin bir grubunu devralarak müşteriler nezdinde yürütülen bir kampanyadan da faydalanarak faaliyetlerine hiç ara vermeksizin devam etmiştir. Bu durumda Yönergenin kapsamına giren bir devir bulunmamaktadır.⁸⁸”. Ayrıca belirtmek gerekir ki; müşteri çevresinin devri ekonomik bütünlüğün kimliğini muhafaza edilebilmesi adına tek başına yeterli bir unsur olarak kabul edilmemeli, diğer unsurlarla bir arada değerlendirilmelidir.

1.3.7. Devir Sonrası Yürütülen Faaliyetlerin Benzerliği

Devir işlemi neticesinde işyerine ilişkin unsurların devredilmesinin işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespitinde kriterlerden bir diğeri de işyeri devri akabinde yürütülen faaliyetlerin aynı yahut benzer olmasıdır⁸⁹. Maddi ve maddi olmayan işyeri öğelerinin veya işgücünün ya da müşteri çevresinin tek başına devri işyeri devrine vücut vermez, söz konusu bu unsurların işyeri devri olarak kabul edilebilmesi için devirden önceki ve sonraki işyerinde gerçekleştirilen faaliyetlerin aynı veya benzer olması gerekmektedir⁹⁰.

İş güvencesini tehlikeye düşüren önemli sebepler arasında, işçilerin çalışmakta oldukları işyerlerinin el değiştirmesi, devir işlemi neticesinde işverenin değişmiş olması gelmektedir⁹¹. Ekonomik birliğin kimliğini muhafaza edilmesi suretiyle devir işleminin gerçekleştirildiğinin en açık göstergesi, işyerinde yürütülen faaliyetlerin devir sonrasında da aynı veya benzer şekilde devamının sağlanmasıdır. Çünkü mevcut iş akitlerinin sürekliliği ve iş güvencesi ancak bu şekilde sağlanabilecektir. Tek başına belirleyici olmamakla birlikte, devir işlemi öncesi ve sonrası gerçekleştirilen faaliyetlerin aynı ya da benzer olması hem AB hukukunda hem de hukuk sistematiğimizde geçerli bir devir işleminin var olup olmadığı noktasında asli ve olmazsa olmaz bir nitelik arz etmektedir⁹².

⁸⁸ ABAD, C-171/94, Merckx ve Neuhuys, 17 Mart 1996, (aktaran **Aydımalp**, s.63-64). **Yenisey**, s.193.

⁸⁹ **Atay**, s.55.

⁹⁰ **Düzen**, s.10.

⁹¹ **Süzek**, ‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’, s.311.

⁹² **Akkaşoğlu**, s.80. **Alpagut**, s.59.

Kimliğin muhafaza edilerek ekonomik birliğin devrinde elzem olan, devredilen üretim unsurları arasında işlevsel bağlılığın korunması ve başka bir organizasyon bünyesine dahil olduğunda, devralanın bu yolla aynı veya benzer ekonomik faaliyetin devamını sağlamasıdır⁹³. Fakat ekonomik birliğin devrinin geçerli bir devir işlemine neden olup olmadığının tespiti yapılırken, içinde bulunulan koşullara ve kriterlere göre değerlendirilme yapılmalıdır.

1.3.8. Faaliyetlere Ara Verilme Süresi

Ekonomik birliğin devrinin geçerliliğinin kabul edilebilmesi için, devralınan işyerindeki faaliyetlerin gerçekten devam edip etmediği dikkate alınmalıdır. Eğer faaliyetlerle ara verilmişse, bu aranın süresi 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde geçerli bir işyeri devrinin varlığı açısından önem taşımaktadır⁹⁴.

Devir sırasında ekonomik birliğin kimliğinin kaybolduğunu gösterecek bir kesintinin var olup olmadığının tespiti her somut devir işleminin özelliklerine göre değerlendirilmelidir. ABAD kararlarında ara verme süresine ilişkin prensip olarak kabul edilebilecek somut bir açıklama yer almamaktadır. Her somut olay ayrı ayrı irdelenerek devir ya da kapatma olgusu irdelenmelidir. ABAD kararlarında genel olarak '*ekonomik olarak önemli*' bir zaman diliminden bahsedilmektedir. Dolayısıyla devredilen işyerinin faaliyetlerine son verilmesi ile devralan işverenin tekrar faaliyetlerine başlaması arasında ekonomik olarak önemli bir zaman parçası geçmişse artık işyeri devri değil işyerinin kapatılması durumu gündeme gelecektir⁹⁵.

İşyerindeki faaliyetlere verilen aranın, söz konusu işyerinin kapatılmasına sebebiyet verecek şekilde uzun olması durumunda, işçilerin iş sözleşmelerinin devamlılığını hedefleyen bir düzenleme olması sebebiyle İşK m.6 uygulama alanı bulamayacaktır⁹⁶.

⁹³ Süzek, '*İş Hukuku*', s.196.

⁹⁴ Şenocak/Kılıçoğlu, s.163. Yenisey, s.199.

⁹⁵ Alpagut, s.62-63. Detaylı bilgi için bkz s.37.

⁹⁶ Düzen, s.13.

1.3.9. Devrin Hukuki İşleme Dayalı Olarak Gerçekleştirilmesi

4857 sayılı İş Kanunu m.6'da düzenleme altına alınan hukuki işlemle devir şartı, işyeri devrine sebebiyet veren nedenin külli halefiyet veya kanun hükmü gereğince gerçekleştiği durumlar dışında kalan ve işveren değişikliğine yol açan işyeri devirlerini kapsamakta olup, işyerinde işveren değişikliğine yol açan tüm durumlarda uygulama alanı bulmalıdır⁹⁷. Dolayısıyla işyeri veya işyerinin bir bölümü kanuna dayanarak yahut idari bir tasarrufla devrediliyorsa İşK m.6 çerçevesinde geçerli bir işyeri devrinden bahsedilemeyecektir. Cebri icra yoluyla satın alma da hukuki işleme dayalı bir devir olarak kabul edilemeyecektir. Çünkü cebri icrada ihale prosedürü devletin egemenlik hakkını kullandığı bir işlemdir⁹⁸.

İşyeri devrine ilişkin İş Kanunu 6. madde düzenlemesinde işyeri devrinin ancak hukuki bir işlemle yapılabileceği belirtilmiş, fakat bir sınırlamaya gidilmemiştir. Bununla birlikte uygulamada en sık rastlanan hukuki işlem türü işyerinin bir başka işverene satılması durumudur⁹⁹. Şüphesiz madde metnin de anlaşılacağı üzere, her işveren değişikliğine sebebiyet veren hukuki işlem neticesinde işyeri devrinden bahsetmek hatalı olacaktır¹⁰⁰.

İşyerinin devri, o işyerinin devamlı kullanım hakkının devrine yol açan satım sözleşmesi, kira sözleşmesi veya işletme kirası yoluyla gerçekleştirilebileceği gibi devredilen işyerinin farklı unsurları üzerinde fiili egemenliği gerçekleşmesini sağlayan bir sözleşmeler bütünüyle de meydana gelebilir¹⁰¹. Mülkiyet hakkının devralan işverene geçmesi işyeri devrinin geçerliliğini etkileyen bir unsur değildir. Bu sebeple işyerinin devri işlemi kira akdi şeklinde de yapılabilir¹⁰². Belirtmek gerekir ki; işyeri devrine sebebiyet veren hukuki işlemin tarafı olan devreden ya da devralan işverenlerin kamu ya da özel hukuk tüzel kişisi veya gerçek kişi olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır¹⁰³.

⁹⁷ **Gülsüm Sönmez Tatar**, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Ankara, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 2011, s.38. **Ali Güzel/Deniz Ugan Çatalkaya**, İşyerinin Veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15.Özel Sayı, 2014, s.171.

⁹⁸ **Şenocak/Kılıçoğlu**, s.165.

⁹⁹ **Alakır**, s.33. **Uzun**, s.295.

¹⁰⁰ **Alpagut**, s.41.

¹⁰¹ **Kılıç**, s.169.

¹⁰² **Uzun**, s.296.

¹⁰³ **Çiçek**, s.47. **Kılıç**, s.167.

İşyerinin devri işleminden önce gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi durumunda da söz konusu bu işlemin bir tür işyeri devri olarak kabulü mümkündür¹⁰⁴.Adi ortaklıklarda da ortaklardan birinin hissesini devretmesi durumunda ortaklıktan çıkılmış olunacağından işyeri devri hükümleri uygulanacaktır¹⁰⁵. Ancak tüzel kişiliği bulunan ortaklıklarda; ortaklardan birinin hissesini devretmiş olması işyeri devrine sebebiyet vermez, zira bu halde işveren sıfatında bir değişiklik meydana gelmemektedir, aynı tüzel kişi işveren sıfatını taşımaya devam etmektedir¹⁰⁶.

İflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesinin gündeme gelmesi durumunda işyerinin bir başka işverene devri bir hukuki işlemin varlığına dayansa da bu halde İşK m.6 kapsamında işyerinin devrine ilişkin düzenleme uygulama alanı bulamayacaktır¹⁰⁷.

Tamamı kamuya ait olan bir işyerinin işyeri devri sonucunu doğuracak biçimde tüm unsurlarıyla birlikte bir özelleştirme işlemi sonucunda başka bir işverene geçmesi neticesinde de işyerinin devrinin varlığının kabul edilmesi gerekmektedir¹⁰⁸.

Tüzel kişiliğin birleşme ve tür değiştirmesi hallerinde de İşK m.6 düzenlemesi gereği hukuki işleme dayalı olarak işyeri devrinin varlığından bahsedilebilecektir. Birleşme ve bölünme hallerinde, miras gibi külli halefiyet söz konusu olsa da işyeri devri, birleşme veya bölünme sözleşmesinden kaynaklandığından, bu hallerde işyerinin devri gündeme gelebilecektir¹⁰⁹.

1.3.10. İşveren Sıfatında Değişiklik Meydana Gelmesi

İşk 6. madde düzenlemesi “*İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*” hükmü ile işyeri devrini

¹⁰⁴ **Cumhur Sinan Özdemir**, İşyeri Devrinin İş Kanunu Yönünden Hukuki Sonuçları, Terazi Hukuk Dergisi, 7.(70) 2012, s.11. **Uzun**, s.296. **Kılıç**, s.167.

¹⁰⁵ **Dulay**, s.59.

¹⁰⁶ **Çiçek**, s.49. **Uzun**, s.296.

¹⁰⁷ **Kılıç**, s.168.

¹⁰⁸ **Dulay**, s.59. **Özdemir**, s.111.

¹⁰⁹ **Şenocak/Kılıçoğlu**, s.165.

düzenleme altına alırken bir başkasının devralmasından bahisle devir işlemi neticesinde işveren sıfatında değişikliğin gereğini ortaya koymaktadır.

İşyeri devrinin söz konusu olabilmesi için kuşkusuz işverenin değişmiş olması gerekmektedir. 2001/23 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi 1. maddesi *“Bu yönerge, işletme, işyeri ve işletme veya işyerinin bir bölümünün bir başka işverene sözleşmesel devri veya birleşme halinde uygulanır.”* düzenlemesi ile işyeri devrinde işveren değişikliği kriterine yer vermiş durumdadır¹¹⁰.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; devral işverenin devreni aynı işyerinde yönetici olarak ataması ve devreden işverenin devralanın talimatlarına göre davranması, işyerinin devri işleminin geçersizliğine neden olmaz¹¹¹.

1.4. İŞYERİ DEVRİNİN DİĞER ÜÇLÜ İLİŞKİLERLE KARŞILAŞTIRILMASI

1.4.1. İşyeri Devri ve Alt İşverenlik

1.4.1.1. Alt işverenlik kavramı

Teknolojinin ve sanayinin günümüz koşullarında oldukça ilerleme kaydetmesi sebebiyle işverenler kaliteli ve seri üretim faaliyetlerinde bulunabilmek adına ilgilerini belirli alanlarda yoğunlaştırmakta ve bu alanlarda uzmanlaşmaktadırlar. Söz konusu uzmanlaşma neticesinde işverenler uzmanlık alanları dışında kalan işlerde farklı ve uzmanlık sahibi işverenlerin bu işi yapması yoluna gitmektedirler¹¹². Alt işverenlik kavramı 4857 sayılı İş Kanunu m.2 kapsamında ve Alt işverenlik Yönetmeliği'nde¹¹³ düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu m.2/6 hükmü gereği; işyerinde, işletmenin ve işin gereği ve teknolojik nedenlerden ötürü uzmanlık gerektiren işlerde, işyerinin bir kısmında yahut eklentilerinde asıl işverenden farklı başkaca alt işverenler de işçilerini yalnızca söz konusu bu işyerinde çalıştırmak koşuluyla

¹¹⁰ Güner, s.120.

¹¹¹ Şenocak/Kılıçoğlu, s.165.

¹¹² Talat Canbolat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1991, s.12.

¹¹³ Alt İşverenlik Yönetmeliği, m.4, R.G.27010.

işçi çalıştırabilmektedirler¹¹⁴. Önemle belirtmek gerekir ki, asıl işverenin işletmesinin veya işinin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünmek suretiyle alt işverene verilemez¹¹⁵. Ayrıca, asıl işveren tarafından verilmiş bir işi, işçi çalıştırmaksızın kendisi yapan kimseler alt işveren olarak kabul edilemez¹¹⁶.

Alt işverenler, çalıştırmış oldukları işçiler bakımından işveren pozisyonundadırlar. Söz konusu işçiler, bir iş akdine dayanarak çalışmaktadırlar, fakat bu durumun aksine asıl işverenle alt işveren arasında bir iş veya hizmet akdi bulunmamaktadır. Asıl işverenle alt işveren arasında eser, istisna, taşıma, kira vb. sözleşmeler bulunmaktadır. Alt işverenler üstlenmiş olduğu işi asıl işveren adına ve hesabına değil kendi adına ve yine kendi işçileriyle yürütmektedir¹¹⁷. İşK m.2/7 'ye göre asıl işverenin işçileri alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaları suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimseler ile alt işverenlik ilişkisi kurulamaz¹¹⁸.

İş Kanunu m.2 ve Alt İşverenlik Yönetmeliği uyarınca asıl işveren ile alt işveren arasında bir alt işverenlik ilişkisi kurulabilmesi için birtakım unsurların gerçekleşmiş gerekmektedir. Geçerli bir alt işverenlik ilişkisinden bahsedilebilmesi için; asıl işverene ait işyerinde çalışan işyerinde kendi işçileri de bulunmalıdır, alt işverenin üstlenmiş olduğu iş teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren veya yardımcı iş niteliğinde olan bir iş olmalıdır. Alt işveren verilen iş asıl işe ilişkin olmalıdır, alt işveren üstlenmiş olduğu iş için çalıştırdığı işçileri sadece o iş yerinde çalıştırmalıdır, söz konusu iş asıl işveren ait işyerinde yapılmalıdır¹¹⁹.

Geçerli bir alt işveren ve asıl işveren ilişkisinin varlığının kabul edilebilmesi için ilk olarak bir asıl işverenin varlığı şarttır. Bu nedenle bir kimsenin işveren sıfatını haiz olmaksızın, arazisine yapılacak inşaat işi için anahtar teslim biçimde yüklenici müteahhit ile anlaşması

¹¹⁴ **Fahrettin Korkmaz/Nihat Seyhun Alp**, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019, s.75.

¹¹⁵ **Çelik**, s.44. Alt İşverenlik Yönetmeliği, m.4.

¹¹⁶ **Sümer**, 'İş Hukuku'.s.17.

¹¹⁷ **Korkmaz/Alp**, s.76. **Süzek**, s.157.

¹¹⁸ **Nuri Çelik**, 'İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları', 2010, Sicil İş Hukuku Dergisi, s.5.

¹¹⁹ **Süzek**, s.157. **Sümer**, s.17. **Çelik**, s.45. **Ezgi Eyüboğlu**, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) 2019, s.35.

durumu bir alt işverenlik ilişkisine vücut vermeyecektir¹²⁰. Ayrıca belirtmekte fayda vardır ki; alt işverenin henüz başlangıçta bir işyerinin olması şart olmadığı gibi, işveren sıfatını da ilk kez asıl işverenden aldığı iş nedeniyle de kazanmış olabilir.

Geçerli bir alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için gerekli olan bir diğer unsur ise işin, asıl işverenin işyerinde yürütülen mal yahut hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler arasında yer alması gerektiğidir¹²¹.

Alt işverenlik zamanla uygulamada en fazla sorunla karşılaşılan kurumlardan biri haline gelmiştir. Bu durumun nedenleri arasında; sendikal örgütlenmeden, toplu iş sözleşmesinin düzenlemelerinden, engelli istihdam yükümlülüğünden, iş güvencesi ve iş güvenliği hükümlerinden kurtulmak isteyenlerce kötüye kullanılması gösterilebilir¹²². Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nda alt işverenlik durumunda muvazaayı önlemek amacıyla; asıl işverenin işçilerinin alt işverence çalıştırılması halinde haklarının kısıtlanamaması, asıl işveren yanında çalışmış olanla alt işveren ilişkisinin kurulamaması, asıl işin kanunda sayılan koşullar gerçekleşmeksizin bölünerek alt işverene verilememesi gibi bir dizi önlemler öngörülmüş durumdadır¹²³.

1.4.1.2. Alt işverenlik ilişkilerinde muvazaa

Muvazaa; tarafların, üçüncü kişileri aldatmak maksadıyla, gerçek iradelerine uygun olmayan işlem yapmaları ve görünüşte yapılan hukuki işlemin hiç netice meydana getirmemesi yahut yapılmak istenilen işlemin gizlenmesi maksadıyla istekleri dışında farklı bir sözleşme

¹²⁰ **Murat Şen/Aslı Naneci**, Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.15, 2009, s.26.

¹²¹ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.46. **Çelik/Canikoğlu/Canbolat**, s.114. “*Alt işveren, bir işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren alanlarda iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini, sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren olarak tanımlanabilir. Alt işverenin iş aldığı işveren ise asıl işveren olarak adlandırılabilir. Bu tanımlamalara göre asıl işveren- alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.*” Y9HD K.04.02.2020. E.2016/13662. K.2020/1346.

¹²² **Şen/Naneci**, s.46.

¹²³ **Çelik/Canikoğlu/Canbolat**, s.138-139.

meydana getirmeleridir¹²⁴. Muvazaalı işlemlerde hukuki işlem tarafları dile getirilen iradenin gerçek iradeye uygun olmadığını bilmekte ve üçüncü kişileri aldatmak gayesiyle hareket etmektedirler.

Uygulamada pek çok şirket aslında hiç faaliyette bulunmamasına ve işçi çalıştırmamasına rağmen, aktif faaliyetlerine devam ediyormuş gibi gösterilerek görünüşte sözleşmeler imzalanmakta ve kanunun arkasından dolanmak suretiyle işçilerin yasal hakları tehlikeye düşürülmektedir¹²⁵. Alt İşverenlik Yönetmeliği 3. maddesinin g bendinde sayılan:

- i. İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi
- ii. Daha önce o işyerinde çalışanlarla alt işverenlik ilişkisi kurulması
- iii. Asıl işverenin işçilerinin, alt işverence işe alınmak suretiyle çalıştırılmaya devam edilmesi
- iv. İşçilerin; toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ya da başkaca çalışma mevzuatlarından doğan haklarını kısıtlamak gibi iradelerini gizlemeye yönelik işlemler hallerinde muvazaanın varlığı kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu 2.madde 7. fıkrası düzenlemesi “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından ise alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*” hükmü ile gerek alt işverenlik ilişkisinin kurulması ile ilgili yasak ve kısıtlamalara yer vermekte gerekse iş hukuku muhtevasında muvazaa unsurunun çerçevesi çizilmiş ve hukuki karşılığı düzenlenmiş durumdadır.

¹²⁴ **Ümit Vefa Özbay**, Roma Hukukundan Günümüze Muvazaa Kavramı, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 6(1), 2020, s.53. **Meryem Günay**, ‘Roma Hukukundan Günümüze Muvazaa Kavramı’ Ankara Üniversitesi SBE (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2007, s.14.

¹²⁵ **Alastair Hudson**, Understanding Company Law, Taylor & Francis Group, 2017, s.48.

Kanunda sayılan ögelerin yer aldığı fakat muvazaalı bir işlemin bulunmadığı alt işverenlik ilişkilerinin de ortaya çıkması mümkündür. Örneğin; asıl işveren tarafından alt işverene verilen iş nedeniyle iş akitlerinin feshi gündeme gelen işçilerin, iş sözleşmelerinin feshi yerine alt işverene ait işyerinde çalıştırılmasının sınırlandırılması, alt işverence söz konusu bu işçilerin çalıştırılmamasına sebebiyet verecektir. Dolayısıyla; işçi lehine öngörülen İşK m.2/7 hükmü işçilerin aleyhine sonuçlar doğmasına sebebiyet verebilecektir¹²⁶.

Alt işverenin yüklendiği işin yapıldığı yerin ve asıl işverenin işyerinin tek işyeri olarak kabul edilmesi ve iş hukuku açısından tek işyeri olarak işlem görmesi gerekirken, ayrı ve bağımsız bir işyeri olduğunun kabulü muvazaa tartışmalarının devamına zemin teşkil etmektedir¹²⁷.

Asıl işverenin işi hiçbir koşul, denetim ya da sınırlama olmaksızın alt işverene verebileceğinin kabulü elbette mümkün değildir, aksi durum iş ilişkilerinin içinden çıkılmaz bir hale bürünmesine neden olabilecektir. İşin alt işverene verilmesine yönelik alınan karar; muvazaaya sebep oluyorsa ya da işçilerin hukuk düzenince muhafaza altına alınmış olan hak ve özgürlüklerinin kullanmasını engelleyecek biçimdeyse yargısal denetim devreye girer¹²⁸.

Asıl işveren ve alt işveren arasında gerçekleşen hukuki ilişkinin muvazaalı olup olmadığının tespiti, işçiler veya işçi sendikalarının açmış oldukları davalar neticesinde yargı mercileri tarafından irdelenebileceği gibi, gerek çalışma hayatının genel denetimi gerekse 5763 sayılı kanun uyarınca bakanlık iş müfettişleri tarafından da yapılabilecektir¹²⁹. Yine; asıl işverenden iş alan alt işverenin bu durumu tescil ettirmesi gerekmektedir ve tescil yapılan bu işyerlerinde bakanlık denetçileri tarafından muvazaa denetimi yapılabilme olanağı

¹²⁶ **Ayfer Sönmez**, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2009, s.83.

¹²⁷ **Sebehaddin Şen**, Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.3, 2006, s.95.

¹²⁸ **Kadriye Bakırcı**, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin İşyeri Bölümünün Devriyle Bağlantısı-Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulurken İş Sözleşmelerinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.18, 2010, s.125.

¹²⁹ **Abdurrahman Çalık**, Son Düzenlemelere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri İle İlgili İncelemeler, Çalışma Dünyası Dergisi, 2(3), 2014, s.87.

bulunmaktadır¹³⁰. Belirmek gerekir ki; müfettiş tarafından yapılan inceleme neticesinde muvazaa tespit edilmişse ilgililer uyuşmazlığı yargıya taşıyabilmektedirler¹³¹.

1.4.1.3. İşyeri devri ile alt işverenlik arasındaki benzerlik ve farklılıklar

İş Kanunu ve Alt İşverenlik Yönetmeliğinde işaret edilen biçimde cereyan eden muvazaalar ve alt işverenin işi terk ettikten sonra başka bir alt işverence işin devralınmasından kaynaklı uyuşmazlıklar çalışma ve iş yaşantısında sıklıkla problemler meydana getirmektedir. Oysa işyerinin devri kavramı ile alt işverenlik kavramı birbirinden tamamen farklı kurumlardır. İşin bir bölümünün alt işverene verilmesinde alt işveren, kendisine verilmiş olan işi tamamladığında alt işverenlik ilişkisi sona ermektedir fakat işyerinin devri durumunda geçici süreli değildir. Devralan sürekli biçimde işi kendi adına yapmaktadır¹³².

İşK m.2'ye göre asıl-alt işverenlik ilişkilerinde sorumluluk açısından asıl işveren ve alt işveren işçilerin hak ettikleri alacaklardan dolayı asıl işveren alacakların zamanaşımı süresi boyunca sorumludurlar. Fakat İşK m.6 gereği işyerinin devrinde, devreden işveren devir işleminden evvel doğmuş olan ve de devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıllık süreyle sınırlıdır¹³³.

Yalnızca işyerinde gerçekleştirilen faaliyetin devri işyeri devri niteliğinde değildir. Örneğin; bir işyerinin sadece onarım işlerinin başkaca bir işverene verilmesi bir faaliyet devrine sebebiyet verdiğinden alt işveren ilişkisi kurulmuş olur¹³⁴.

¹³⁰ **Dilek Baybora**, İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(2), 2010, s.23.

¹³¹ “Muvazaanın tespiti halinde bu yönde hazırlanan müfettiş raporu ilgililere bildirilir ve ilgililer altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edebilirler. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. İş Müfettişliği tarafından hazırlanan muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin tespit edildiği rapora ilgililerin süresi içinde itiraz etmemesi ya da mahkemece muvazaalı işlemin varlığına dair hüküm kurulması halinde, alt işverenliğe dair tescil işlemi iptal edilir. Bu halde alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.” Y9HD T.10.06.2020. E.2016/13662. K. 2019/12824. Çalık, s.78.

¹³² **Çiçek**, s.447.

¹³³ **Süzek**, 'İş Hukuku', s.201. **Çiçek**, s.447. **Uçarol**, s.89.

¹³⁴ **Mehtap Yücel Bodur**, Avrupa Birliği Adalet Divanının C-463/09 Sayılı Kararı İle Alt İşveren İlişkisi-İşyerinin Bir Bölümünün Devri Tartışması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 23(2), 2019, s.38. **Süzek**, 'İş Hukuku', s.201.

İşyerinin bir bölümünün devrinde, devreden işverenin organizasyonundan bağımsız bir işyeri söz konusudur. Alt işverenin işyeri ise asıl işverenin işyerinin bir kısmı kabul edilemeyeceği gibi tamamen bağımsız bir işyeri olarak da kabul edilemez. Yine; asıl işverenin faaliyetlerin yerine getirilmesi noktasına söz hakkı varken, işyerinin bir bölümünün devrinde devreden işverenin herhangi bir tasarruf yetkisi bulunmamaktadır¹³⁵.

Türk Hukukunda asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile iş yerinin devri kavramlarının aynı somut olayda söz konusu olup olmayacağı hususu tartışmalıdır. Bu nokta esasen AB Yönergesi ile Türk iş mevzuatı arasındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Tartışmaların bir diğer sebebi ise Türk İş Hukuku'nda alt işverenlik düzenlemelerinin çok eskiye dayanması, buna karşın işyeri devrine dair düzenlemelerin, alt işverenliğe kıyasla daha geç kabul edilmiş olmasıdır. Bu nedenle öğretilde bu iki düzenlemenin birbirleri ile çakışmayacakları görüşü ile bu iki düzenlemenin birbirini dışlamadığı ve aynı somut olayda gündeme gelebilecekleri görüşü olmak üzere iki farklı görüş bulunmaktadır¹³⁶.

İşyerinin bir bölümünün devriyle asıl işverenlik–alt işverenlik ilişkisinin çakışabileceği görüşüne göre; hukuk sistematığımızda bu iki kuruma ilişkin ayrı ayrı düzenlemelerin yer alması, iki kurumun aynı somut olayda uygulanmasına engel teşkil etmez. Devralanın faaliyetlerini, devreden işverenin örgütsel bütünlüğü altında sürdürüyorsa bu iki kurum birlikte uygulanabilecektir. Bu görüş ışığında, bir iş yerinin kantininin yahut bir fabrikanın yemekhanesinin işletilmesini işçilerle birlikte devri hem bir iş yeri bölümünün kira yoluyla devrine hem de asıl işveren–alt işveren ilişkisini meydana getirecektir. Farklı bir söylemle ekonomik birliğin kimliğini muhafaza ettiği bir işyeri bölümü devri aynı zamanda asıl işverenlik–alt işverenlik ilişkisine de vücut verebilecektir¹³⁷.

İşyerinin devri ile alt işverenlik ilişkisinin aynı somut olayda çakışabileceği görüşüne karşılık, doktrinde bu iki düzenlemenin birlikte uygulanamayacağı görüşünü savunan yazarlar da vardır. Bu görüşü savunan yazarlara göre; her ne kadar kanun kapsamında bu iki

¹³⁵ Bodur, s.72.

¹³⁶ Bodur, s.52.

¹³⁷ Münir Ekonomi, İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2000, s.345. Alpogut, s.97. Bodur, s.54.

kurumun birlikte uygulanmasına engel bir düzenleme bulunmasa da bu durum kanunun müsaade etmesinden değil, birbirinden ayrı görmesi ve farklı sonuçlar öngörmesinden ileri gelmektedir. Zira bu iki kurumun iç içe geçmesi teknik olarak doğru olmadığı gibi hukuki sonuçlar açısından da uygulamada çatışmalar çıkmasına sebebiyet verecektir¹³⁸.

İşyerinin devriyle birlikte devredenin, bahsi konu işyeri bakımından faaliyetleri tamamen sona ermekte ve organizasyonun dışına çıkmaktadır. Yine benzer şekilde devredenin işin yürütümü ve denetimi konusunda herhangi bir söz hakkı bulunmamaktadır. Buna karşın alt işveren işin yürütümü ve denetimi konusunda talimat verme yetkisini haiz hale gelmektedir. Dolayısıyla farklı hukuki neticeler doğuran bu iki düzenlemenin birlikte uygulanabileceği savunulamaz. Aksinin kabulü bir hukuki neticeye iki ayrı sorumluluğun yüklenmesi anlamına gelecektir. Bu durum yeni bir müteselsil sorumluluk biçiminin yaratılması anlamına gelir ki ilgili düzenleme ancak kanunla mümkün olabilecektir. Bu nedenle olsa olsa söz konusu hükümlerin birleşmesinden değil ancak, yarışmasından bahsedilebilecektir¹³⁹.

Uygulamada alt işverenlerin faaliyet süreleri sona erdirdikten sonra işyerinden ayrılmaları neticesinde işçiler yeni alt işveren şemsiyesi altında çalışmaya devam edebilmektedirler. Alt işveren ilişkisinin sona ermesi neticesinde yüklenici alt işveren işçilerini beraberinde götürüyor yahut iş sözleşmeleri de sona eriyorsa bir çelişki meydana gelmeyecektir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca, alt işveren işyerinden ayrılmasına rağmen işçilerin yeni alt işveren yanında çalışmaya devam etmeleri durumunda her ne kadar doktrinde aksi görüşler¹⁴⁰ bulunsa da İşK m.6 kapsamında bir işyeri devrinin kabulü gerekmektedir¹⁴¹.

¹³⁸ **Bodur**, s.59.

¹³⁹ **Bodur**, s.66.

¹⁴⁰ “Bir hukuki işleme dayalı olarak işyeri devri veya iş sözleşmesinin devri olmaksızın işçinin aynı iş yerinde çalışması halinde önceki alt işverenle olan iş sözleşmesinin alt işveren tarafından sona erdirildiği ve sonraki alt işveren ile yeni bir iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmelidir.”: **Haluk Hadi Sümer**, Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.15, 2009, s.109.

¹⁴¹ **Süzek**, 'İş Hukuku', s.202. **Çiçek**, s.451. **Uçarol**, s.86. **Dulay**, s.63. “Taraflar arasındaki temel uyumsuzluk işyeri devrinin bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. İşçinin 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.” Y22HD. T.08.07.2020. E.2017/38693. K.2020/9111. “Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir. Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı

İş ve çalışma yaşantısında yüklenici pozisyonundaki alt işverenlerin değişmesine rağmen, değişen alt işveren işçilerinin işyerindeki çalışmalarını ara vermeksizin devam ettirdikleri olaylara oldukça sık biçimde rastlanmaktadır. Yüksek mahkeme, alt işveren değişikliklerine rağmen devamlı biçimde çalışan işçilerin varlığı halinde söz konusu durumun işyeri devrine sebebiyet verebilmesi için bir süre kesintisi olmamasını yahut verilen aranın makul bir süreye tekabül etmesini ön koşul olarak aramaktadır¹⁴². Değişen alt işverenler bünyesinde yapılan çalışmaların hukuki nitelendirilmesi yapılırken; çalışmaların kesintiye uğraması ve söz konusu bu kesintilerin makul süreyi aşması durumunda yeni yüklenici ile yeni bir sözleşme kurulmuş olduğunun kabulü gerekecektir.

1.4.2. İşyeri Devri ve Geçici İş İlişkisi

1.4.2.1. Geçici iş ilişkisi kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesi çerçevesinde düzenleme alanı bulan 'geçici iş ilişkisi' özel istihdam büroları aracılığıyla veya holding bünyesinde içinde ya da aynı şirketler topluluğu muhtevasına bağlı farklı bir işyerinde görevlendirme biçiminde kurulabilen bir ilişkidir¹⁴³. Geçici iş ilişkisi; iş sözleşmesi gereği iş görmekle yükümlü olan işçilerin, söz konusu iş görme edimini sözleşmenin tarafı olan asıl işverene karşı değil, geçici olarak farklı bir işverene karşı yerine getirdikleri bir iş ilişkisidir. Dolayısıyla geçici iş ilişkisi, asıl işveren, işçi ve geçici işveren arasında kurulan üçlü bir ilişki meydana getirmektedir¹⁴⁴.

Ekonomik, teknolojik ve sosyal yaşantıdaki gelişmelerin çalışma hayatını etkilemesi iş yaşantısında esneklik temelli yapılanmaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu

sürdürmeleri hâlinde, alt işverenler arasında İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir." Y22HD. T.05.03.2020. E.2016/22-1165. K. 2020/251.

¹⁴² "İşyeri devrinden söz edilebilmesi için çalışma süresinin kesintisiz olması gerekmektedir... bir alt işverendeki çalışma süresinin sona erdiği ve diğer alt işverendeki çalışma süresinin başladığı tarih arasında 10-15 gün gibi makul süreyi aşan çalışma aralıklarının varlığının tespiti halinde artık işyeri devrinden söz edilemeyeceği kabul edilmelidir. Davacının bu süreyi aşan bir kesintiden sonra başlayan çalışması, yeni bir iş sözleşmesine dayalıdır." Y22HD. T. 09.07.2020. E.2017/29360. K. 2020/9192.

¹⁴³ **Süzek**, 'İş Hukuku', s.280.

¹⁴⁴ **Algın Çifter/Özge Demir**, 4857 Sayılı İş Kanuna'na Göre Geçici İş İlişkisi Kavramı Türleri Ve Koşulları, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.10, 2006, s.9. **Ali Baran Çetiz**, Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, Hacettepe Üniversitesi SBE (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2020, s.10. **Müslim Demir**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Geçici İş İlişkisi, Mali Çözüm Dergisi, 24(123), 2014, s.14.

yapılanmalar kendilerini yeni çalışma modellerinin oluşumunda göstermiş ve pek çok yeni çalışma biçimi ortaya çıkmıştır, geçici iş ilişkisi kavramı da yeni çalışma modelleri arasında yer almaktadır¹⁴⁵. İş sözleşmeleri, sözleşmenin nispileği prensibi gereği sözleşme tarafları arasında bir iş ilişkisi meydana getirmektedir. Dolayısıyla, sözleşmeye taraf olmayan bir kimse ile iş ilişkisi kurulabilmesi mümkün değildir. Ancak istisnai bir durum olarak İşK m.7 düzenlemesinde yer alan ‘geçici iş ilişkisi’ hükmü ile sözleşmenin tarafı olmayan bir işverenle atipik bir iş ilişkisi kurulabilmesi mümkün hale getirilmiştir¹⁴⁶.

Üçlü bir iş ilişkisi meydana getiren geçici iş ilişkisinde, işçi ile asıl işveren arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir zira asıl işveren ödünç veren işverendir. Fakat işçi iş sözleşmesi ile üstlendiği işi iş görme borcunu devralan işverene karşı yerine getirmektedir¹⁴⁷. Geçici iş ilişkisinde işveren işçisini geçici bir süreliğine çalışması için bir başka işverene vermektedir. Geçici iş ilişkisinde işveren sıfatından doğan hak ve yükümlülükler çeşitli kişiler arasında pay edilmektedir. Meydana gelen bu paylaşma neticesinde işçinin muhatabı çoğalmaktadır¹⁴⁸.

Geçici iş ilişkisi kararlaştırılan sürenin dolması, tarafların anlaşması, ölüm, ödünç veren işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin feshedilmesi ve iş sözleşmesinin geçersizliği durumunda sona erer¹⁴⁹.

Özel istihdam büroları aracılığıyla (mesleki amaçlı) geçici iş ilişkisi

İşK m.7/2 hükmü uyarınca mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi; Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürolarının, bir işverenle geçici işçi sağlanması hususunda sözleşme yaparak, bir işçisini geçici olarak işverene devriyle kurulmaktadır. Özel istihdam bürosu işçisini geçici bir süre çalıştırmak üzere işverene devrettiğinde, büro ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona ermez. İş görme edimini yerine getiren işçilerin ücretleri geçici işveren tarafından değil özel istihdam büroları tarafından ödenir. İşK m.7/11’e göre özel istihdam

¹⁴⁵ Çifter/Demir, s.20.

¹⁴⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.135.

¹⁴⁷ Yasemin Başmanav, Ödünç İş İlişkisi, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, s.166. Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.244.

¹⁴⁸ Emin Zeytinoğlu, Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, 2004, s.120.

¹⁴⁹ Başmanav, s.166. Çetiz, s.66.

bürosu ile işveren arasında yapılacak olan geçici işçi sağlanması sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, yapılacak işin niteliği ve hizmet bedeli yer almalıdır¹⁵⁰.

İş Kanunu m.7'ye göre geçici iş ilişkisi; işçinin askerlik hizmeti halinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hallerde, mevsimlik tarım işlerinde, ev hizmetlerinde, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, mevsimlik işler hariç, dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın serbest bırakılmasının, iş yerinde geniş kapsamlı geçici özel istihdam bürosu işçilerinin çalıştırılması sonucunu doğurması muhtemeldir. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi kurulabilecek haller ve süreler sınırlandırılmıştır. İşK m.7/2 hükmü uyarınca İşK m.74'te düzenlenen analık izni ve doğum sonrası yarım çalışma ve ücretsiz doğum izni süresince verilebilecek kısmi çalışma izni, askerlik hizmetinin yerine getirilmesi süresince ve diğer tüm askı hallerinde; bu işçilerin yerine geçici iş ilişkisi kurulabilecek ve geçici işçi çalıştırabilecektir¹⁵¹. Yine engelli işçi çalıştırılmasında, geçici işçiler geçici işverenin toplam işçi sayısına dahil edilmez. Ayrıca geçici işçi sayısı iş yerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. İşyerinde sürekli özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici işçi teminini engellemek amacıyla geçici işvereni, geçici işçi sağlama sözleşmesi sona erdikten sonra aynı iş için altı ay geçmeden yeniden geçici işçi çalıştırması engellenmiş durumdadır¹⁵².

İşK 7. maddesi 4. fıkrası hükmü *“Bu kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince... geçici iş ilişkisi kurulamaz.”* ifadesi ile toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince geçici iş ilişkisi kurulmasını yasaklamak suretiyle hali hazırda işyerinde çalışan işçileri korumaktadır. Yine aynı madde düzenlemesi kamu kurum ve kuruluşlarıyla yer altında maden çıkarılan işyerlerinde geçici iş akdi kurulamayacağı belirtilmektedir.

¹⁵⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.136. Süzek, *‘İş Hukuku’*, s.280.

¹⁵¹ Ali Güzel/Hande Heper, Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 52(1), 2017, s.32.

¹⁵² Detaylı bilgi için bkz: Süzek, *‘İş Hukuku’*, s.286; Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.245.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde her iki işveren de aynı holding veya şirketler topluluğuna dahildir. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde, işveren kendisine iş akdi ile bağlı işçisini geçici süreyle aynı holding veya şirketler topluluğuna dahil başka bir işverene göndermektedir¹⁵³. İşK m.7’de meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kurulması işçinin yazılı rızası alınması koşuluna bağlanmıştır, devir öncesi alınan onay geçersizdir¹⁵⁴.

İşK m.7 son fıkrası hükmüne göre mesleki amaç taşımayan geçici iş ilişkisi “*Yazılı olarak altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.*” İşçinin rızasının, işveren tarafından her yenileme döneminde alınması gerekmektedir. Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin azami olarak on sekiz ay süreyle sınırlandırılması, geçici iş ilişkisinin sürekli işçi çalıştırılmasının yerine kullanılmasının önüne geçilmesi amacını taşımaktadır¹⁵⁵.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinin son fıkrasına göre, mesleki amaçlı olmayan geçici iş ilişkisinde, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendi bünyesinde çalıştığı süre boyunca ödenmeyen ücretlerden, işçiyi gözetme borcundan ve sigorta primlerinden devreden işveren ile birlikte sorumludur. Bahsi konu hüküm gereği geçici işveren müteselsilen sorumlu tutulmuştur¹⁵⁶.

1.4.2.2. Geçici iş ilişkisinin gerçekleşme koşulları

İş Kanunu’nun 7. madde hükmü, geçerli bir geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin benzer işlerde çalıştırılması koşulunu holding ve şirketler topluluğu içindeki şirketler arasında kurulacak geçici iş ilişkilerinde aramamaktadır; fakat işçinin benzer işte çalıştırılmaması çalışma koşullarında aleyhe esaslı değişiklik arz ediyorsa değişikli feshi hükümleri gündeme gelecektir¹⁵⁷.

¹⁵³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.145.

¹⁵⁴ Süzek, ‘İş Hukuku’, s.295.

¹⁵⁵ Süzek, ‘İş Hukuku’, s.295.

¹⁵⁶ Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz: Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.261; Süzek, ‘İş Hukuku’, s.295; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, s.146.

¹⁵⁷ Şenocak/Kılıçoğlu, s.181.

Geçici iş ilişkisi, işverenin işçisinin rızasını almak kaydıyla geçici olarak başka bir işverenin vermesiyle kurulan iş ilişkisidir. Geçerli bir geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi işçinin yazılı onayı alınması koşuluna bağlıdır, işçi işverence sunulan geçici iş ilişkisi kurulması önerisini kabul etmek mecburiyetinde değildir. Önerinin kabul edilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedilmesi geçersiz fesih olarak kabul edilmelidir¹⁵⁸.

Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için söz konusu ilişkinin altı ayı geçmemek şartıyla yazılı olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca en fazla iki kez yenilenebilmektedir ve her yenilemede işçinin rızasının tekrar alınması gerekmektedir¹⁵⁹.

1.4.2.3. İşyeri devri ile geçici iş ilişkisi arasındaki benzerlik ve farklılıklar

İşyerinin devri durumunda işçinin hali hazırda çalıştığı işyeri devir yolu ile bir işverenden başka bir işverene geçmektedir. Farklı bir söylemde işyeri el değiştirmekte; fakat işçinin çalıştığı yerde herhangi bir değişiklik meydana gelmemektedir. Söz konusu duruma karşın geçici iş ilişkisinde işçinin asıl işverenden başka bir işverenin yanında çalışması söz konusudur ve bunun sonucunda işçinin çalıştığı yerde bir değişiklik cereyan etmektedir¹⁶⁰.

İşyerinin devrinde, var olan iş sözleşmeleri içerdikleri tüm hak ve borçlarıyla devralan işverene geçmektedir. Geçici iş ilişkisinde ise iş sözleşmeleri devredilmemektedir, işveren iş sözleşmesinin tarafı kalmaya devam etmektedir. Geçici iş ilişkisinde, işyeri devrinin aksine, iş sözleşmeleri değil, geçici süreyle iş görme edimini talep hakkı devredilmiş olmaktadır¹⁶¹.

İşyeri devri ile geçici iş ilişkisi arasındaki bir diğer fark ise geçici iş ilişkisinin süreli olmasıdır. Buna karşın işyerinin devri süresiz olup iş sözleşmeleri tamamen devralan işverene geçmektedir. Yine geçici iş ilişkisinde işçinin rızası bir geçerlilik şartı iken,

¹⁵⁸ Şenocak/Kılıçoğlu, s.182. Çifter/Demir, s.21.

¹⁵⁹ Çelik/Canikoğlu/Canbolat s.262.

¹⁶⁰ Hülya Kaşkaya, Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi, (Marmara Üniversitesi SBE (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), 2019, s.9.

¹⁶¹ Kaşkaya, s.9-10.

işyerinin devrinde işçinin rızası aranmadığı gibi işverenin bilgilendirme yükümlülüğü dahi yoktur¹⁶².

Geçici iş ilişkisinde ödünç alan işverenin sorumluluğu işçinin kendisi için çalıştığı süreyle sınırlı olmasına rağmen, işyerinin devri durumunda devreden ve devralan işverenin devirden önce doğmuş olan ve devir esnasında muaccel olan borçlardan iki yıl süreyle sorumluluğu bulunmaktadır¹⁶³.

1.4.3. İşyeri Devri ve İş Sözleşmesinin Devri

1.4.3.1. İş sözleşmesinin devri kavramı

İş sözleşmesinin iradi devri, devre konu olan iş sözleşmesinin işveren tarafının değişmesine sebebiyet veren ve tarafların ortak iradesine dayanan üç taraflı bir hukuki işlemdir. Farklı bir anlatımda iş sözleşmesinin devri, işveren sıfatından kaynaklanan tüm hak, borç ve yükümlülüklerin başka bir işverene devredilmesi sonucunu doğuran bir hukuki işlemdir¹⁶⁴.

İş sözleşmesinin iradi devri sözleşme tarafı olan işveren tarafının değişmesine sebep olan fakat bu durum karşısında iş sözleşmesinin devamını sağlayarak işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalan işçilerin mağduriyetlerinin önüne geçilmesi adına düzenleme altına alınmış bir hukuki kurumdur. İş hukukunun temel niteliklerine uygun sonuçların ortaya çıkması koşuluyla sözleşme devri, iş ilişkisinin sürekliliğini sağlayarak işçilerin muhafaza edilmesi amacıyla uygulama alanı bulan bir uygulamadır¹⁶⁵.

İş sözleşmesinin devri 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde düzenleme altına alınmamıştır fakat iş sözleşmesinin devri işleminin İş Kanunu sistematığında düzenlenmemiş olması iş sözleşmesinin devrinin mümkün olmayacağı anlamını taşımamaktadır¹⁶⁶. İş sözleşmesinin

¹⁶² Çiçek, s.464.

¹⁶³ Atay, s.72.

¹⁶⁴ Mehmet Anıl Arslanoğlu, İş Hukukunda Sözleşmenin İradi Devrinin Esasları ve Uygulaması, İstanbul Üniversitesi SBE (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2008, s.11.

¹⁶⁵ Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9.Özel Sayı, 2007, s.189.

¹⁶⁶ “...Ancak işyeri devri söz konusu değilse kanunlarımızda düzenlenmeyen ancak yargı koşulları ile kabul edilen hizmet akti devri söz konusu olacaktır ki hizmet akti devrinde üçlü bir ilişki mevcuttur. Başka bir

devri Borçlar Kanunu 429. madde kapsamında ‘Hizmet Sözleşmesinin Devri’ başlığı altında uygulama alanı bulmaktadır ve “Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan bütün hak ve borçlarıyla birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.” şeklinde düzenlemiştir. Bu hüküm iş sözleşmesinin devri kavranın yasal zeminini oluşturmaktadır¹⁶⁷.

Geçerli bir iş sözleşmesinin devrinden bahsedilebilmesi için işçinin rızasının alınması gerekmektedir. İş sözleşmesinin devri işlemine işçi tarafından TBK m.429 hükmü gereğince yazılı olarak rıza verilmediği sürece devir işlemi geçerli olmayacaktır, işçinin yazılı rızası iş sözleşmesinin devri açısından bir geçerlilik şartıdır¹⁶⁸.

1.4.3.2. İşyeri devri ile iş sözleşmesinin devri arasındaki benzerlik ve farklılıklar

İş sözleşmesinin devri kavramı da üçlü bir ilişkiye vücut vermekte olup işyeri devrinde olduğu gibi işveren sıfatında değişiklik meydana gelmekte ve üçüncü kişi devir işlemi ile sözleşmenin tarafı haline gelmektedir. Uygulamada iş sözleşmelerinin iradi devri ile işyeri devri kavramları karıştırılabilmekte ve hatta birbirlerinin yerine kullanılabilmektedirler.

İş sözleşmesinin iradi devri kural olarak bireysel olarak gerçekleştirilen istisnai bir devir çeşididir. Bu noktada uygulamada toplu olarak gerçekleşen iş sözleşmesi devirlerinde bir işyeri devrinin mi var olduğu yoksa iş sözleşmesinin devrinin mi olduğu hususu tam ve kesin olarak ayırt edilememektedir. Uygulamada karşılaşılan bu sorunun çözümünde ayırt edici kıstas; mekân, maddi unsurlar, araç-gereçlerden ziyade işgücü ve işçilerin ön plana çıktığı sektörlerde aynı bölümde çalışan yahut bir projeyi beraber yürüten işçilerin topluca bir başka işverene devredilmesi durumunda işyerinin ya da işyerinin bir bölümünün devrinin varlığının kabulüdür¹⁶⁹.

anlatımla devreden ve devralan işveren ile devredilen işçinin hizmet aktinin devri konusunda üçlü olarak anlaşmaları gerekir...” Y9HD. T.17.07.2006. E. 2006/1892. K.2006/20661.

¹⁶⁷ Çiçek, s.466.

¹⁶⁸ İbrahim Subaşı/Yusuf Yiğit, İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı, İş ve Hayat, 4(7), 2018, s.170.

¹⁶⁹ Nurgül Kutbay, İş Sözleşmesinin Devri, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 102. Candan Albayrak Zincirlioğlu, İş Sözleşmesinin Devri, Filiz Kitabevi, 2015, s.117.

İşyerinin devri işlemi ile birlikte iş sözleşmesi de başkaca bir işleme gerek kalmaksızın devralan işverene geçmektedir. Bu durum kanundan kaynaklanmaktadır ve işçinin rızasına gerek yoktur. Oysa iş sözleşmelerinin devri tamamen tarafların iradeleri temeli üzerinde yükselmektedir ve bu nedenle geçerli bir iş sözleşmesinin devri işçinin rızasına bağlıdır¹⁷⁰.

Gerek işyerinin devrinde gerekse iş sözleşmesinin devrinde işveren tarafında bir değişiklik meydana gelmektedir. Buna karşın; işyerinin devrinde işçinin çalıştığı yer değişmemesine rağmen iş sözleşmesinin iradi devrinde işyeri değişmektedir¹⁷¹.

İşyerinin devri sonrasında devreden ve devralan işverenin sorumluluğu kanunda açıkça düzenlenmesine karşın iş sözleşmesinin devrinde böyle bir sorumluluk hali bulunmamaktadır. TTK m.178 ve İşK m.6 kapsamında devir işleminden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçların devralan işverene geçeceği ve devreden devir nedeniyle müteselsilen sorumluluğu bulunmaktayken iş sözleşmesinin iradi devrinde böyle bir müteselsil sorumluluk hali bulunmamaktadır¹⁷². İşyerinin devri işleminde müteselsil sorumluluk halinin düzenlendiği İşK m.6 hükmü emredici niteliktedir, taraflar bu hükmün aksini sözleşme ile kararlaştıramazlar. Fakat iş sözleşmesinin devri rızaya dayalı bir üçlü ilişki teşkil ettiğinden, devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralanın sorumlu tutulamayacağına ilişkin bir anlaşma yapılabilecektir. Fakat bu şekilde yapılan anlaşmalar yalnızca devreden ve devralan işvereni bağlayacaktır¹⁷³.

1.5. MUVAZAALI İŞYERİ DEVRİ

1.5.1. Genel Olarak

Daha önce açıkladığımız gibi; muvazaa; sözleşmenin taraflarının, yaptıkları sözleşmenin hiç hüküm doğurmaması veya görünüşteki sözleşmeden farklı sonuçları doğurması noktasında anlaşmalarıdır¹⁷⁴. Sözleşmenin kuruluşunda muvazaalı bir işleminin söz konusu olabilmesi

¹⁷⁰ Çiçek, s.474. Kutbay, s.102. Uçarol, s.66. Zincirlioğlu, İ s.117.

¹⁷¹ Uçarol, s.66.

¹⁷² Çiçek, s.474. Uçarol, s.66.

¹⁷³ Tatar, s.62. Kutbay, s.103.

¹⁷⁴ Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1, 10. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2013, s.130.

için; tarafların esas iradeleri ortaya çıkan hukuki sonucun doğmaması yönünde olduğundan, beyan sahibinin beyanı ve gerçek iradesi arasında kasıtlı bir farklılık bulunmalıdır¹⁷⁵. Bir işlemin muvazaalı olup olmadığının tespitinde TBK m.19 *“Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.”* hükmü uygulama alanı bulacaktır.

Ticari hayatta ve çalışma yaşamında sıklıkla borç problemi içerisinde olan şirketlerin borçlarından kaçınmak ve alacaklarının icra takiplerinden kurtulabilmek adına farklı bir ad altında faaliyetlerine devam ettikleri görülmektedir. Borca batık şirketlerin ortakları görünüşte yeni bir şirket kurmakta, kurulan yeni şirket borca batık şirketle aynı iş faaliyet alanında çalışmalarına devam etmekte ve dahi aynı müşteri çevresiyle ticari ilişkilerini sürdürmektedirler. Buna karşın borçlu şirketin alacaklıları ise cebri icra yoluna başvurduklarında mal varlığı bulunmayan, içi boş bir şirketle karşılaşmaktadırlar. Alacaklılar yeni kurulan şirkete karşı takipte bulunduklarında ise yeni kurulan şirketin ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olduğu, bir tüzel kişinin borçlarından dolayı başka bir tüzel kişinin sorumlu tutulamayacağı savunmasıyla karşılaşmaktadırlar. Bu gibi durumlarda muvazaa kavramı gündeme gelmekle birlikte, her somut olayda muvazaanın şartları gerçekleşmeyebilir yahut muvazaanın ispatının mümkün olmadığı durumlarla karşılaşılabilir. Bu sebeple pek çok somut olayda tüzel kişilik perdesinin aralanması veya organik bağ teorilerin ihtiyaç duyulmaktadır¹⁷⁶.

1.5.2. İş Hukuku Açısından Muvazaalı İşyeri Devrinin Hukuki Niteliği

Devreden ve devralan işveren arasında gerçekleştirilen muvazaalı işyeri devri, iş sözleşmesinin feshinden önce veya sonra ortaya çıkabilir. Söz konusu bu iki durum birbirinden farklı hukuki sonuçları ve uyumsuzlukları beraberinde getirmektedir. İş sözleşmesi devam ederken iş sözleşmesinin muvazaalı olarak devredildiği hallerde iş sözleşmesi İŞK m.6 gereği aynen devam edeceğinden işçilerin herhangi bir hak kaybı oluşmayacaktır. Fakat

¹⁷⁵ **Barış Demirsatan**, İrade Beyanlarının Yorumlanması Bakımından Muvazaa, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 26(2), 2020, s.1221.

¹⁷⁶ **Şahin Akıncı**, Alacaklılardan Mal Kaçırarak İçin Kurulan Yeni Şirkete Müracaat İmkânı Bakımından; Muvazaa, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması İle Organik Bağ Kavramlarının Elverişliliği ve Yargıtay Uygulamaları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 27(3), 2019, s.651.

devreden işverenin, muvazaalı bir işlem vasıtasıyla sorumluluktan kurtulmak amacıyla ve işçilik alacaklarından kaçınmak maksadıyla işyerini devrettiği durumlarda işçinin, alacağını muvazaa olgusuna dayandırarak dava etme hakkı veya işverenlerin müteselsil sorumlu olmaları dayanak gösterilerek açılacak işçilik alacağı dava etme hakkı bulunmaktadır¹⁷⁷.

İşverenler, iş sözleşmesinin feshi sonrasında işçi alacağını talep ettikten sonra, dava sırasında ve bazı durumlarda dava sonrasında işyerini muvazaalı biçimde devredebilmektedirler. Bu gibi durumlarda, çalışanlar alacak talepli davalarını kazanmış olsalar dahi işverenlerden tahsilat yapamamakta, icra işlemi için gidilen işyeri adresinde farklı bir işverenin faaliyette bulunması nedeniyle haciz işlemi gerçekleştirilememektedir. Böyle bir durum karşısında işçiler alacaklarını, işverenlerin müteselsil sorumluluklarına başvurulması suretiyle, muvazaa davasıyla ve istihkak davasıyla talep edebileceklerdir. Ancak belirtmek gerekir ki; iş akitleri devir işleminden önce sona ermişse bir kanuna karşı hile söz konusu olmadıkça devralan işverenin, devreden işveren döneminden doğan işçilik alacaklarından ve geçirilen hizmet sürelerinden sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. İşyerinin devri işleminden evvel cereyan eden işçilik alacaklarından devreden işveren tek başına sorumludur, bu alacaklar için devralan işverene başvurulması mümkün değildir¹⁷⁸.

1.5.3. Muvazaalı İşyeri Devrinin İddia ve İspatı

Muvazaalı işlemler, muvazaa sebebiyle hüküm ve sonuç doğurmazlar çünkü TBK m.19 gereği tarafların gerçek iradeleri dikkate alınır. Belirtmek gerekir ki, muvazaa iddiasında bulunan taraf iddiasını ispatla yükümlüdür. Muvazaalı sözleşmeler ve devirler taraflar, üçüncü kişiler ve çalışanlar açısından hükümsüzdür¹⁷⁹.

İşçiler muvazaa iddiasını bir ispat şekline tabi olmaksızın dile getirebileceklerdir. Muvazaa iddiasında bulunmak herhangi bir zamanaşımı veya hak düşürücü süreye tabi değildir. Muvazaa niteliği itibarıyla bir 'itiraz' hükmünde olduğundan ilgililer ve işçiler tarafından ileri sürülmesi dahi hâkim tarafından re' sen dikkate alınacaktır¹⁸⁰.

¹⁷⁷ Atay, s.115.

¹⁷⁸ Süzek, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', s. 317. Atay, s.115.

¹⁷⁹ Oğuzman/Öz, s.132.

¹⁸⁰ Atay, s.119. Oğuzman/Öz, s.132.

Muvazaa iddiasını taraflar ve üçüncü kişiler ileri sürebilecek olsa da üçüncü kişiler bakımından muvazaa iddiasında bulunmaları için bir zararlarının yahut menfaatlerinin bulunuyor olması şarttır. Üçüncü kişilerin ve işçilerin muvazaa olgusunu her türlü delille ispat etmeleri mümkündür. Zira muvazaaya vücut veren işlemin tarafı olmayan işçilerin elinde bir yazılı belge bulunması beklenemez ve bu durum ayrıca iş hayatının olağan akışına da aykırıdır.

Muvazaalı işyeri devrinin tespitinde, hayatın olağan akışı kriteri, devreden ve devralan işveren arasındaki yakınlık ilişkisi, iş arkadaşlığı ve komşuluk ilişkilerinin bulunması, devirden sonra işyerinde devreden işverene ait bilgi ve belge bulunması, devir sonrası ticari ilişkiye devreden işverenle devam edilmesi, devirden sonra dahi işletmede görüldüğüne dair tanık beyanlarının bulunması halleri önem arz etmektedir¹⁸¹.

1.5.4. İşyeri Devrinde Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması ve Organik Bağ Kavramı

Muvazaalı işyeri devri sonrasında menfaatleri ihlal edilen işçiler, borca batık bir şirket aleyhine icra takibi başlattıklarında genelde, borçlu şirketin mal varlığının bulunmadığı ve gidilen adreste başka bir işverenin faaliyetlerine devam ettiği bir manzarayla karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan farklı isimdeki şirket sonradan kurulan paravan şirkettir ve işçiler haciz işlemine başvurdıklarında yeni kurulan paravan şirketin istihkak iddiasıyla karşılaşmaktadırlar¹⁸².

Tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisi, tüzel kişinin dürüstlük kuralına aykırı şekilde yükümlü olduğu sorumluluklardan kaçınmak amacıyla gerçekleştirildiği işlemlerde, alacaklıların bu perdenin aralanmasını sağlaması ve hakim ortağa veya tek ortağa ulaşılmasının sağlanmasıdır¹⁸³.

Bir tüzel kişinin borcuna karşılık bir başka tüzel kişinin veya gerçek kişinin sorumlu tutulması kural olarak, sorumluluk hukukunun, şirketler hukukunun ve icra-iflas hukukunun

¹⁸¹ **Atahan Güncan**, Ticari İşletmenin Devrinde Alacaklıların Korunması, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s.139. **Çelikboya**, s.331.

¹⁸² **Akıncı**, s.652.

¹⁸³ **Atay**, s.126.

temel prensiplerine aykırıdır. Fakat muvazaa gibi meydana gelen bazı durumlarda bu kuralın katı biçimde uygulanması hakkaniyet ve dürüstlük kuralları ile bağdaşmayabilmektedir. Hukuk düzeninin yasakladığı bir neticenin elde edilmesi ya da yasal bir yükümlülükten kurtulmak amacıyla gerçekleştirilen muvazaalı işyeri devirlerinde, tüzel kişiliğe tanınan bağımsızlık unsuru kötüye kullanılması neticesinde farklı bir söylemde tüzel kişilik perdesinin arkasına saklanması durumlarında tüzel kişilik perdesinin aralanması adı verilen kurum gündeme gelecektir¹⁸⁴. Tüzel kişilik perdesinin aralanması teorisi TMK 2. madde düzenlemesinde yer alan dürüstlük kuralı prensibi üzerinde inşa edilmektedir.

Organik bağ ile tüzel kişilik perdesinin aralanması kavramları benzer amacı güden farklı olgulardır. Organik bağ ile tüzel kişilik perdesinin aralanmasının ortak özellikleri, ikisinin de neticesinde farklı bir tüzel kişiliğin sorumluluğun doğması ve her ikisinin de temelini dürüstlük kuralına dayanmasıdır. Farkları ise, organik bağda iktisadi bütünlük aranmazken tüzel kişilik perdesinin aralanmasında iktisadi bütünlük aranır, tüzel kişilik perdesinin aralanmasında özdeşleşme, yetersiz sermaye ve şirketin hakimiyet alanı gibi şartlar aranırken organik bağda bu gibi koşullar aranmaz, bu yönüyle alacaklı konumundaki işçiler açısından şirketler arasındaki organik bağın tespiti daha kolaydır¹⁸⁵.

İşyerinin devri, asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde ve birlikte istihdam hallerinde gündeme gelebilecek olan organik bağın tespitinde, şirket ortak ya da yöneticilerinin aynı veya şirketle ilişkili kişilerden olması, akrabalık ilişkileri, şirketin ticaret unvanlarının, adreslerinin yahut çalışma alanlarının aynı ya da benzer olması gibi kriterler önem arz etmektedir¹⁸⁶.

¹⁸⁴ **Aytül Özkan**, İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Teorisi, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), 2020, s.2518. **Akıncı**, s.660.

¹⁸⁵ **Özgür Doğan**, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Konya Barosu Dergisi, 1(1), 2017, s.52. **Akıncı**, s.673.

¹⁸⁶ **Özkan**, s.2518.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞYERİ DEVRİNE SEBEP OLAN YAPISAL DEĞİŞİKLİK HALLERİ

2.1. ŞİRKET BİRLEŞMELERİ

Ekonomik kalkınma hedefli ticari hayatın bir sonucu olarak ticaret şirketleri enflasyon ve ortaya çıkan mali krizler karşısında daha hazırlıklı olmak, sermayelerini güçlü tutabilmek adına birleşme yoluna gidebilmektedirler. TTK 136. madde hükmü ile birleşmenin tanımı ve türleri hususunda bir açıklama getirilmiş durumdadır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 136. madde 3. fıkra düzenlemesi ile birleşme işlemi “... devrolunan şirketin malvarlığı karşılığında, bir değişim oranına göre devralan şirket paylarının, devrolunan şirket ortaklarınca kendiliğinden iktisap edilmesiyle gerçekleşir...” şeklinde hüküm altına alınmıştır. Her ne kadar kanun lafzından iki şirket birleşmesi anlamının çıkarılması mümkün olsa da iki veya daha fazla şirketin birleşmesi noktasında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Oysa 6762 sayılı eTTK döneminde birleşmeyi düzenleyen madde 146 hükmünde yer alan “Birleşme, iki veya daha fazla ticaret şirketinin birbiriyle birleşerek yeni bir ticaret şirketi kurmalarından...” ifadeleriyle kanun lafzından doğabilecek karmaşanın önüne geçilmiş durumda idi. 6102 sayılı TTK ile düzenlenen birleşme işlemleri, bir sözleşmeye dayalı olarak gerçekleştirilen iradi birleşmelerdir. İradi birleşmeler dışında kalan, kanundan kaynaklanan, kanuni birleşmeler TTK kapsamında düzenlenmiş değildir¹⁸⁷.

Dışsal bir büyüme stratejisi olarak anlamlandırılabilen olan şirket birleşmelerinin tercih edilme sebepleri olarak; iç büyümeye kıyasla daha pratik ve kolay olması, maliyetinin düşük olması, riskinin az olması, çeşitlendirme sağlaması, kaynak sağlama kapasitesini artırması, vergi sağlama avantajı sağlama gibi nedenler sayılabilmektedir. Ayrıca birleşme yoluna

¹⁸⁷ Soner Altaş, İzin Verilen ve Yasaklanan Şirket Birleşme Yöntemleri, 2018, S.28 ,Mali Çözüm Dergisi, s.189.

ticaret şirketlerinin kontrollü el değiştirmesi amacıyla da başvurulduğunu belirtmek gerekmektedir¹⁸⁸.

136. madde 3. fıkra düzenlemesi, şirket devrolunan şirket malvarlığının ipso iure yani başkaca bir işlem yapılmaksızın kendiliğinden geçişini, devrolunan şirketin malvarlığı karşılığında bir değişim parametresine göre yine devralan şirketin paylarını ipso iure kazanımlarını düzenlemekte ve ayrıca külli halefiyet prensibine yer vermektedir¹⁸⁹.

Ticaret şirketleri arasında gerçekleştirilen birleşme prosedürünün başarıyla tamamlanabilmesi için işletmeler arası kültürel birleşmenin de sağlanmış olması önem arz etmektedir Unutulmamalıdır ki farklı işletmelerin birleşmesi sırasında kültürel çatışmaların yaşanması da muhtemeldir. Uygulamada genellikle şirketler birleşme faaliyetleri sırasında finansal anlamda bir sinerji sağlamak suretiyle ekonomik karlığın sağlanmasına odaklanırken birleşmelerin başarısında etkili olan insan faktörünü göz ardı etmektedirler¹⁹⁰. Bu çerçevede; iki örgütün birleştiği yerde aslında iki kültürün birleştiğinin söylenebilir, belirli bir çalışma prensibine alışmış olan çalışanların ortaya çıkan yeni kültür nedeniyle uyum sorunu yaşamaları muhtemel görünmektedir¹⁹¹.

2.1.1. Birleşme Türleri

Türk Ticaret Kanunu amir hükümleri birleşme düzenlemesine ilişkin iki türü açıkça kanunda göstermektedirler. Bu türler devralma yoluyla birleşmeler ve yeni kuruluş yoluyla birleşmelerdir.

¹⁸⁸ **Gül Binboğa**, Stratejik Bir Yönetim Aracı Olarak Şirket Birleşimleri ve Türkiye’deki Birleşmelerin Analizi, 2018, International Journal of Economics Politics Humanities and Social Sciences , s.217. **Evren Ersin Taneri/Yağmur Turan**, Sermaye Şirketlerinde Birleşmeler, Devralmalar ve Kolaylaştırılmış Birleşmeler(Mergers, Acquisitions and Facilitated Merger in the Capital Stock Companies) , 2016, GSI Articleletter, s.46.

¹⁸⁹ 6102 sayılı Kanun Gerekçesi m.136/f.4.

¹⁹⁰ **Alparslan Şahin Görmüş/Esin Ceylan**, Şirket Birleşmelerinin İnsan Kaynakları Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama Örneği, Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(1), 2016, 8s.1.

¹⁹¹ **Jason Kelwin Dunn** , ‘Mergers - Pros and Cons’, <https://ezinearticles.com/?Mergers---Pros-and-Cons&id=7438091>, E.T:21.10.2020.

2.1.1.1. Devralma yoluyla birleşme

Birleşme mevcutta bulunan bir ticaret ortaklığı tarafından bir ticaret ortaklığını yahut birden çok ticaret ortaklığının devralınması şeklinde tezahür ediyorsa bu tip birleşmeler devralma şeklinde birleşme olarak adlandırılmaktadır¹⁹². Katılma yoluyla birleşmelerde en az iki ortaklık mevcut olup söz konusu bu şirketlerden birisi, bir diğerinin bünyesine dâhil olur¹⁹³. Bu birleşme türüne devrolunan ortaklık açısından ‘katılma’ yahut ‘iltihak’, devralan ortaklık penceresinden ise ‘özümseme, bünyeye dâhil etme’ ifadeleri de kullanılabilmektedir¹⁹⁴.

2.1.1.2. Yeni kuruluş yoluyla birleşme

Yeni kuruluş yoluyla birleşme prensibinde iki veya daha çok ticaret şirketi malvarlıklarını külli halefiyet ilkesi yoluyla yeni kuracakları bir ticaret şirketine geçmesi şeklinde gerçekleşmektedir¹⁹⁵. Yeni kuruluş yoluyla birleşmede dağılan sona eren şirketlerin tüm malvarlıkları, tüm hakları ve borçları bir bütün halinde yeni kurulan şirkete geçer. Birleşmek suretiyle tüzel kişiliklerini yitiren şirketler sicilden silinmek suretiyle sona erdirilirler.

2.1.2. Geçerli Şirket Birleşmeleri

Geçerli birleşmeler TTK madde 137 hükmü çerçevesinde belirlenmiş durumdadır. Birleşme işlemi ancak ticaret şirketleri arasında yapılabilir. Kanunun cevaz vermiş olduğu hallerin dışında birleşme işlemi yapılabilmesi mümkün değildir¹⁹⁶. Ayrıca belirtmek gerekir ki m. 194 hükmü gereği, bir ticari işletmenin, bir ticaret şirketiyle birleşmesi ticaret şirketinin devralan şirket olması kaydıyla mümkün kılınmıştır.

6102 sayılı TTK ile eTTK’nın aksine birleşen şirketlerin türlerine bakılmaksızın ticaret şirketlerinin tamamının aranan koşulların varlığı durumunda birleşmeleri mümkün hale

¹⁹² Türk Ticaret Kanunu m.136/1.

¹⁹³ **Mehmet Bahtiyar**, Türk Ticaret Kanunu ile Avrupa Birliği’nin Üçüncü Konsey Yönergesi Açısından Anonim Ortaklık Birleşmeleri ve Denetimi, içinde Haluk Sumer ve Helmut Pernsteiner (ed), Şirket Birleşmeleri, Alfa Yayıncılık, 2004, s.6.

¹⁹⁴ **Reha Poroy/Ünal Tekinalp/Ersin Çamoğlu**, Ortaklıklar Hukuku I , 13. Baskı, Vedat Kitapçılık 2014, s.102 .

¹⁹⁵ **Hasan Pulaşlı**, Şirketler Hukuku Şerhii, 2.Baskı, Adalet Yayınevi 2015, s.130.

¹⁹⁶ **Kürşat Göktürk**, Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Birleşme Süreci ve Bazı Sorunlar, , 17 Ankara Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17(2), 2013, s.637.

getirilmiştir. Bu sayede, mülga kanunda yer alan türlerin aynı olması koşulu terk edilerek türler arası birleşme serbestisi ilkesi bağlamında geniş bir birleşme yelpazesi oluşturulmuştur¹⁹⁷. Bu çerçevede; şahıs şirketleri ile sermaye şirketleri arasındaki birleşmelerde şahıs şirketlerinin sermaye şirketlerini devralarak birleşme işlemimin yapılması kanun tarafından uygun görünmemiştir. Bu itibarla bir sınırsız sorumlu şirketin sınırlı sorumlu şirketi devralarak birleşmenin gerçekleştirilmesi kanunca uygun görünmemiştir¹⁹⁸.

2.1.3. Sermaye Kaybı ve Borca Batıklık Durumlarında Birleşme

TTK m.139 kapsamında sermayesini yitirmiş olan veya borca batık durumda olan ticaret şirketlerinin birleşme işlemi yapabiliş yapamayacaklarını düzenlemektedir. TTK 139 hükmüne göre *“sermayesiyle kanuni yedek akçelerinin toplamının yarısı zararlarla kaybolan veya borca batık durumda bulunan bir şirket, kaybolan sermayeyi veya gerekiyorsa borca batıklık durumunu karşılayabilecek tutarda, serbestçe tasarruf edilebilen özvarlığa sahip bulunan bir şirket ile birleşebilir.”* Dolayısıyla sermaye şirketlerinin zararları, kanuni yedek akçelerinin toplamının yarısına ulaşmamışsa başkaca bir şart aranmaksızın geçerli birleşmeler çerçevesinde bir ticaret şirketiyle birleşebilirler¹⁹⁹.

Birleşmeye taraf olan bir şirketin, sermayesi kanuni yedek akçelerin toplamının yarısı kadar zararlar kaybolmuş yahut borca batık olması durumlarında; birleşmeye katılan diğer şirketin kaybolan sermayeyi veya borca batıklık durumunu ortadan kaldıracak miktarda serbestçe tasarruf edebileceği öz varlığa sahip bulunduğu durumlarda borca batık veya sermayesini yitiren şirket geçerli bir birleşme işleminin tarafı olabilir²⁰⁰. Bu kapsamda iki borca batık şirketin birleşmesi mümkün değildir²⁰¹.

¹⁹⁷ Soner Altaş, 'İzin Verilen ve Yasaklanan Şirket Birleşme Yöntemleri', s.192.

¹⁹⁸ Soner Altaş, 'Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Şirketler', 7.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2016, s.1156.

¹⁹⁹ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.110.

²⁰⁰ Altaş, s.1158.

²⁰¹ Pulaşlı, s.183.

2.1.4. Tasfiye Halinde Bulunan Şirketin Birleşmeye Katılması

Tasfiye durumundaki bir ticaret şirketinin birleşme işlemine katılabilmesi için mal varlığının dağıtılmasına başlanılmamış olması ve ayrıca tasfiye durumundaki şirketin ‘devrolunan’ şirket olması gerekmektedir. Tasfiye durumundaki bir şirketin birleşme işlemine katılması tasfiyenin reddi anlamını taşımaktadır²⁰². Bu şartları sağlayan ve birleşmeye katılmak isteyen tasfiye halindeki şirket, bu şartların mevcut bulunduğunu devralan şirketin merkezindeki yer ticaret siciline belgelerle ispat etmek zorundadır. Aksi takdirde tasfiye durumunda bulunan şirket birleşmeye katılamayacaktır.

2.1.5. Kolaylaştırılmış Birleşmeler

TTK birleşme usulünde kolaylaştırmaya 155. madde düzenlemesinde yer vermektedir. Söz konusu kolaylıklara ise 156. madde de işaret edilmektedir. Birleşme faaliyeti sırasında alacaklıların zarara uğrama olasılığı yoksa kanun koyucu tarafından kolaylaştırılmaktadır. Kolaylaştırılmış birleşme usulü, sadece sermaye şirketlerine uygulandığından şahıs şirketlerine kıyas yoluyla uygulanamaz²⁰³. Kolaylaştırılmış birleşme usulü iki halde mümkündür:

a) %100 Katılım Hali

- Devralan şirket devrolunan şirketin oy hakkı veren bütün paylarına sahipse
- Ortaklık, gerçek kişi yahut kanundan veya sözleşmeden kaynaklı bağlı bulunan kişi grupları, birleşmeye katılan sermaye şirketlerinin oy hakkı veren tüm paylarına sahipse sermaye şirketleri kolaylaştırılmış usulde birleşebilirler.

b) %90 Katılım Hali

- Azınlıkta kalan pay sahipleri için devralan şirkette bu payların eşit miktarda karşılığı olan paylar verilmesi, şirketteki paylarının değerinin nakdi şekilde verilmiş olmasının önerilmiş olması,

²⁰² Pulaşlı, s.181.

²⁰³ Pulaşlı, s.185

-Birleşme faaliyeti sebebiyle herhangi bir ek ödeme borcu veya başkaca bir kişisel edim yükümlüğünün ya da sorumluluğun doğmayacak olması durumunda birleşme işlemi kolaylaştırılmış biçimde gerçekleştirilebilir. Kolaylaştırılmış usulde gerçekleşen birleşme işlemlerinde sermaye şirketlerinin birleşme raporu hazırlamasına, inceleme hakkı sağlanmasına ve birleşme sözleşmesinin genel kurul onayına sunulmasına gerek kalmamaktadır.

Kaynağı İsviçre Birleşme Kanunu olan '*kolaylaştırılmış birleşme usulü*' birleşme faaliyetlerinin daha basit usulde gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır. Belirtmek gerekir ki; her ne kadar kanunda öngörülen koşulların varlığı halinde kolaylaştırılmış birleşme usulüne göre birleşme imkânı olsa da, bu yöntemin uygulanıp uygulanmayacağı şirketlerin takdirine bırakılmış durumdadır²⁰⁴.

Kolaylaştırılmış birleşmenin çerçevesi çizilirken %100 ve %90'lık hakimiyetlerle ulaşılmaya çalışılan amaç çoğu zaman aynı veya benzer kişilerin hakimiyetindeki şirketler birleşirken, birleşme işlemi gerçekleştiren kişiler aynı zamanda bu işlemde etkilenecek kişiler olmalarından kaynaklı inceleme hakkı gibi şeffaflık ilkesi kapsamındaki haklara ihtiyaç kalmamıştır. Eklemek gerekir ki; hâkimiyet oranının %90 olduğu durumlarda ek korumalar sağlanmış durumdadır²⁰⁵.

2.1.6. Birleşme Faaliyeti Sırasında Pay ve Hakların Korunması

TTK 140. maddesi devrolan şirket ortaklarının, ortaklık paylarını ve haklarını karşılayacak değerde, devralan şirketin payları ve hakları üzerinde talepte bulunma hakları vardır. Bu istem hakkı, birleşme faaliyetine katılan şirketlerin malvarlıkları, oy hakları dikkate alınarak hesaplanır²⁰⁶. 6102 sayılı Kanun kapsamında birleşme işlemlerinde şirket payının devamlılığı ilkesini kabul edilmiş durumdadır. Birleşme işleminde devrolunan şirketin her bir ortak bu şirketteki payını karşılayacak ve o ana kadarki payının verdiği haklara denk

²⁰⁴ **Kağan Turan**, Sermaye Şirketlerinde Kolaylaştırılmış Birleşme Usulü, 2016, 26, Mali Çözüm Dergisi, s.282. **Göktürk**, s.652.

²⁰⁵ **Taneri/Turan**, s.56.

²⁰⁶ Türk Ticaret Kanunu m.140/1.

hakları kapsayan devralan şirket payını talep etme hakkını haizdir²⁰⁷. Devrolunan şirket paydaşlarının devredilen malvarlığı karşılığında hesaplanacak değişim oranına göre devralan şirket bünyesinde pay sahibi kılınmasına '*pay sahipliğinin devamlılığı ilkesi*' adı verilir. Dolayısıyla devrolunan şirkette yer alan pay sahipliği sıfatı bir değişim nispetine istinaden hesap edilerek yeni kurulan veya himayesinde birleşilen ortaklıktaki pay sahipliği sıfatıyla sürdürülebilecektir²⁰⁸.

Pay sahipliğinin devamlılığı ilkesinin önemli bir istisnası olarak azınlık pay sahiplerinin ayrılma akçesi olarak şirket birleşmesi işlemine taraf olmamaları ve yeni şirkete ortak olmamaları hali gösterilebilir²⁰⁹. Ayrılma akçesini, ortaklıkların birleşme periyoduna içinde iktisap edilecek olan şirket paylarının gerçek değerine karşılık gelen miktarına ve birleşme sürecine katılmayan yahut birleşmeden çıkarılan ortaklara ödenen pay bedelini veya bedeller toplamı olarak ifade etmek mümkündür²¹⁰. Ayrılma akçesi birleşme işlemine taraf olmak istemeyen, şirket içi barışı tehlikeye düşürme ihtimali bulunan veya çoğunluk pay sahiplerince hakları ihlal edilen azınlık pay sahiplerinin, paylarının değerini almak suretiyle birleşmeye taraf olmaksızın şirketten ayrılmalarına imkân veren bir kurumdur²¹¹.

2.1.7. Birleşme İçin Yapılması Gereken İşlemler

Birleşme prosedürü sırasıyla ara bilanço çıkarılması, birleşme sözleşmesi ve birleşme raporu hazırlanması, incelme aşaması, sermaye artırımının yapılması, birleşme kararının alınması tescili ve ilanının gerçekleştirilmesi suretiyle tamamlanır²¹². Şirket birleşmeleri bilançolar üzerine bina edilmek suretiyle gerçekleşir²¹³; ancak birleşme sözleşmesinin imza altına alındığı tarih ile bilanço günü arasında altı aydan fazla bir süre geçmişse yahut bilançonun çıkarılmasından sonra birleşmeye katılan şirketlerin varlıklarında önemli olarak

²⁰⁷ **Mustafa Yavuz**, Ticaret Şirketlerinin Birleşmelerinde Ortaklıktan Çıkma ve Çıkarılma, Mali Çözüm Dergisi, S.26, 2016, s.122.

²⁰⁸ **Bilge Develi**, 6102 Sayılı Ticaret Kanunu Çerçevesinde Ayrılma Akçesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17(2), 2013, s.445.

²⁰⁹ **Develi**, s.446.

²¹⁰ **Nihal Koşer**, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Birleşmede Ayrılma Akçesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.34, 2018, s.368.

²¹¹ **Develi**, s.443.

²¹² **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.122.

²¹³ Söz konusu bilanço, birleşmeye katılan her bir ticaret ortaklığının son yıllık bilançosudur, Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, s.123.

nitelendirilebilecek şekilde değişiklikler meydana gelmişse, birleşme faaliyetinde bulunmak isteyen şirket bir ara bilanço çıkarmak zorundadır.

TTK birleşme ve devralmalarda şeffaflık prensibini benimsemektedir. Birleşmeye katılan her şirket, merkez ve şubelerinde, halka açık anonim şirketler ise SPK'nun belirleyeceği yerlerde genel kurul yapılmadan evvelki otuz gün içerisinde birleşme sözleşmesini, birleşme raporunu, finansal tablolarla gerektiğinde ara bilançoları; ortakların, intifa senedi sahiplerinin ve başkaca menfaati bulunan ilgililerin incelemesine sunması gerekmektedir.

Malvarlığının aktif ve pasifinde meydana gelen değişimler ve meydana gelecek bu değişimlerin ayrılma akçesini etkileme oranı şirket ortaklarınca bilinmesi elzem hususlardır. İnceleme hakkını kullanan ve malvarlığında meydana gelen değişimleri öğrenme hakkı bulunan ortaklar birleşmenin amacını, gerekçesini, payların değişim oranını ve öngörülen denkleştirme ve ayrılma akçesinin miktarını inceleyerek karar vereceklerdir, zira şirket ortaklarının kullandığı oylar bilgi edinme haklarına bağlı olup bu durum ortaklık haklarının devamlılığı ilkesi ile doğrudan iliřkilidir²¹⁴. Benzer şekilde; devralan şirkette sermaye artırımının yapılmasının zorunluğu da ortaklığın devamlılığının bir gereği olmasından kaynaklanmaktadır²¹⁵.

TTK'nın madde 146 ve 147 düzenlemesi gereği birleşmeye katılan şirketlerin yönetim organları birleşme raporu ve birleşme sözleşmesi hazırlamakla yükümlüdürler. Birleşme raporunun ve birleşme sözleşmesinin hazırlanması yetkilidir. Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki; birleşme sözleşmesinin hazırlanması ve yine aynı şekilde müzakere süreci devredilemez nitelikte değildir. Devredilemez nitelik arz eden nihayetinde birleşme raporunun onaylanması ve hazırlanmış bulunan sözleşmenin yapılmasına karar verilmesi yetkisidir²¹⁶.

²¹⁴ **Tuğçe Öztürk Alma**, Ticaret şirketlerinin Birleşmesinde Ortaklık Haklarının Devamlılığı İlkesi, Seçkin Yayıncılık, 2019, s.88.

²¹⁵ **Kemal Serkan Keskin**, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu Hükümlerine Göre şirket Birleşmeleri ve Kurumlar Vergisi Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, Vergi Raporu, S.187, 2015, s.222.

²¹⁶ **Göktürk**, s.640.

2.1.8. Birleşmenin Sonuçları

2.1.8.1. Tasfiyesiz infisah ve külli halefiyet

Yeni kuruluş yoluyla birleşme işlemi neticesinde tüm ortaklıklar, devralma yoluyla birleşme nihayetinde ise devrolunan ortaklıklar tasfiyesiz sona ermekte ve malvarlıkları külli halefiyet yoluyla bünyesinde birleşilen ortaklığa geçmektedir²¹⁷. Mal varlığını bütünüyle devreden kurumun hukuki varlığını devam ettirdiği hallerde birleşme esası uygulanamaz²¹⁸.

2.1.8.2. Önceki borçlardan sorumluluk

Birleşmede alacaklıların korunmasına yönelik düzenlemeler ancak birleşmenin icrası sonrasına ertelenmiş durumdadır. TTK madde 157 hükmü çerçevesinde birleşmeye katılan şirketlerin alacaklıları birleşmenin geçerlilik kazandığı tarihten itibaren üç ay içerisinde talepte bulunmaları halinde devralan şirket alacakları güvence altına alır.

2.2. BÖLÜNME

İşletmeler; mali, ekonomik, iktisadi ve stratejik nedenlerin etkisiyle yeniden yapılanma yoluna başvurabilmektedirler. Yapısal değişiklik hallerinden bölünmeye başvurulmasının sebepleri arasında; şirketlerin beklentilerinden fazla büyüyerek temel işletme konularından uzaklaşmaları sonucunda ana işletme konularına yoğunlaşmak istemeleri, daha verimli faaliyetlerde bulunmak istemeleri, holdingleşmek gibi nedenler sayılabilir. Ve yine uygulamada bölünmeye; katma değer oranının yükseltilmesi, şirket mali yapısının sağlamlaştırılması, şirket yönetiminin kolaylaştırılması, pay sahipleri arasında çıkan uyuşmazlıkların azaltılması, kaynakların etkili kullanılmasının sağlanması nedenleriyle de başvurulabilmektedir²¹⁹.

Bölünme; bir şirketin malvarlığını ve yükümlülüklerini tamamen ya da kısmen kendilerinden ayırarak tasfiyesiz olarak ve kısmi külli halefiyet yoluyla, mevcut olan ya da

²¹⁷ **Bahtiyar**, 'Ortaklıklar Hukuku', s.60.

²¹⁸ **Keskin**, s.217.

²¹⁹ **Fikret Otlu/Ahmet Fethi Durmuş/Mehmet Tursun**, Kısmi Bölünemenin Şirketlerin Piyasa Değeri Üzerine Etkisi, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 21(2), 2019,s.468. **Kadir Özdemir**, Yeni Türk Ticaret Kanuna Göre Sermaye Şirketlerinde Bölünme, Terazi Hukuk Dergisi, S.55, 2011,s.33.

yeni kurulmuş bir şirket veya kooperatife devredilmesi ve devir sonrasında devralan şirket paylarının bölünen şirketin ortaklarına tahsis edilmesidir²²⁰.

Bölünme 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu içeriğinde tanımlanmamıştır. Kanun kapsamında bölünmenin tanımın yer almamasına rağmen bölünmenin iki ana türü olan tam ve kısmi bölünme TTK m.159 kapsamında “*Bir şirket tam veya kısmi bölünebilir. Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Tam bölünüp devrolunan şirket sona erer ve unvanı ticaret sicilinden silinir. Kısmi bölünmede, bir şirketin malvarlığının bir veya birden fazla bölümü diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler veya bölünen şirket, devredilen malvarlığı bölümlerinin karşılığında devralan şirketlerdeki payları ve hakları elde ederek yavru şirketini oluşturur.*” hükmü ile kavramsal olarak açıklanmış durumdadır.

TTK m.162 ve m.163 kapsamında bölünme işlemi niteliği itibariyle hem sermayenin artırılmasını hem de azaltılmasını zorunlu kılabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, daha sonra detaylı olarak açıklanacağı üzere, kısmi bölünmede bölünen ortaklık bir kısım malvarlığı unsurlarını devrettiği için, değerlerini yitiren taraf konumundadır. Bu nedenle yitirilen değerleri karşılayan tutarda sermayede azaltmaya gidilir buna karşılık devralan ortaklık da devreden ortaklığın ortaklarının haklarını koruyacak miktarda sermayesini artırmaktadır.

2.2.1. Geçerli Bölünmeler

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 160. maddesinde bölünebilecek şirketler tahdidi olarak sıralanmıştır. Birleşmenin aksine bölünebilen ticaret ortaklıklarının sayısı oldukça sınırlıdır. Kanun hükmü uyarınca;

- Sermaye ortaklıkları yalnızca sermaye ortaklıklarına ve kooperatiflere bölünebilir,
- Kooperatifler yalnızca kooperatiflere ve sermaye ortaklıklarına bölünebilir.

²²⁰ **Pulaşlı**, s.215. **Ufuk Ünlü**, Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi ve Bölünmesi, Terazi Hukuk Dergisi, 9.100 (2014), s.326. **Özdemir**, s.33.

Örneğin anonim şirketler ancak limited şirketlere, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlere ve kooperatiflere bölünebileceklerdir.

TTK m.160 hükmünden açıkça anlaşılacağı üzere şahıs şirketlerinin bölünmeye konu olması mümkün değildir. Örnek vermek gerekirse anonim şirketlerin şahıs şirketlerine bölünmesi veya şahıs şirketlerinin limited şirketlere bölünmesi kanunen mümkün değildir. Şirketlerin kanunen izin verilmeyen bölünmelere, tür değiştirme vasıtasıyla erişebilmeleri mümkündür. Bir kolektif şirketin önce sermaye şirketine dönüşüp daha sonra TTK m.160 hükmü çerçevesinde bölünebilmesi önünde kanunen bir engel bulunmamaktadır. TTK m.173/2 gereğince bölünme için gerekli oy nisapları için birleşmeye ilişkin TTK m.151 hükmü uygulama alanı bulacaktır.

2.2.2. Bölünme Türleri

Sermaye şirketleri ve kooperatifler bölünme türünü kararlaştırırken; pay oranının korunup korunmayacağı, bölünme sonrası hali hazırda mevcut olan ortaklığın devam edip etmeyeceği, mevcut ortaklıktan ayrılan kısmın yalnızca bir ortaklığa mı yoksa iki veya daha fazla ortaklığa mı devredileceği gibi hususları değerlendirerek bölünme işlemlerine başlayacaklardır.

2.2.2.1. Tam bölünme

TTK m. 159 hükmü tam bölünme halini “*Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Tam bölünüp devrolunan şirket sona erer ve unvanı ticaret sicilinden silinir.*” şeklinde açıklanmaktadır.

Tam bölünme halinde, bölünen ortaklığın her bir parçası ya hali hazırda mevcut bulunan bir ortaklığa ya da yeni kurulan bir ortaklığa kendiliğinden geçmektedir. Bölünen şirketin veya kooperatifin tüm varlığı iki veya daha fazla şirkete geçmektedir ve bölünen şirketin ortakları devralan şirketlerin ortaklık paylarını iktisap etmektedirler. Bölünme sonucunda herhangi bir malvarlığı kalmayan ve ortakları da başka bir şirket bünyesine geçen bölünen şirket

hukuki varlığını kaybetmektedir. Şirketin varlıkları kayıtlı değer üzerinden devralan şirketlere aktarılacaktır. Bölünen şirketin ortaklarına, bölünme nedeniyle devredilen malvarlığına karşılık gelecek miktarda devralan şirket payları tahsis edilmektedir. Tam bölünen ortaklık infisah eder ve ticaret unvanı sicilden silinir²²¹.

Özetle tam bölünme durumu; bir sermaye şirketi veya kooperatifin, tasfiyesiz olarak infisah etmesi suretiyle kayıtlı değerleri üzerinden tüm mal varlığını, alacak ve borçlarını hali hazırda mevcut veya yeni kurulacak iki veya daha fazla sermaye şirketine veya kooperatife devretmesi ve sonrasında devredilen sermaye şirketinin veya kooperatifin ortaklarına, devralan şirketin ya da kooperatifin sermayesini temsil eden iştirak hisselerinin verilmesidir.²²²

2.2.2.2. Kısmi bölünme

Kısmi bölünme halinde; bir şirketin veya kooperatifin malvarlığının bir ya da birden fazla bölümü mevcut bulunan bir ortaklığa yahut yeni kurulmuş olan bir ortaklığa devrolunmaktadır. Kısmi bölünen sermaye şirketi ya da kooperatif kendi bünyesinde kalan malvarlığıyla ticari ve hukuki varlığını sürdürmektedir²²³. Ancak önemle belirtmek gerekir ki kısmi bölünen şirketin kalan net varlığının şirketin mevcut borçlarını karşılamaya yeterli olması gerekmektedir²²⁴.

Kısmi bölünme işleminde, bölünen şirketin malvarlığının tümü değil bir veya birkaç bölümü bölünme işleminin konusunu teşkil eder ve bu bölümler ortaklık varlığından ayrılarak mevcut ya da yeni kurulacak ortaklığa devredilir. Bölünme öncesi bölünen kısmın ortağı sıfatını haiz olan ortaklar, bölünme sonrasında devralan şirketlerde ortak konumunda bulunurlar²²⁵.

²²¹ **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.148. **Rüknettin Kumkale**, Sermaye Şirketlerinde Bölünme, Hukukçular İçin Muhasebe ve Vergi Uyuşmazlıkları, S.44, 2010, s.292. **Ünlü**, s.327.

²²² **Kumkale**, 'Sermaye Şirketlerinde Bölünme', s.292.

²²³ **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s.148.

²²⁴ **Rüknettin Kumkale**, Kısmi Bölünme ve Yapılacak İşlemler, Terazi Hukuk Dergisi, 11(114), 2016, s.122.

²²⁵ **Kumkale**, 'Sermaye Şirketlerinde Bölünme', s.200.

Gerek tam bölünme halinde gerekse kısmi bölünme halinde devredilen malvarlığı, bölünme sonrasında kısmi külli halefiyet yoluyla devralan işverene geçmektedir. Yine hem tam bölünme hem de kısmi bölünme halinde aynı sermaye konulması mümkün değildir²²⁶.

2.2.3. Bölünmenin Uygulanmasına İlişkin Hükümler

2.2.3.1. Yeni kuruluş

Bölünme sonrası bölünen şirketin malvarlığını devralan ortaklığın, henüz kurulacak olması durumunda, TTK m.164 kapsamında genel kuruluş kurallarına uyulması gerekmektedir. Bölünme neticesinde yeni sermaye şirketlerinin kurulması aşamasında kurucuların asgari sayısına ilişkin hükümler uygulanmaz. Yeni kuruluşun söz konusu olması halinde bölünme planına yeni şirketin sözleşmesi de eklenir. Yeni kurulacak ortaklık bir kooperatif değil de bir sermaye şirketi ise, bu şirketin sermayesinin bölünen şirket ortaklarının pay ve haklarını karşılayacak miktarda olması gerekmektedir²²⁷.

2.2.3.2. Ara bilanço

Birleşme işleminde olduğu gibi bölünme sırasında da bölünme günüyle, bölünme sözleşmesinin imzası veya bölünme planının düzenlenmesi tarihi arasında altı aydan daha fazla bir zaman aralığı bulunduğu yahut son bilançonun çıkarılmasından sonra, bölünmeye iştirak eden ortaklıkların malvarlıklarında önemli olarak nitelendirilebilecek değişiklikler meydana gelmiş ise, bir ara bilanço çıkarılması zorunludur²²⁸.

Bölünme faaliyetleri için bir ara bilanço çıkarılmalıdır. Ara bilanço değişim oranlarının, sermaye artırımının ve azaltılmasının miktarının tespiti gibi hususlarında dayanak teşkil eder. Ancak ara bilanço ancak TTK m.165 hükmünde işaret edilen nedenlerin varlığı halinde çıkarılmalıdır aksi takdirde düzenlemesi bölünme işlemi için bir ön şart niteliğinde değildir. TTK m.165 düzenlemesine göre ara bilanço; yıllık bilanço günüyle bölünme sözleşmesinin

²²⁶ Özdemir, s.34. Ünlü, s.327.

²²⁷ Pulaşlı, s.230. Şenol Kocaer, Şirket Yeniden Yapılandırılmaları, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s.142.

²²⁸ Pulaşlı, s.230.

imzalandığı gün arasında altı aydan fazla zamanın geçmesi durumunda ve son bilanço çıkarılmasının ardından malvarlığında önemli değişikliklerin meydana gelmesidir²²⁹.

2.2.4. Bölünme Sözleşmesi ve Bölünme Planı

TTK m. 166. düzenlemesi gereği sermaye şirketlerinin ve kooperatiflerin bölünebilmesi için yönetim organı tarafından, birleşme sözleşmesi ve birleşme planı hazırlanması gerekmektedir. Bu belgeler ortaklıkların ve diğer menfaat sahiplerinin haklarını tanımlayan temel belgelerdir ve gerek bölünme sözleşmesi gerekse bölünme planının yazılı şekilde yapılması gerekmektedir.

Bölünme sözleşmesi, bölünme sonucu kurulacak hedef ortaklıkta uygulanacak olan ortak yapıyı ve düzeni göstermektedir. Bölünme planı ise yeni bir yeni kuruluş yoluyla bölünmelerde, ortakların hak ve paylarıyla, borçlarının düzenlendiği bir özel hukuk sözleşmesidir. Bölünme planında, bölünme sözleşmesinde bulunması gereken unsurlara yer almaktadır. TTK m.166 kapsamında, esasen benzer hükümleri içeren birleşme raporu ve birleşme planına ayrı ayrı ve farklı isimler altında yer verilmesinin nedeni yeni kuruluşa sebebiyet veren bölünmelerde birleşme sözleşmesini imzalayacak kişilerin bulunmamasıdır²³⁰.

Bölünme sözleşmesi ve bölünme planının hazırlanması, ortaklıklar bakımından ekonomik bir anlam taşımaktadırlar. Bu nedenle bölünme raporunun ve planının hazırlanmasında şirket yönetim kurulu yetkilidir. Zira şirketin stratejik yönetimi bakımından somut işletme konularının belirlenmesi, şirketin işletme politikasının belirlenmesi hususları yönetim kurulunun devredilemez yetkileri arasında yer almaktadır. Ancak yönetim organı bölünme sözleşmesi ve planın hazırlanmasını bizzat sürdürmek yerine bu konuda uzman kişilere müracaat ederek görüş ve öneriler alınması suretiyle rapor hazırlama sürecini tamamlayabilmesi önünde bir engel bulunmamaktadır²³¹.

²²⁹ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.154. Kocaer, s.91. Özdemir, s.34.

²³⁰ Kocaer, s.142. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.158.

²³¹ Pulaşlı, s.233.

Bölünme neticesinde, bölünen şirketin malvarlığı yeni kurulacak olan bir şirkete veya şirketlere devredilecekse henüz yeni kurulacak şirketler bölünme işlemi tamamlanmadığından tüzel kişilikleri bulunmadığından birleşme sözleşmesini imzalamaları mümkün değildir. Sözleşmenin aksine bölünme planında müzakare yapılabilecek bir karşı taraf bulunmamaktadır. Bu nedenle TTK m. 166 kapsamında sözleşme yerine, bölünme planı adı verilen tek taraflı bir hukuki işleme yer verilmiştir. Bölünme planı, bölünen ortaklığın yönetim organı tarafından tek taraflı olarak hazırlanır ve yine bölünen şirket genel kurulu tarafından onaylanır²³².

2.2.4.1. Bölünme sözleşmesi ve bölünme planının içeriği

TTK m. 167 hükmünde birleşme sözleşmesi ve birleşme planında bulunması gereken asgari unsurlara yer verilmiştir. Bölünme sözleşmesi ve bölünme planının içeriğinde; bölünmenin türü, bölünmeye katılan ortaklıkların ticaret unvanlarına ve merkezleri, ortaklıkların türü, tüm menfaat ilişkileri ve söz konusu bu menfaat ilişkilerinin nasıl korunması gerektiği hususları belirtilmektedir. Kanun hükmünde bölünme sözleşmesinde ve bölünme planında bulunması gereken asgari unsurlar düzenlendiğinden taraflar, bölünme sözleşmesinde kanunda sıralanan unsurlara yer vererek kendi aralarında kararlaştırdıkları hükümlere de yer vermeleri mümkündür. Zira kanunun gerekçesinde, madde metninin bir anlamda zorunlu içeriği öngördüğü, sözleşme ile öngörülebilecek unsurların kesin bir asgari içerik anlayışla düzenlenmediği belirtilmektedir²³³.

TTK m.167 hükmü emredici niteliktedir ve bölünme işleminin tarafları sözleşme ile kanun hükmünün aksini kararlaştıramazlar. Bölünme sözleşmesinin içeriğinde kanunda ayrıntılı olarak yer verilmesi bölünmeye katılan ortaklıklar ve işçiler gibi menfaat sahiplerinin korunması amacıyla bölünme sonrası ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların önlenmesi açısından yerinde bir düzenlemedir.

²³² Kocaer, s.143. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.158.

²³³ Pulaşlı, s.234.

2.2.5. Bölünme Raporu ve Sosyal Plan

TTK m.169 hükmüne göre, bölünmeye katılan ortaklıkların yönetim organları tarafından detaylı bir bölünme raporunun hazırlanması gerekmektedir. Bölünme sözleşmesinde olduğu gibi bölünme raporunun hazırlanması süreci de yönetim organının devredilemez yetkileri arasındadır. Ancak pay sahiplerinin anlaşması halinde bölünme raporunun bölünmeye konu ortaklıkların yönetim organları ile birlikte de hazırlayabilmektedirler. Bölünme raporunun düzenlenmesinin asıl nedeni, pay sahiplerinin iradelerinin sağlıklı bilinçli olarak açıklanmasının sağlanmasıdır²³⁴.

TTK m.171 kapsamında bölünme raporu inceleme hakkı kapsamındadır. Bölünme raporu ile bölünmeye katılan ortaklığın ortaklarına bilgi verilir, sözleşme veya planının hükümlerini ve amaçlarını açıklar. Bölünme raporunda şeffaflık ve hesap verme prensibinin söz konusu olması, şirketlerin faaliyet sonuçlarıyla ilgili finansal tablolara ve işletme bilgilerine birleşme raporunda yer vermeleri söz konusu değildir. Bölünme raporunun hazırlanması sürecinde gündeme gelen şeffaflıktan kasıt; mevcut durum faaliyetler ve kararlar hakkındaki bilgilerin açık, anlaşılabilir ulaşılabilir ve somut olmasıdır²³⁵.

TTK m.169/2 hükmü gereği yönetim organı, bölünmenin işçiler üzerindeki yansımalarını bir sosyal plan içeriğinde açıklamalıdır. Sosyal plan, bölünmenin bölünmeye katılan ortaklıkların işçileri üzerindeki yansımalarını belirleyen, çözüm önerileri içeren belgelerdir. Sosyal plan içeriğinde bölünme sebebiyle kaç işçinin işini kaybedebileceği, kaç işçinin çalıştığı yerin değişeceği, işçilerin çalışmakta olan işlerinin değişip değişmeyeceği gibi sorunlar ve çözüm önerilerine yer verilir²³⁶.

TTK m.169/4 kapsamında, tüm ortakların onaylaması halinde küçük ve orta ölçekli şirketler bölünme raporunu düzenlenmesinden vazgeçebilirler. Şeffaflık prensibinin aksine birleşme raporu düzenlenmesinden vazgeçilmesi, işçiler özelinde kanun kapsamında bir bilgilendirme yükümlülüğüne de yer verilmediği göz önüne alındığında, çalışanların yeni işverenleri

²³⁴ Pulaşlı, s.241.

²³⁵ Pulaşlı, s.241. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.160.

²³⁶ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.160.

hakkında bir bilgilerinin olmamasına sebebiyet vermekte ve modern çalışma hayatının prensiplerine aykırılık teşkil etmektedir

2.2.6. Bölünmenin Hukuki Sonuçları

Bölünme sözleşmesinin ve bölünme raporunun hazırlanması, genel kurulda onaylanması işlenmeleri bölünmeyi hukukten geçerli bir bölünme haline getirmez. Bölünme sözleşmesinin hazırlanması, bölünme raporunun hazırlanması ve bölünme kararının alınması bölünmenin hazırlık işlemleridir. Bölünme kararı tescille hukuki geçerlilik kazanır²³⁷.

Kısmi bölünme nedeniyle devreden ortaklığın sermayesinin azaltılması gerekiyorsa, söz konusu sermaye değişikliğine ilişkin esas sözleşme değişikliği de tescil edilmelidir. Tam bölünme halinde, bölünen şirket bölünme kararının tescili ile infisah eder. Kısmi bölünmede, devreden şirket infisah etmeksizin faaliyetlerine devam etmektedir. Tescille birlikte aktif ve pasifler kısmi külli halefiyet prensibi gereği kendiliğinden devralan ortaklığa geçmektedir²³⁸.

2.3. TÜR DEĞİŞTİRME

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu çerçevesinde ticaret şirketleri sınırlı olarak belirlenmiş durumdadır. Dolayısıyla bir ticari şirketi aracılığıyla ticari faaliyetlerde bulunmak isteyen kimseler kanunda öngörülen şekilde; kolektif, komandit, anonim, limited ve kooperatif şirket türlerinden herhangi birini seçmek zorundadırlar. Ancak ticari hayatın olağan akışı içerisinde, evvelden kurulmuş olan şirketlerin başkaca bir tipe geçmesi zaman içerisinde daha uygun olabilmektedir. Şirketlerin farklı bir tipe geçmelerinin başlıca nedenleri olarak; kapalı tiplerden açık tiplere geçme gerekliliğinin ortaya çıkması, sanayileşmenin sermaye şirketlerini vazgeçilmez duruma getirmesi, holdingleşme, halka açılma, kredi limitlerinin artırılması gibi sebepler sayılabilir²³⁹. Uygulamada sayılan bu nedenlerle ortakların

²³⁷ Kocaer, s.157.

²³⁸ Özdemir, s.34. Ünlü, s.327. Kocaer, s.157. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.163.

²³⁹ Pulaşlı, s.267.

sorumluluğunu sınırlanması için limited şirket olarak faaliyette bulanma isteğiyle de tür değiştirme yoluna başvurabilmektedir²⁴⁰.

Tür değiştirme kavramı ETTK ve TTK hükümlerinde yer almasına karşın açık bir tanımı yapılmamıştır. Tür değiştirme; ticaret şirketlerinin bir türden, kanunda yer verilen bir başka türe ekonomik bütünlüğünü ve tüzel kişiliğini korumak kaydıyla tasfiye yapılmaksızın dönüşümü olarak tanımlanmaktadır²⁴¹. Genel olarak anlatımda ise tür değiştirme bir ticaret şirketinin hukuki şeklini değiştirmesi olarak tanımlanabilmesi mümkündür²⁴². Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki; tür değiştirme işlemi şirketin yalnızca iç bünyesinde ve dış şeklinde bir farklılık meydana getirir, tüzel kişilik sıfatı üzerinde müessir olmaz²⁴³.

TTK 180. madde hükme geçince ticaret şirketlerinin hukuki şekillerini değiştirmeleri mümkündür, yine 180. madde düzenlemesi yeni türe dönüşen şirketin eskisinin devamı niteliğinde olduğu belirtilmektedir. Tür değiştirme nedeniyle kanunda öngörülmüş olan bir başka türe dönüştürülen şirketin hukuki ilişkilerinin değişmeyeceğine dair bu hüküm ETTK düzenlemesinde yer alan ‘yeni nev’e çevrilen şirket, eskisinin devamıdır’ kuralının farklı biçimde ifade edilmiş şeklidir²⁴⁴. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus ticaret şirketlerinin her zaman fesih ve tasfiye yoluyla şirket faaliyetlerini sona erdirip yeni kuruluş hükümlerini takip etmek suretiyle yeni ve diledikleri türde bir şirket kurabileceklerdir. Fakat bu tutum hem masraflı olması hem de ticari işletmenin bütünlüğüne bağlı ekonomik değerlerin yok olmasına sebebiyet vereceği için rasyonel görünmemektedir²⁴⁵.

²⁴⁰ **Soner Altaş**, Ticaret Şirketlerinin Tür Değiştirmesi, Vergi Raporu, 1(235), 2019, s.170.

²⁴¹ **Bahtiyar**, 'Ortaklıklar Hukuku', s.70. **Reha Poroy/Ünal Tekinalp/Ersin Çamoğlu**, Ortaklıklar Hukuku, Vedat Kitapçılık, 2019, s.167.

²⁴² **Çağlar Doğu Aras**, Sermaye Şirketlerinde Tür Değiştirme, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s.33.

²⁴³ **Erkan Özdemir**, Tür(Nev'i) Değiştiren Şirketlerin Kamu İhale Hukuku Karşısındaki Durumu, Terazi Hukuk Dergisi, 9(100), 2014, s.312.

²⁴⁴ **Soner Altaş**, Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Şirketler, 7.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2016, s.1213. TTK “180. madde düzenlemesinde yer alan ‘...Yeni türe dönüştürülen şirket eskisinin devamıdır.’ hükmüyle tür değişikliğinde sadece şirketin iç ve dış ilişkideki haklarını belirleyen ve tanınmasını sağlayan dış kabuğunun değişmekte ancak hukuk süjesi, ortaksal ve ekonomik ilişkilerin devam etmektedir.” Pulaşlı, 138.

²⁴⁵ **Aras**, s.34

2.3.1. Geçerli Tür Değişiklikler

Türk Ticaret Kanunu 181. madde düzenlemesi yeni bir düzenlemedir. eTTK'da karşılığı bulunmamaktadır. Düzenlemenin kaynağı İbirK. m.54'dür. Anılan hüküm ile dönüşülebilecek türler ayrıntılı bir biçimde ancak sınırlı bir şekilde hüküm altına alınmış durumdadır²⁴⁶. Esas itibariyle TTK'da yer alan bu düzenleme ile birlikte oldukça geniş bir yelpazede türü seçme ve değiştirme serbestisi sağlanmış durumdadır ve yine belirtmek gerekir ki geçerli tür değişikliklerinin düzenleme altına alındığı TTK madde 181'de numerus clausus ilkesi hakimdir.

TTK 181. maddesi amir hükmü gereğince ticaret şirketleri aşağıdaki tabloda gösterilen biçimde bir başka ticaret şirketine dönüşebilirler;

Tablo 1.

Anonim Şirket	-Limited Şirket -Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirket -Kooperatif
Limited Şirket	-Anonim Şirket -Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirket -Kooperatif
Kolektif Şirket	-Anonim Şirket -Limited Şirket -Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirket -Kooperatif -Komandit Şirket
Komandit Şirket	-Anonim Şirket -Limited Şirket -Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirket -Kooperatif -Kolektif Şirket

²⁴⁶ **Gönen Eriş**, Ticari İşletme ve Şirketler, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2014, s.1750.

Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirket	-Anonim Şirket -Limited Şirket -Kooperatif
Kooperatif	-Anonim Şirket -Limited Şirket -Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirket

*Kaynak: Altaş, Soner, s.1155 ²⁴⁷ .

Kanunda sayılan bu geçerli tür değiştirmeler dışında TTK'nın 194. maddesinde de bir ticari işletmenin; başkaca bir ticaret şirketinin paylarının tümünün ticari işletmeyi işletecek kişi yahut kişilerce devralınması suretiyle ticaret şirketine dönüşmesi mümkün kılınmıştır. Ancak ticari işletmelerin ticaret şirketlerine dönüşmelerinin tam manasıyla bir tür değiştirme olarak kabulü mümkün görünmemektedir. Zira TTK 181. madde düzenlemesiyle tüzel kişiliğin korunarak tür değiştirme işlemi öngörüldüğünden, tüzel kişiliği bulunmayan bir ticari işletmenin ticaret şirketine dönüşmesi teknik anlamda bir tür değiştirme değildir²⁴⁸. Ancak uygulamada ticari işletme- ticaret şirketi dönüşümleri gerçekleştirilirken, kıyasen uygulanacağı belirtilen hükümlerin; ticaret şirketi temelli olmaları, ekonomik özdeşliği ve ayrıca hukuki özdeşliği öngören TTK m. 181-193 hükümleri karşısında tüzel kişiliği dahi bulunmayan ticari işletmelerce nasıl ve ne derece uygulanabileceği tereddüt yaratabilecek niteliktedir²⁴⁹. Belirtmek gerekir ki; her ne kadar TTK 11/3 düzenlemesi ticari işletme devri için genel bir düzenleme getirmiş olsa da TTK 194. madde düzenlemesi özel bir düzenlemedir ve dolayısıyla ticari işletmelerin tür değiştirme işlemlerinde 194. madde de yer alan atıf nedeniyle 182-193. maddeler uygulama alanı bulacaklardır.

Başkaca bir ticari işletmesi bulunmayan tacir ticari işletmesini TTK'da sayılan ticaret şirketlerinden birine dönüştüren tacir dönüştürülen türün ticaret siciline tescil edilmesiyle tacir sıfatını yitirir. İcra İflas Kanunu 44. madde uyarınca ilandan itibaren bir yıl süre boyunca iflas yoluyla takip edilebilir²⁵⁰.

²⁴⁷ Altaş, 'Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Şirketler', s.1155.

²⁴⁸ Pulaşlı, s.1273.

²⁴⁹ Elif Cemre Hazıroğlu, Ticari İşletmenin Bir Ticaret Şirketine Dönüşmesinde Ticari İşletmeyi İşletenin Önceki Borçlardan Sorumluluğu, Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi, 3(1), 2017, s.74.

²⁵⁰ Hazıroğlu, s.80.

2.3.2. Şirket Payının ve Haklarının Korunması

TTK'nın 183. madde düzenlemesi ile şirket paylarının ve haklarının korunması hedeflenmektedir. Düzenlemenin birinci fıkrasında yer alan “...ortakların payları ve hakları korunur. Oydan yoksun paylar için sahiplerine eşit değerde paylar veya oy hakkını haiz paylar verilir.” hükmüyle birlikte ortakların şirket payları ve hakları korunarak muhafaza edilmesi amaçlanmıştır.

183. madde düzenlemesinin ikinci fıkrasında ise tür değiştiren şirkette imtiyazlı payların karşılığında aynı değerde paylar verilmesi yahut uygun bir tazminat ödenmesi düzenleme altına alınmış durumdadır. Her ne kadar uygun tazminat ifadesi kanunda yer almışsa da bu tazminatın hangi tarihte hesaplanması gerektiği belirtilmemiştir. Dolayısıyla ikinci fıkra düzenlemesinde yer alan uygun tazminatın kıyas yoluyla üçüncü fıkra da belirtildiği gibi tür değiştirme planının düzenlendiği tarihteki gerçek değeri esas alınarak hesap edilmelidir²⁵¹.

2.3.3. Geçerli Tür Değiştirme İçin Yerine Getirilmesi Gereken İşlemler

Geçerli bir tür değiştirmeden bahsedilebilmesi için yerine getirilmesi gereken ilk ve en önemli şart yeni türün kuruluş şartlarının yerine getirilmesidir. Bu husus TTK 184. madde de tür değiştirme işlemi sırasında yeni türün kuruluşuna ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği belirtilerek hüküm altına alınmıştır. Ancak belirtmek gerekir ki anılan maddenin devamında bu durumdan sermaye şirketlerinin kuruluşu sırasında aranan asgari ortak sayısı, aynı sermaye konulması ve kurucuların şirket sözleşmesini imzalamaları müstesna tutulmuş durumdadır.

Uygulamada genellikle bu gerekliliğe şirketin esas sözleşmesinde değişiklik yapılması suretiyle uyulmaktadır. Seçilen yeni türdeki şirketin esas sözleşmesinin kuruluş hükümlerinin yer aldığı maddesinde, kurulan yeni türdeki şirketin eskisinin devamı olduğu, şirketin borç ve sorumluluklarının, alacak ve haklarının aynen devam ettiği aynen ve yoruma gerek olmaksızın yer almalıdır²⁵². Uygulamada esas sözleşme üzerinde yapılan bu değişikliğin

²⁵¹ Eriş, s.1752.

²⁵² Aras, s.78.

temel sebebi ise TTK madde 180 düzenlemesinde yer alan ‘... yeni türe dönüşen şirket eskisinin devamıdır...’ düzenlemesinin bir sonucudur. Birtakım istisnaların dışında şirketlerin kuruluşu ilişkin özel düzenlemelere uymaları geçerli bir tür değiştirme işlemi için şart koşulmuştur. Bu sayede, tür değiştirme işleminin şirket kuruluşuna ilişkin özel düzenlemelerin dolanılmasında kullanılmaması hedeflenmiş ve sağlanmış durumdadır²⁵³.

TTK tür değiştirme işlemi açısından birleşme ve bölünmede olduğu gibi ara bilanço çıkarılmasını zorunlu tutmamıştır. Ancak; bilanço günü ile tür değiştirme planı arasında altı aydan fazla süre geçmişse veya altı aylık süre geçmemiş olsa dahi tür değiştiren şirketin malvarlığın önemli bir değişikliğin meydana gelmesi durumunda ara bilanço düzenlenmelidir²⁵⁴.

Tür değiştirme planının yönetim organı tarafından düzenleneceği TTK 185. madde düzenlemesinde yer almaktadır. Yönetim organı tanımı ise TTK madde 135 hükmünde “...anonim şirket ve kooperatiflerde yönetim kurulunu, limited şirketlerde müdürü veya müdürleri, şahıs şirketleriyle sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde yöneticiyi... ifade eder.” şeklinde yapılmıştır. Geçerli bir tür değiştirme işlemi için gerekli olan tür değiştirme planı yazılı şekle tabidir ve genel kurulun onayına sunulmalıdır.

Tür değiştirme raporu da tür değiştirme planı gibi yazılı şekilde yönetim organınca hazırlanmalıdır. Tür değiştirme raporunda; tür değişikliğinin amacı ve beklenen sonuçları, yeni türe ilişkin kuruluş hükümlerinin tamamlandığı, yeni türün şirket sözleşmesi, payların değişim oranı ve ortaklar tür değişikliği sonrasında doğan yükümlülükler hukuki ve ekonomik açıdan gerekçeleriyle yer almalıdır (TTK 186). Tüm ortakların onaylaması durumunda, TTK’nın 1522 ve 1523. maddelerinde hüküm altına alınmış olan küçük ve orta ölçekli şirketler, tür değiştirme raporunun hazırlanmasından vazgeçebilirler²⁵⁵.

²⁵³ **Pulaşlı**, s.276.

²⁵⁴ **Altaş**, s.1216.

²⁵⁵ **Eriş**, s.1755.**Altaş**, s.1219.

2.3.4. İnceleme Hakkı

Yönetim organınca hazırlanmış olan tür değiştirme planı ve tür değiştirme raporu, finansal tablolarla ara bilanço tür değiştirme kararının gündeme alınacağı genel kurul kararından en az otuz gün evvel şirketin genel merkezinde ya da şirketin halka açık olması durumunda SPK'nın göstereceği yerde şirket ortaklarının incelenmesine sunulmalıdır (TTK188). İnceleme hakkı konusunda dikkat edilmesi gereken husus ise ortaklığın, ortakları inceleme hakları bulunduğu dair bilgilendirmesi gerektiğidir.

Her ne kadar Ticaret Kanunu'nun 188. madde düzenlemesi tür değiştirmeye yönelik bilgi ve belgelerin ortakların incelemesine sunulmasını düzenlemiş ise de; şirket yatırımcılarının, yatırım planlaması yapan bilgi kullanıcısı rolündeki üçüncü kişilerin haklarının korunabilmesi adına menfaat sahiplerinin de bilgilendirilmesi objektif, kontrol edilebilir ve şeffaf ticari faaliyetlerin sağlanması açısından daha uygun olacağı muhakkaktır.

Kanunda şirketin ortakları uygun bir şekilde bilgilendireceği düzenlenmiştir. Ortakların bilgilendirilmelerinin nasıl ve ne şekilde yapacakları düzenlenmemekle birlikte bu bilgilendirmelerin çeşitli vasıtalarla yapılması mümkündür. Bu vasıtalarla örnek olarak; şirketin internet sitesinde duyuru, taahhütlü mektup, doğrudan bilgi verme vb. şekillerde yapılabilir²⁵⁶.

2.3.5. Tür Değiştirme Kararının Alınması ve İlan Edilmesi

Tür değiştirmek isteyen bir ticaret şirketinin, tescil ve ilanından evvel öncelikle yönetim organı tarafından hazırlanan tür değiştirme planının genel kurulda onaylanması gerekir. Onama kararı, her şirket türüne göre farklılık göstermektedir²⁵⁷.Yeniden yapılandırmaya sebebiyet veren tür değiştirme işleminin, şirket yapılarında önemli değişikliklere sebebiyet vermesi nedeniyle ve şirket sözleşmesinin değiştirilmesi gerekliliğine neden olmasından ötürü karar alma yetkisi genel kurula bırakılmıştır²⁵⁸.

²⁵⁶ **Salih Çakmak**, Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Ticaret Şirketlerinde Tür Değiştirme, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, 2018, s.132.

²⁵⁷ **Pulaşlı**, s.278.

²⁵⁸ **Hülya Coştan**, Yeni Türk Ticaret Kanun'na Göre Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirme Kararları İçin Geçerli Nisaplar, Terazi Hukuk Dergisi, 7(71), 2012, s.43.

Şirket türüne göre tür değişikliği için aranan karar nisabı aşağıdaki tablodaki gibidir;

Tablo 2.

Şirket Türü	Aranan Karar Nisabı
Limited Şirket	-Sermayenin en az dörtte üçünü karşılaması şartıyla, ortakların dörtte üçünün oyu -Kooperatif türüne dönüşmesi durumunda ortakların tamamının olumlu oyu -Anonim şirket yahut SPBKmŞ'e dönüşmesi halinde, ek ödeme veya kişisel yükümlülük meydana gelmesi halinde tüm ortakların olumlu oyu ²⁵⁹
Anonim Şirket	-Sermayenin üçte ikisinin karşılaması şartıyla, genel kuruldaki oyların üçte ikisinin olumlu oyu -Kooperatif ve LTD'e dönüşmesi durumunda tüm ortakların olumlu oyu(LTD dönüşümünde aranan tüm ortakların olumlu oyu ek ödeme ve kişisel edim yükümlülüğü doğacaksa aranır)
Sermayesi Paylara Bölünmüş Komandit Şirket	-Sermayenin üçte ikisini karşılaması şartıyla, genel kurulda mevcut oyların üçte ikisinin olumlu oyu -Kooperatife dönüşmesi durumunda ortakların tamamının olumlu oyu

Tür değiştirme işlemi tescil ile hukuki geçerlilik kazanır. Tür değiştirme tescil ile hukuki geçerlilik kazanacağından üçüncü kişilere karşı tescil ile hüküm ve sonuç doğurmaya başlayacaktır. Tür değişikliğine ilişkin tescil Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde yapılmalıdır.

²⁵⁹ LTD türünden AŞ yahut SPBKmŞ türüne dönüşmek isteyen şirket ortaklarına ek ödeme veya kişisel edim yükümlülüğü tür değiştirme nedeniyle getiriliyor ise TTK 189. madde düzenlemesinde bu hususla ilgili bir hüküm bulunmadığından esas sözleşme değişikliği hakkındaki TTK 607. maddesi geçerli olacaktır. Detaylı bilgi için bkz:Aras.s.92. TTK m.607: "... şirket sözleşmesini değiştirip, ek ya da yan edim yükümlülükleri öngören veya mevcut yükümlülükleri artıran genel kurul kararları, ancak ilgili tüm ortakların onayıyla alınabilir."

2.3.6. Tür Değiştirme Sonrası Hak ve Borçların Durumu

Tür değiştirme işlemi neticesinde yeni şirket eski şirketin devamı olarak kabul edildiğinden tür değiştiren şirketin haklarında ve borçlarında bir değişiklik meydana gelmemektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 14.02.2018 tarihli kararında da bu durum *“tür değiştirmede aynı şirket tür değiştirmeden önce yüklendiği borçlardan yeni hukuki türü içinde de ve aynı tüzel kişi sıfatıyla borçlu kalmaktadır... yeni nev'e çevrilen şirketin eskisinin devamı olduğu dikkate alındığında, davalı şirketin nev'i değişikliği sonrasında eski şirketin devamı niteliğinde olduğu, davalının icra takibine konu 21.07.2009 tarihli faturada limited şirket olarak gösterilmesinin...”*²⁶⁰ ifadesiyle hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla doktrin ve yargı kararlarının ışığında tür değiştirme sonrasında hak ve borçların tüzel kişilik bünyesinde aynen devam ettiği hususu açıktır. Ayrıca ticari hayatın içerisinde ihalelere giren ve yükümlülüklerini yerine getirmemelerinden kaynaklı olarak haklarında 'ihalelere katılmaktan yasaklama kararı' bulunan şirketlerin tür değiştirme suretiyle bu yasaktan kurtulmaları mümkün görünmemektedir. Haklarında ihalelere katılma yasağı bulunan yahut kamu davası açılan şirketlerin tür değiştirmeleri yasaklılık hallerini sona erdirmeyecektir²⁶¹.

²⁶⁰ Abuzer Kendigelen/İsmail Cem Soykan/Yasemin Aydınalp/Elif Oğuz/Onur Şanda, Yargıtay Hukuk ve Ceza Dairelerinin Türk Ticaret Kanuna İlişkin Kararları, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s.179.

²⁶¹ Özdemir, s.316.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞYERİ DEVRİNİN İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİLERİ

3.1. BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

3.1.1. Genel Olarak Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşyeri devrini düzenleyen İşK m.6 hükmü ile işyerinin devri halinde işçilere itiraz hakkı tanınmış değildir. Ancak şirketlerde yapısal değişiklik durumlarında uygulama alanı bulan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 178. madde düzenlemesi işyeri devrine vücut veren işlemlerde işçilerin devre itiraz edebilmesi hakkını mümkün kılmış durumdadır. İtiraz hakkını kullanan işçilerin iş akitleri yasal bildirim sürelerinin sonunda sona erer. İşçiler açısından bu denli önem arz eden itiraz hakkının gerektiği gibi kullanılabilmesi işçilerin işverence bilgilendirilmesine bağlı olduğu muhakkaktır.

Bilgilendirme ve danışılma hakları işçilere, işletme ve işyeriyle ilgili önemli kararların alınmasından evvel bilgi verilmesini ve danışılmasını sağlaması amacıyla tanınan hakları ifade eder²⁶². Modern toplumda mutlak mülkiyete dayalı yönetim anlayışından vazgeçilip, çalışanların kendilerini etkileyen hususlarda görüşlerine başvurulması gerektiği anlayışı kabul görmüştür. İşçiler açısından önemli olarak kabul edilebilecek; devrin şekli, devralanın kimliği, devredilecek haklar gibi hususlarda işçilerin bilgilendirilmesi gerekecektir. Zira işçiler bu bilgiler ışığında yeni işverenle çalışıp çalışmaması gerektiğini düşünecek ve kendi menfaatlerine aykırı noktaların bulunduğu kanaatin vardıklarında itiraz hakkını kullanabileceklerdir. Çalışanlar, bilgilendirilme ve danışılma sistematığı sayesinde işletme ve işyerlerinde alınan kararlar üzerinde düşüncelerini açıklayarak yönetime katılma imkânına sahip olurlar²⁶³.

²⁶² Aysegül Kökkılınç Eraltuğ, Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, Tisk Akademi, 2(4), 2007, s.112.

²⁶³ Akkaşoğlu, s.171. Eraltuğ, s.111. Uçarol, s.105.

İş hukukuna yön veren prensipler arasında yer alan işçilerin yönetime katılması prensibi işçilerin bilgilendirilmesi ve nihayetinde itiraz hakkının sağlanması ile vuku bulur²⁶⁴. İşverenlere getirilen bilgi verme ve danışılma yükümlülüğü işçilerin kendilerini ilgilendiren noktalarda etkin olabilmelerini sağlayan bir yönetime katılma biçimidir. Bilgilendirme yükümlülüğünün temelinde yönetime katılma ve karar alma sistematığına yer almaları ve bunun sonucunda sosyal diyalogun güçlendirilmesi gayesi bulunmaktadır. İşçilerin karar mekanizmasına katılmaları, yönetimce alınan kararların meşruluğunun temini, ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların önüne geçilmesi ve verimlikle motivasyonunu sağlanması hedeflerinin hayata geçirilebilmesi adına önemli ve gereklidir²⁶⁵.

3.1.2. Karşılaştırmalı Hukukta İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşletme, işyeri veya işyeri bölümünün devri durumunda işçi haklarının korunması amacıyla öngörülen Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesinde işverenin devir halinde işçileri bilgilendirmesi gerektiği yükümlülüğü düzenlenmiştir. AB Yönergesi bilgilendirme yükümlülüğü ile birlikte işçilerin devre itiraz hakkını da düzenlemektedir. İşçinin devralan işveren yanında çalışmaya devam etmeyi isteyip istemeyeceği, işçinin devir işleminden önce bu konudan ve detaylarından haberdar edilmesi ile mümkün kılınmaktadır²⁶⁶.

2001/23 sayılı Yönergenin 7. madde düzenlemesinde bilgilendirme kapsamında yer alması gereken hususlar sıralanmaktadır. Buna göre; kesinleşen devir tarihi ya da planlanan muhtemel tarih, devrin nedenleri, devrin hukuksal, ekonomik ve sosyal açıdan çalışanlar üzerindeki etkileri ve alınacak tedbirler bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında sayılmaktadır. Yine Yönerge bilgilendirmenin; devreden işveren bakımından devir işleminden önce, devralan bakımından ise işçilerin çalışma koşulları üzerinde meydana gelen değişikliklerin etkilerini göstermeden önce ve uygun bir zamanda yapılması gerektiği belirtilmektedir²⁶⁷.

²⁶⁴ Çelik, s.23. Tatar, s.81.

²⁶⁵ Eraltuğ, s.124. Tatar, s.81.

²⁶⁶ Düzen, s.65. Muhittin Astarlı, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.104, 2013, s.150.

²⁶⁷ Sevgi Başak Yeşil, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşyeri Devri, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2009, s.109.

İsviçre hukuk sistematğinde işyerinin devri halinde bilgilendirme yükümlülüğü İsviçre Borçlar Kanunu ve İsviçre Birleşme Kanunu içeriğinde düzenlenmektedir. İBK m.333 hükmünde çalışanlara verilmiş itiraz hakkını daha sağlıklı kullanabilmeleri için öngörülen bilgilendirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bilgilendirme yükümlülüğü içeriğinde devrin nedeni, devrin çalışanlar açısından hukuki, sosyal sonuçları işçi temsilcilerine yapılması gerektiği, işyerlerinde işçi temsilcilerinin bulunmaması durumunda işverenlerin doğrudan bilgilendirmeyi işçilere karşı yapması gerektiği hüküm altına alınmıştır²⁶⁸.

İsviçre Hukukunda AB 2001/23 sayılı Yönerge' ye uygun olarak bilgilendirme yükümlülüğünün yanında danışma yükümlülüğü de öngörülmüştür. Devir nedeniyle birtakım tedbirlerin alınması gereken durumlarda, tedbir kararları alınmadan önce işçi temsilcilerine danışılması gerektiği belirtilmektedir. Bu danışma yükümlülüğü yönetime katılma hakkı olarak düzenlenmemiş, yalnızca işyeri devrinde çalışanlar özelinde alınacak tedbirler karşısında işçilerin görüşünün alınması ile sınırlı tutulmuştur²⁶⁹.

Alman hukuk sisteminde işyeri devri halinde işçinin bilgilendirilmesi yükümlülüğü hem Alman Medeni Kanunu'nda hem de Şirket Nev'inin Değiştirilmesi Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Alman Medeni Kanunu m.613 hükmü bilgilendirmenin devreden veya devralan işverenden tarafından yapılması gerektiği belirtilmiştir. İsviçre Hukuk sisteminin aksine Alman kanunları bilgilendirmenin bizzat işçilere karşı yapılması gerektiğini düzenlemiştir²⁷⁰.

Alman hukukunda işçiler kanun gereği bir aracı olmaksızın doğrudan bilgilendirilmektedir. Devredilen işyerinin büyüklüğüne, çalışan sayısına, işçi temsilciliği bulunup bulunmadığına bakılmaksızın bilgilendirme yükümlülüğü yerine getirilmediği takdirde talep dava konusu edilebilmekte ve yaptırımlar doğabilmektedir²⁷¹.

²⁶⁸ Aydınalp, s.112. Akkaşoğlu, s.177.

²⁶⁹ Akkaşoğlu, s.177.

²⁷⁰ Aydınalp, s.125.

²⁷¹ Akkaşoğlu, s.182. Astarlı, 'Bilgilendirme Yükümlülüğü', s.162.

3.1.3. Bilgilendirme Yükümlülüğünün Mevzuatımızda Düzenleme Gereği

İşyeri devri halinde çalışan haklarının muhafazası amacıyla düzenlenen 2001/23 sayılı AB Yönergesinde öngörülen işverenlerin işçileri bilgilendirme yükümlülüğüne İşK m.6 ve TTK m.178 içeriklerinde yer verilmemiştir.

Genel olarak 2001/23 sayılı AB Yönergesi esas alınarak düzenlenen İş Kanunu madde 6 hükmünde; Yönergede yer alan, işverenlerce işçi temsilcilerini ya da doğrudan işçileri bilgilendirme ve danışma yükümlülüğüne yer verilmemiştir²⁷². İşçinin, işyerinin devri sonrasında, devralan işverenle çalışmaya devam edip etmek istemediği yönündeki kararı ancak tam ve doğru bir bilgilendirme neticesinde tesadüf olmaktan çıkacaktır²⁷³.

Devreden ya da devralan işveren tarafından yapılması gereken bilgilendirme; devir işleminin şeklini, devralan işverenin kimliği ve ticari itibarını, çalışanlar bakımından ortaya çıkabilecek hukuki ve ekonomik sonuçları içermelidir²⁷⁴. Bilgilendirme sonrasında devrin neticelerini analiz etme fırsatı yakalayan işçiler itiraz haklarını kullanıp kullanmamaları konusunda daha sağlıklı biçimde karar verebileceklerdir.

Şirketlerde yapısal değişiklik halleri nedeniyle bilgilendirilmesi gereken çalışanlar kuşkusuz iş ilişkileri etkilenecek çalışanlardır. Birleşmenin her iki durumunda da devreden işveren sona ereceğinden işçilerin tamamı bu devir işleminden etkilenecektir ve dolayısıyla bilgilendirmenin bu işçilerin tamamına yapılması gerekecektir. Bölünme durumunda ise; tam bölünmede devreden işveren tarafından çalıştırılan işçilerin tamamı bu işlemde etkileneceğinden işçilerin tamamının bilgilendirilmesi gerekecektir. Buna karşın, ayırma yoluyla birleşmede yalnızca devredilen işyerinde çalışan işçiler yapısal değişiklik halinden etkileneceğinden onların bilgilendirilmesi yeterli olacaktır. Tür değişikliği durumunda, her ne kadar iş ilişkileri başka bir işverene geçmiyor olsa da yapısal değişiklik halinin ortaklığın

²⁷² **Süzek**, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', s.312. **Tatar**, s.83-84.

²⁷³ **Astarlı**, 'Bilgilendirme Yükümlülüğü', s.150.

²⁷⁴ **Uçarol**, s.105. **Süzek**, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', s. 312. **Astarlı**, 'Bilgilendirme Yükümlülüğü', s.150.

sorumluluğu noktasında değişiklik meydana getirmesi muhtemel olduğundan işçilerin tamamının bilgilendirilmesi gerekecektir²⁷⁵.

TTK 178’de işçilere devir işlemine karşı itiraz hakkı düzenlenmişken; İşK m.6 da böyle bir hak öngörülmemiş ve iş sözleşmelerinin devralan yeni işverenle aynen devam edeceği belirtilerek bir mutlak fesih yasağı getirilmiştir. Kanun koyucu iş sözleşmelerinin aynen devamıyla bir iş güvencesi tesis edilmesi gayesiyle bu durumu hüküm altına almışsa da bir bilgilendirme ve itiraz hakkını zayıf pozisyonundaki işçiler lehine düzenlememiştir. İşK m.6’da itiraz hakkı dahi düzenlenmemişken bilgilendirme yükümlüğünden tartışma konusu yapılmasının öncelik sırasında arkada kaldığının söylenmesi yanlış olmayacaktır²⁷⁶. İşçileri bilgilendirme yükümlülüğünün AB yönergesine uygun biçimde yerine getirilmesi yerinde olacaktır zira 4857 sayılı İş Kanunu ve 6102 sayılı bu yönleriyle eksik düzenlemelerdir ve bilgilendirme yükümlülüğü 2001/23 sayılı AB Yönergesi ile de uyum noktasında da önem taşımaktadır²⁷⁷.

İşverenlerce yapılacak işyeri devrine ilişkin bilgilendirme, devirden önce ve her halükârda devre ilişkin neticeler ortaya çıkmadan ve de işçilerin çalışma koşulları etkilenmeden yapılması gerekmektedir²⁷⁸.

Bilgilendirme yükümlülüğü yalnızca itiraz hakkına yönelik bir husus değildir. Aynı zamanda dürüstlük kuralının da bir gereğidir. Bu bağlamda işverenin işçiye koruma ve gözetme borcu çerçevesinde gerekli bilgilendirmeyi yapması beklenmelidir. Zira işçinin kendi geleceğini öngörebilmesi adına gerçekleşecek değişikliklerden ve devrin muhtemel etkilerinden haberdar edilmesi çalışanların en doğal hakkıdır²⁷⁹. Her ne kadar bilgilendirme yükümlülüğü dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirilebilecek olsa da mevzuatımızda muhakkak bir yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde kanunlarda yer almayan bir yükümlülüğün işverenlerce yerine getirilmesinin beklenmesi bir temenniden öteye gitmeyeceği açıktır.

²⁷⁵ **Aydinalp**, s.134-135.

²⁷⁶ **Astarlı**, *'Bilgilendirme Yükümlülüğü'*, s.173.

²⁷⁷ **Tatar**, 84. **Süzek**, *'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları'*, s.312.

²⁷⁸ **Astarlı**, *'Bilgilendirme Yükümlülüğü'*, s.152.

²⁷⁹ **Akkaşoğlu**, s.190. **Astarlı**, *'Bilgilendirme Yükümlülüğü'*, s.173.

3.2. İŞYERİ DEVRİ VE İŞÇİLERİN İTİRAZ HAKKI

3.2.1. Genel Olarak

Daha önce ifade ettiğimiz üzere, devir tarihinde hali hazırda mevcut bulunan geçerli tüm iş sözleşmeleri başkaca bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden (ipso iure) devralan işverene geçmektedir. Devir işlemi sonrasında çalışanlarla yeni bir iş sözleşmesi yapılmasına gerek olmaksızın sözleşmeler bir bütün halinde devralan işverene geçer. İşyeri devri nedeniyle iş sözleşmelerinin içerikleri ve nitelikleri değişmemektedir, bu bağlamda devir sonrası işçilerle yeni bir iş sözleşmesi yapılmasına da gerek bulunmamaktadır²⁸⁰.

İşyeri devri neticesinde çalışanların haklarının düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesi kapsamında devir işlemine karşı işçilere itiraz hakkı tanınmamakla birlikte aksine işyeri devrinin işçiler açısından haklı bir fesih sebebi de oluşturmadığı da vurgulanmaktadır. Devir sonrasında yeni işverenle çalışmak istemeyen işçiler açısından başvurulacak tek hukuki çare bildirim sürelerine riayet edilmesi koşuluyla işten ayrılmasıdır. İşk m.6 hükmü iş ilişkisi devredilen işçilerin haklarının muhafaza edilmesi açısından yerinde bir düzenleme olmakla beraber, devredilen işyerinde çalışan işçilerin çalışmaya devam edecekleri işvereni seçme özgürlüklerinin kısıtlanmasına sebebiyet vermesi ve işçilerin ihbar tazminatı ödememek adına ihbar süresince o işyerinde çalışmaya devam etmeleri yönünden yetersiz bir düzenlemedir²⁸¹.

Devir işlemine konu olan işyerinde çalışan işçiler, kendilerini işe alan işverenden başka bir işverenle çalışmak istememelerinden ve modern çalışma hayatında çalışmaya zorlanamayacaklarından devri sözlü ve yazılı olarak reddedebilirler²⁸². Bu nedenle 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 178. maddesi kapsamında devir işlemine karşı işçilerin itiraz hakkı öngörülmüş durumdadır. İşçilere itiraz hakkı tanınmasının altında yatan temel neden, işçilerin kendi hür iradeleriyle seçmedikleri bir işveren yanında çalışmaya zorlamamak ve

²⁸⁰ Kılıç, s.171. Ertütüncü, s.107.

²⁸¹ Recep Çakrak, Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: "İşçinin İtiraz Hakkı", Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.7, 2017, s.148-149. Mustafa Alp, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2012, s.60.

²⁸² Yurdal Özatlan, Pay Sahibinin Anonim Şirket Birleşmelerinden Doğan Çıkma Hakkı, AURUM Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 2018, s.182.

Anayasa ile teminat altına alınan çalışma ve sözleşme özgürlüğü kapsamında, iş görme ediminin kişisel niteliği de göz önünde bulundurularak, insan onuruna uygun biçimde çalışma faaliyetlerinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır²⁸³.

3.2.2. Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin İtiraz Hakkı

İşyeri devrini ve devrin işçiler üzerindeki etkilerinin düzenlendiği 2001/23 sayılı AB Yönergesinde itiraz hakkı açık bir biçimde düzenlenmemiştir. Fakat bu durum devir işlemine işçilerin itiraz edemeyeceği ve üye devletlerin de itiraz hakkına yer vermeyecek şekilde hükümler getirmesi gerektiği anlamını taşımamaktadır. Zira ABAD kararlarında da işçilere itiraz hakkı tanıyan üye devletlerin mevzuatları 2001/23 sayılı Yönergeye aykırı bulunmamış ve netice itibariyle zımnen de olsa itiraz hakkının varlığı AB sistematğinde kabul edilmiştir²⁸⁴.

Alman Medeni Kanunu m.613a ile işçilere işyeri devri neticesinde iş ilişkisinin yeni tarafı olan devralan işverene karşı itiraz hakkı düzenlenmiştir. İtiraz hakkının hüküm altına alındığı Alman Medeni Kanunu m. 613a çerçevesinde çalışanlar devre ilişkin bilgilendirmenin yapılmasından itibaren bir ay içerisinde yazılı biçimde iş akdinin devrine itiraz edebilmektedir. Alman hukukundaki bir aylık itiraz süresi yapılan bilgilendirmeyi takiben başlamaktadır. Dolayısıyla bildirimin yapılma anına göre itirazın yapılma anı işverenin değişmesinden evvel veya işveren değişikliğinden sonra yapılabilmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki Alman Medeni Kanunu madde 613 kapsamında yapılan bilgilendirmenin varlığı olmaksızın ya da tam, doğru ve şekle uygun bir bilgilendirme yapılmaksızın bir aylık itiraz süresi işlemeye başlamaz. İşçiler itiraz haklarını işyerini devreden işverene karşı yahut iş sözleşmesinin tarafı haline gelen devralan işverene karşı kullanabilmektedirler²⁸⁵.

Alman hukukunda işçinin işyeri devrine itiraz hakkını kullanabilmesi için, işveren tarafından bilgilendirilmiş olması gerekmektedir. BGB m.613a' ya göre işverenin devir ve devrin

²⁸³ **Muhittin Astarlı**, 'Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı', Çalışma ve Toplum Dergisi, 36(1), 2013, s.76.

²⁸⁴ **Akkaşoğlu**, s.134. **Alpagut**, s. 188.

²⁸⁵ **Uçarol**, s.110. **Aydınalp**, s.143. **Alpagut**, s.189. **Astarlı**, 'İtiraz Hakkı', s.77. **Düzen**, s.67.

neticeleri hakkındaki bildiriminin işçiye ulaşmasından itibaren bir ay içerisinde itiraz hakkı kullanılabilir. İsviçre Hukukunda da İBK 333a hükmü ile işverenlerin bilgilendirme yükümlülüğü öngörülmüştür. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunun 178. maddesinde bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin bir düzenlemenin yer almaması, uygulamada itiraz hakkının ne zaman doğacağı ve ne zaman kullanılması gerekeceği gibi önemli hususlarda problemlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir²⁸⁶.

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333. maddesi düzenlemesinde işçinin itiraz hakkına yer verilmektedir. Madde içeriğinde işverenin işyerini devretmesi durumunda işçinin söz konusu bu devre itiraz etmemesi durumunda iş ilişkilerinin devralan işverene geçeceği esası belirtilmiş buna karşın işçinin itirazı halinde ise iş akdinin yasal bildirim sürelerinin sonunda sona ereceği belirtilmiştir²⁸⁷.

İBK'ya göre; işçilerin, devre itirazları açık ve anlaşılabilir olmalıdır. İsviçre Borçlar Kanunu'nda itiraz için bir şekil şartı belirlenmediğinden devre itiraz; yazılı, sözlü ya da zımni şekilde yapılabilmektedir. İsviçre hukukunda devredilen işyerinde çalışan işçilerin itiraz haklarını hangi sürede ve kime karşı kullanacakları noktasında açık bir düzenleme yer almamaktadır. İsviçre hukuk doktrinde yer alan baskın görüşe göre işyeri devrine sebebiyet veren her somut olayın niteliğine göre itiraz süresinin tespit edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Yine itiraz devirden önce yapılacak ise işyerini devreden işverene karşı, devirden sonra yapılacaksa devralan işverene karşı yapılmalıdır. İtirazın hukuki sonucu iş akdinin yasal bildirim süresinin sonunda sona ermesidir. Yasal bildirim süresi işyeri devrinden sonra doluyorsa iş ilişkisi yeni işveren sıfatıyla devralan işverene geçer; bu süre boyunca işçiler iş görme borcunu yeni işveren sıfatını haiz devralan işverene karşı yerine getirmektedirler²⁸⁸.

²⁸⁶ **Alp**, 'Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi', s.62.

²⁸⁷ **Akkaşoğlu**, s.136. **Uçarol**, s.110. **Astarlı**, 'İtiraz Hakkı', s.70.

²⁸⁸ **Alpagut**, s.192. **Astarlı**, 'İtiraz Hakkı', s.73. **Düzen**, s.66.

3.2.3. Türk Hukukunda İşçinin İtiraz Hakkı

Anayasanın 49. maddesi “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir.*” düzenlemesi ile birlikte çalışanların sözleşme özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Sözleşme özgürlüğü; sözleşme yapma, sözleşmenin karşı tarafını serbestçe tayin edebilme, sözleşmenin içeriğini düzenleyebilme ve değiştirme haklarından oluşmaktadır. Devir işlemiyle birlikte işçilerin rızası olmaksızın iş sözleşmesinin karşı tarafı değişmektedir. Buna karşın; anayasal bir hak olarak nitelendirilebilecek olan itiraz hakkı ile birlikte, işçi yönelteceği itirazla birlikte işyeri devri sonrası iş ilişkisinin devralan işverene geçişine engel olabilmektedir²⁸⁹.

4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesi ile işyeri devri işlemine karşı işçilere bir itiraz hakkı tanınmamış ve iş ilişkilerinin devir işlemiyle devralan işverene geçeceğini hüküm altına alınmıştır. Fakat iş ilişkisinin geçişinde işçilerin kişilik hakları göz önünde tutularak ve yine iş ilişkisinin kişiselliği dikkate alınarak hüküm altına alınmış olan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 178. maddesi içeriğinde “*Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarıyla devralana geçer.*” ifadeleriyle işçilerin işyeri devrine karşı itiraz hakkı kanuni zemine oturtulmuş durumdadır.

Her ne kadar İşK m.6 düzenlemesinde itiraz hakkına yer verilmemiş olsa da önceki bölümlerde detaylı olarak yer verildiği üzere, TTK m.178 İşK m.6 ya nazaran özel hüküm niteliğinde olduğundan, işyeri devrine itiraz noktasında uyuşmazlık çıktığı hallerde TTK m.178 öncelikle uygulanmalıdır. Ayrıca belirtmekte fayda vardır ki; TTK m.178 şirketlerde yapısal değişikliğe yol açan birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde uygulama alanı bulacağından; satış, kiralama, işyerinin özelleştirilmesi, işyerinin cebri icra yoluyla el değiştirmesi gibi yapısal değişikliğe sebep olmayan işlemlerde TTK m.178 uygulanamayacaktır.

²⁸⁹ **Alpagut**, s.25. **Aydınlı**, s.138. **Astarlı**, ‘İtiraz Hakkı’, s.71.

TTK m.178’de yer alan devre itiraz düzenlemesi; birleşme, bölünme ve tür değiştirme gibi yapısal değişiklik hallerine karşı değil iş ilişkisinin işveren tarafının değişmesine karşı kullanılabilecek olan bir itiraz düzenlemesidir. Dolayısıyla işçilerin yapacağı itiraz birleşme, bölünme ve tür değiştirme gibi yapısal değişiklik işlemlerini durdurmamaktadır. Böylece, modern çalışma hayatının da bir getirisi olarak, iş sözleşmesinin devri, itiraz düzenlemesi ile birlikte işyeri devrine bağlanan otomatik bir sonuç olmaktan çıkmakta ve işçinin onayına bağlanan bir işleme dönüşmektedir²⁹⁰.

3.2.5. İtiraz Hakkının Kullanılması

Devir işlemiyle birlikte iş ilişkilerinin kendiliğinden (ipso iure) devralan işverene geçmesi TTK m.178 düzenlemesi ile belirlenen temel kural olmakla birlikte işçilerin itirazı söz konusu bu genel kuralın istisnasını oluşturmaktadır. TTK m.178 düzenlemesiyle işçinin devre itiraz edebileceği belirtilmiş; fakat işverenlere böyle bir itiraz hakkı tanınmamıştır. Yenilik doğuran bir hak statüsünde olan itiraz hakkını kullanmaya yetkili kişi, diğer kişinin hukuki alanında sonuç doğurmaya yetkili tayin edilen kişidir. Dolayısıyla işyeri devrine itiraz hakkının sahibi; iş sözleşmesinin devralan işverene geçişine itiraz ederek iş akdinin sona ermesine sebebiyet verecek olan işçilerdir²⁹¹. İtiraz hakkı birleşme ve bölünme işlemi takiben iş sözleşmeleri devralan işverene geçecek olan işçiler bakımından söz konusu olur. Dolayısıyla devrolma yoluyla birleşmede devralan şirketin işçileri bakımından itiraz hakkının varlığından bahsedilemeyecekken, devredilen şirketin işçileriyle bölünme işlemi sonrasında bölünen şirketin işçileri itiraz haklarını kullanabileceklerdir ayrıca eklemek gerekir ki; ayrılma yoluyla bölünmede devreden işveren yanında çalışmaya devam edecek olan işçilerin devre itiraz edemeyeceklerdir ²⁹².

TTK m. 178 düzenlemesinde itirazın kime yöneltileceği hususunda bir açıklık bulunmamaktadır. Dolayısıyla işyeri devrine itiraz devreden veya devralan işverene karşı yöneltilebilir²⁹³. Ancak devredilen işyerinde çalışan işçilerin itiraz haklarını kullanırken, çalıştıkları şirketin tüzel kişiliklerinin devre sebebiyet veren yapısal değişiklik sonrası sona

²⁹⁰ **Alp**, ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi’, s.61.

²⁹¹ **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, s. 165. **Aydınalp**, s.144.

²⁹² **Çakrak**, s.149. **Uçarol**, s.109.

²⁹³ **Aydınalp**, s.152. **Güner**, s.27. **Süzek**, ‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’, s.327.

erip ermediğine dikkat etmelidirler. Eğer şirketlerde meydana gelen yapısal değişiklik sonrası tüzel kişilik sona ermişse, işyeri devrine itiraz bu durumda devreden şirkete karşı yapılamayacaktır.

İtiraz iş sözleşmesinin devrine ilişkindir dolayısıyla itiraz işyeri devrine sebebiyet veren birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerine karşı yapılmamaktadır. İtiraz ile birlikte iş sözleşmesinin devralana geçmesi önlenir²⁹⁴.

TTK m.178 hükmünde düzenlenen itiraz hakkı işveren değişikliklerinin söz konusu olmadığı ticaret şirketlerinin biçim değiştirici tür değiştirmesi durumunda uygulanamayacaktır. Zira biçim değiştirici tür değiştirme işlemi sırasında işveren değişikliği meydana gelmemekte, şirketin tüzel kişiliği ve malvarlığı aynı kalmakta yalnızca hukuki kılıf değişmektedir. Bu duruma bağlı olarak biçim değiştirici tür değiştirme işleminde işçilerin itiraz hakkını kullanabilmeleri mümkün olmayacaktır²⁹⁵.

İşçilerin itiraz haklarını kullanabilmeleri için herhangi bir sebep göstermeleri gerekmez. İtiraz hakkını kullanan işçilerin, haklı ya da objektif nedenleri bulunmasa dahi itiraz haklarını kullanabilmektedirler; fakat itirazın açık ve anlaşılır olması gerekmektedir aksi takdirde iş sözleşmesi devredilmiş olur²⁹⁶.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 178. maddesi gereği işçinin devre itirazı sonrası iş ilişkisi yasal bildirim süresi sonuna kadar devam edecek ve yasal bildirim süresi sonuna kadar taraflar iş sözleşmesinden kaynaklı borçlarını aynı özenle yerine getirmeye devam edeceklerdir. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus işçinin devre itirazı sonrasında yasal bildirim süresinin sonuna kadar devam edecek olan iş sözleşmesinin işveren tarafı artık devreden işveren değil devralan işveren olacaktır. Bu nedenle devre itiraz eden işçiler, yasal bildirim süresi içinde, ücret ve alacak gibi haklarını devralan işverene karşı ileri

²⁹⁴ Uçarol, s.111.

²⁹⁵ Çakrak, s.149. Uçarol, s.111.

²⁹⁶ Alp, 'Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi', s.61. Çakrak, s.150.

sürebilecekleri gibi, devralan işveren de iş görme edimini yerine getirmesini işçiden talep edebilecektir.

3.2.5.1. İtiraz hakkının kullanılmasında şekil ve süre

İşçilerin devir işlemine itiraz haklarının düzenlendiği TTK m.178 hükmünde işçilerin itiraz hakkına ilişkin herhangi bir şekil şartı belirtilmemiştir. Bu nedenle TBK m.12 hükmünde yer alan şekil serbestisi prensibi gereği, devre itiraz, yazılı veya sözlü irade açıklamasıyla yapılabilir fakat ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda ispat kolaylığı sağlaması açısından itirazın yazılı şekilde yapılmasının daha uygun olacağı açıktır²⁹⁷.

İşçiler devre ilişkin itiraz iradelerini yazılı yahut sözlü olarak dile getirdikleri sırada herhangi bir neden göstermek zorunda değildir. Zira TTK 178’de itiraz için geçerli bir nedenin varlığı ön koşul olarak öngörülmemiştir.

TTK 178. madde içeriğinde itiraz hakkının hangi süre içinde kullanılması gerektiği belirtilmemiştir. Dolayısıyla uygulamada itiraz hakkının kullanılması sırasında süre noktasında ihtilaflar çıkması muhtemeldir. Doktrinde bu hususa ilişkin çeşitli görüşler ortaya atılmıştır.

Alp’e göre İşK m.22 düzenlemesinde değişiklik feshi için öngörülen altı günlük süre devre itiraz süresi olarak da kıyasen uygulanabilir²⁹⁸. Ancak işçiler için oldukça kritik bir öneme sahip olan ve iş akdinin sona ermesine neden olan itiraz hakkının kullanılmasında, hukuk sistemimizde bilgilendirme yükümlülüğüne de yer verilmediği göz önünde tutularak, devralan işverenin kimliği, ticari itibarı, çalışma koşulları gibi itiraz için bilinmesi gereken elzem durumların altı gün gibi kısa bir süre içerisinde elde edilip değerlendirilmesi mümkün görünmemektedir.

²⁹⁷ Akkaşoğlu, s.149. Alp, ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi’, s.63. Astarlı, ‘İtiraz Hakkı’, s.89.

²⁹⁸ Alp, ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi’, s.165.

Aydınalp'e göre itiraz süresi işe iade davasını açma süresi olan bir aylık süre içerisinde kullanılmalıdır²⁹⁹. İtiraz hakkını kullanan işçiler bu irade açıklamalarıyla birlikte fesih bildirim süresi sonunda iş ilişkisinin sona ermesini sağlamaktadırlar. Dolayısıyla işçilerin itiraz sonrasında işe iade davası açabilmeleri TTK m.178 düzenlemesinin içeriğine aykırılık teşkil edecektir. Çünkü işe iade talebinde bulunan işçi, kendi irade açıklamasıyla son verdiği iş sözleşmesi karşısında işe iade talep etmiş olacaktır ki bu durum genel hukuk ilkelerine aykırılık teşkil edecektir. Bu açıklamalar çerçevesinde birbirlerine aykırılık teşkil edecek olan işe iade ve işyeri devrine itiraz kavramlarının süre yönünden ortak zemine oturtulması, uygulamada bu kavramların birbiriyle örtüşebileceği gibi yanlış yorumların ortaya çıkabilmesine sebebiyet verebilecektir.

Akkaşoğlu ve Astarlı ise, Alman Medeni Kanunu 613a/f.6 içeriğinde düzenlenen bir aylık sürenin uygulanması gerektiği ve bir aylık sürenin kullanım amacına daha uygun olduğu kanaatindedirler³⁰⁰.

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre; TTK m. 178 düzenlemesinde itiraz hakkının hangi süre içerisinde kullanılması hususunda bir açıklık bulunmadığından, işçiler işyerinin devrini öğrendikleri tarihten itibaren makul bir süre içerisinde itiraz haklarını devreden yahut devralan işverene karşı kullanmalıdırlar³⁰¹. Her somut olayın özelliğine göre makul süre değerlendirilmeli, işçilerin itiraz hakkını sağlıklı bir biçimde kullanmaları için gerekli süre sağlanmalıdır. İşverenlere bilgilendirme için bir yükümlülük düzenlenmediğinden söz konusu itiraz süresinin ne zaman başlayacağı konusu da tartışmalıdır. Kanaatimizce; işçiler devre ilişkin bir bilgilendirmeye donatılmadıklarından, itiraz süresi, işçilerin devirden haberleri olduğu an işlemeye başlamalıdır. Eğer işyerinde çalışan işçiler, işyerlerinin devredildiğini, devir işlemi gerçekleştikten sonra ve iş ilişkileri devralan işverene geçtikten sonra öğrenmişlerse yine itiraz haklarını kullanabileceklerdir³⁰².

²⁹⁹ Aydınalp, s.150.

³⁰⁰ Akkaşoğlu, s.153. Astarlı, 'İtiraz Hakkı', s.92.

³⁰¹ Süzek, 'İş Hukuku', s.204. Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.153.

³⁰² Astarlı, 'İtiraz Hakkı', s.92. Fena İpek Kayalı, Ticaret Kanunu'na Göre Birleşmeler, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2014, s.339.

3.2.6. İtiraz Hakkından Feragat

İtiraz hakkının kullanımı ile birlikte iş sözleşmeleri sona ermektedir. Dolayısıyla itiraz hakkı hukuki niteliği itibariyle iş akdini sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir haktır bu nedenle itiraz hakkı iş ilişkisini sona erdiren kendine özgü bir fesih yöntemidir³⁰³. İtiraz hakkı iş ilişkisini sona erdiren fesih bildirimi niteliği taşıdığından, işçi itiraz hakkını kullandıktan sonra kural olarak tek taraflı olarak bu hakkından dönemez.

İtiraz hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak niteliğinde olduğundan, itiraz hakkından toplu iş sözleşmeleri gibi kolektif haklara ilişkin sözleşmeler aracılığıyla feragat edilebilmesi mümkün değildir. İşyeri devrine sebebiyet veren yapısal değişiklik işlemleri gerçekleşmeksizin yapılan itiraz hakkından vazgeçildiğine ilişkin kayıtlar geçersizdir. İtiraz hakkından feragat ancak, itiraz hakkının doğmasına neden olan yapısal değişiklik halinden sonra mümkün hale gelebilecektir³⁰⁴.

Devre itiraz, bozucu yenilik hak niteliği teşkil ettiğinden, işçiler kural olarak tek taraflı olarak itiraz bildirimini geri alamamakla birlikte; itiraz henüz karşı tarafa ulaşmadan işçi geri alma beyanıyla itiraz bildiriminden dönebilir. Yine itiraz bildiriminin muhatabı konumunda yer alan işverenlerin muvafakatlarıyla itiraz bildirimi geri alınabilir. Ve son olarak işçiler, TBK 30-37. maddeleri arasında düzenlenen iradelerini sakatlayan hata, hile ve tehdit hallerinin varlığı durumunda itiraz bildirimlerinin iptalini talep edebilirler³⁰⁵.

3.2.7. İtiraz Hakkının Kullanılmasının Tip İş Akitleriyle Engellenmesi

Modern çalışma hayatında işveren konumundaki gerçek veya tüzel kişiler, işçileriyle ayrı ayrı çalışma koşullarını değerlendirip uzlaşmaya varmak yerine müzakere süreci öncesinde tek taraflı şekilde hazırlamış oldukları sözleşmeleri işçilere imzalatmaktadırlar. Tip iş akdi olarak adlandırılan bu sözleşme şeklinde, güçsüz taraf rolünde yer alan işçilere pazarlık yapma ve koşulları değiştirme fırsatı işverence sağlanmamaktadır. Tip iş akitlerinde işverenler tek taraflı kendi lehlerine işçi aleyhine olan hükümleri rahatça işçilere

³⁰³ Astarlı, 'İtiraz Hakkı', s.95. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.66.

³⁰⁴ Uçarol, s.114.

³⁰⁵ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.484. Aydınalp, s.146.

dayatabilmekte ve sözleşme hukukundan kaynaklı işlevlerin arkasından dolanmak suretiyle kendi değer yargılarını sözleşmelere ekleyebilmektedirler. Tip iş akitleri gibi iş yeri iç yönetmelikleri de BK 20. madde ve devamında yer alan genel işlem koşullarının tüm unsur ve özelliklerini taşırlar. İş Kanunu 22. maddesi “*iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da iş yeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullar*” denilmek suretiyle bu durum açıklığa kavuşturulmuştur.

Tip iş akitleri ve iç yönetmelikler, genel olarak tüm sözleşmelere uygulanan BK’nun 27. maddesi uyarınca yasaların emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olamazlar. Genel işlem koşullarına bağlayıcılık kazandıran işverence tek taraflı olarak hazırlanmaları, işçiye açıkça bilgi verilmesi ve işçi tarafından pazarlıksız kabul edilme koşulları gerçekleşmemesi durumunda BK m.21 ve BK m.22 maddelerinin öngördüğü yaptırımlar uygulanır. BK m.21 hükmüne göre koşullara uyulmadan yapılan genel işlem koşullarının yaptırımı yazılmamış sayılmadır, devamında yer alan 22. madde de ise yazılmamış sayılan hükümler dışında kalan düzenlemelerin geçerliliğini koruyacağı belirtilmiştir. BK’nun 25. maddesinde öngörülen; “*Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.*” hükmü ile üzerinde pazarlık edilemeyen iç yönetmelik genel iş koşullarında dayatma gücünü elinde bulunduran işverene karşı bir içerik denetimi düzenlenmiştir. Önemle belirtmek gerekir ki; BK 25 maddesinde yer alan içerik denetimi bireysel iş sözleşmelerine uygulanmaz³⁰⁶. Pazarlık edilerek kabul edilen iş sözleşmeleri tip iş sözleşmesi olma özelliklerini yitirirler, bu sözleşmeler bireysel iş sözleşmesi niteliğindedirler.

Çalışma yaşamında işverenlerce, önceden hazırlanan tip iş akitleri ve işyeri iç yönetmelikleri içeriklerinde, yapısal değişiklikler sebebiyle işçilerin devir işlemine itiraz edemeyeceklerini öngören bir maddenin sözleşmelere evvelden eklenmesi muhtemeldir. İtiraz hakkının kullanılmasının engellendiği tip iş akitlerinde söz konusu madde yukarıda bahsedilen koşulların varlığı halinde yazılmamış sayılacak, işveren tarafından ise yazılmamış sayılan madde olmasaydı sözleşmenin yapılmayacağı iddiasında bulunulamayacaktır.

³⁰⁶ **Süzek**, ‘İş Hukuku’, s.63.

3.2.8. İşyeri Devrine İtirazın Hukuki Sonuçları

Devir işlemi sonrasında işçi, iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesine itiraz ederse, TTK m. 178 hükmü gereği iş akdi ‘kanuni işten çıkarma süresinin sonunda’ sona erer. İşçi ve devralan işveren madde metninde yer alan bu sürenin sonuna kadar birbirlerine karşı borçlarını yerine getirmekle yükümlüdürler. Kaynak İsviçre Borçlar Kanunu’ndan alınan düzenleme yanlış bir çeviri sonrasında ‘kanuni işten çıkarma süresi’ olarak madde metninde yer alsa da bu süre yasal fesih bildirim süresinin sonu olarak anlaşılmalı ve uygulanmalıdır³⁰⁷.

İtiraz hakkının kullanılmasıyla birlikte iş ilişkisi derhal sona ermemekte, iş ilişkisi İşK m.17 düzenlemesinde yer alan fesih bildirim süreleri sonuna kadar devam etmektedir. İtiraz neticesinde, iş ilişkilerinin devam edeceği bildirim sürelerinin hesaplanmasında işçilerin itiraz iradelerinin işverene ulaşma anındaki kıdemi esas alınmaktadır³⁰⁸.

Uygulamada bildirim sürelerinin iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla artırılmış olduğu durumlarla karşılaşılmaması muhtemeldir. Bildirim sürelerinin işçi ve işveren tarafından anlaşılabilir olarak artırılmış olduğu durumlarda da itiraz sonrası iş sözleşmesi kanuni bildirim süresileri sonunda sona erecektir. Zira TTK m.178 düzenlemesinde kanun koyucu iş akdinin ‘*kanuni işten çıkarma süresinin sonunda*’ sona ereceğini belirtmiştir³⁰⁹. İşçi tarafından; yenilik doğurucu, herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin kullanılabilen ve koşula bağlanamayan itiraz hakkıyla birlikte işçiye, iş sözleşmesinin devralan işverene geçişine engel olma hakkı tanınmaktadır³¹⁰. Dolayısıyla her ne kadar işçi ve işveren bildirim sürelerinin uzatılması hususunda itirazdan evvel anlaşmış olsalar da kanunun koyucu TTK m.178 hükmü ile birlikte devralan işverenle iş akdini devam ettirmek istemeyen işçiyi bir nevi bu duruma karşı muhafaza etmektedir.

³⁰⁷ Alp, ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi’, s.63. Süzek, ‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’, s.328. Çakrak, s.152.

³⁰⁸ Akkaşoğlu, s.157. Astarlı, ‘İtiraz Hakkı’, s.195.

³⁰⁹ Alp, ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi’, s.64. Akkaşoğlu, s.157.

³¹⁰ Kılıç, s.172.

Belirli süreli iş akitlerinde, işçinin devre itirazı neticesinde yasal bildirim sürelerinin sonunda iş ilişkisinin sona erdiği kabul edilmelidir. Zira belirli sürenin beklenmesinde, itiraz hakkının bir anlamı kalmayacaktır³¹¹. Başka bir söylemde işçinin itirazı sonrasında belirli süreli iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği hususunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Böyle bir durumda işçinin itirazı sonrasında belirli süreli iş akdinin yasal bildirim süresi sonunda nihayete ereceği kabul edilmelidir. Çünkü önceden belirlenmiş olan sürenin sona ermesinin beklenmesi, işçinin devre itirazının bir anlamının kalmamasına, işçinin devralan işverenle çalışmaya devam etmesine sebebiyet verecektir. Ayrıca değinmek gerekir ki; iş akdinin yasal bildirim süresinden önce dolması durumunda ise itiraz hakkını kullanan işçinin iş akdinin, sözleşme ile öngörülen tarihte sona ereceği hususunda bir tereddüt bulunmamaktadır³¹²

İtiraz hakkının kullanılması neticesinde iş ilişkisinin yasal bildirim sürelerinin sonuna kadar devam edeceğine ilişkin düzenlemenin temel amacı devir sonrası itiraz hakkını kullanan işçinin bir anda işsiz kalmasının engellenmektir. Her ne kadar itiraz sonrası bildirim süresi sonun kadar iş ilişkisinin devam edeceğini öngören TTK m.178 içeriğinde yer almasa da, 4857 sayılı İş Kanunu m.27 uyarınca bildirim sürelerinin düzenlenme amacı çerçevesinde, bu süreler içerisinde, işçilere günlük iki saat iş arama izni verilmelidir. Devreden veya devralan işverenin devre itiraz eden işçiyle çalışmak istememesi durumunda bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle derhâl sona erdirebilmeleri mümkündür. Ve yine belirtmek gerekir ki; devir sonrası bildirim sürelerine riayet edilmeksizin işçilerin iş akdi feshedilmişse, işveren, ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacaktır. Bununla birlikte fesih bildirim süresi içerisinde haklı nedenlerin ortaya çıkması halinde haklı nedenle derhal fesih gündeme gelebilecektir³¹³.

3.2.8.1. İtirazın işçilik alacaklarına etkisi

İş akitlerinin itiraz neticesinde sona ermesi, kanundan kaynaklanan kendine özgü bir sona erme biçimidir. Fakat itirazla birlikte iş ilişkisinin sona ermesiyle artık işçilerin, feshe bağlı

³¹¹ **Süzek**, *‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’*, s.328.

³¹² **Alp**, *‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi’*, s.64.

³¹³ **Aydımalp**, s.179-181. **Süzek**, *‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’*, s.328. **Çakrak**, s.153.

haklarını ve iş sözleşmesinden kaynaklı haklarını talep edemeyecekleri anlamına gelmemektedir. Zira iş ilişkisinin görece zayıf tarafını oluşturan işçinin haklarını koruma maksadıyla hareket eden kanun koyucunun amacı; işçiyi, alacakları konusunda mağdur etmeksizin, çalışmak istemediği bir işverenin yanında çalışmaya zorlanmasının önüne geçilmesidir. Bu bakımdan itiraz hakkının kullanılmasının tam anlamıyla bir işçi feshi sayılmaması işçilerin, kıdem tazminatına ve işsizlik ödeneğine hak kazanması bakımından önem arz etmektedir³¹⁴.

İtiraz hakkı, kıdem tazminatı hak kazandıran sona erme halleri arasında gösterilmemiş olsa da itiraz ile birlikte işçiler kıdem tazminatına hak kazanmalıdırlar. Zira TTK m. 178 düzenlemesiyle işçilere itiraz hakkı tanınmış durumdadır. Dolayısıyla kanun tarafından güvence altına alınmış bir hakkın kullanılması sonrasında başka bir haktan mahrumiyet sonucunun doğması genel hukuk mantığına aykırılık teşkil edecektir³¹⁵. İtiraz hakkını kullanmayıp devralan işverenle birlikte çalışmaya devam eden işçilerin kıdem tazminatına hak kazanmadıkları açıktır. Ayrıca daha sonra detaylı biçimde ele alınacağı üzere devir sonrası iş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında devreden ve devralan işveren bünyesinde gerçekleşen hizmet sürelerinin bütünü dikkate alınacaktır.

İtirazla birlikte işçi ve işveren kanuni bildirim süreleri boyunca iş sözleşmesiyle bağlı kalırlar. Eğer bildirim süreleri içerisinde iken devir işlemi gerçekleşmişse işçi iş görme edimini devralan işverene karşı yerine getirir ve yanında çalıştığı süre boyunca hak kazandığı ücreti devralan işverenden talep edebilir. Bu süre zarfında iş görme borcunu hiç veya gereği gibi yerine getirmeyen işçinin sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir³¹⁶.

3.2.9. İtiraz Sonrasında İşverenlerin Sorumlulukları

İşçinin devre itirazının sonuçlarından bir diğeri de iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğu hususudur. Bu durum TTK 178. maddesi 3. fıkrası düzenlemesinde “*Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel*

³¹⁴ Çakrak, s.152.

³¹⁵ Aydınalp, s.183. Süzek, ‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’, s.329.

³¹⁶ Akkaşoğlu, s.162.

muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.” ifadeleriyle hüküm altına alınmış durumdadır.

TTK m.178 hükmü gereği yasal bildirim süresinin sona ermesine kadar devralan işveren de hali hazırda mevcut bulunan iş sözleşmesinin tarafı haline geldiğinden müteselsil sorumluluğun kapsamı genişletilmiştir. İşK m.6 düzenlemesi, TTK m.178’in aksine, devreden işverenin yalnızca devirden önce doğmuş ve devir anında muaccel olan borlardan müteselsil sorumluluğu düzenlenmektedir³¹⁷. İşverenlerin sorumluluğu daha sonra ayrı bir başlık altında ele alınacağından, devre itirazın hukuki sonucu olarak işverenlerin sorumluluğu kavramını sınırlı olarak ele alınmıştır.

3.3. İŞYERİ DEVRİNDE FESİH YASAĞI

3.3.1. Genel Olarak

İşyerinin devri sonrasında işyerinde çalışan işçilerin iş ilişkilerinin devralan işverenle devamının sağlanması, alacaklarının ve haklarının zayi edilmemesi ve iş güvencelerinin temin edilmesi çalışma hayatının sorunsuz işleyişi açısından oldukça kritik bir öneme sahiptir. Devredilen işyerinde çalışmakta olan işçilerin, devir dolayısıyla hak ve alacaklarının nasıl ve ne şekilde etkileneceği 4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesi 5. fıkrasında hüküm altına alınmıştır. *“Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf 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.”* bu düzenlemeye göre işyerinin yahut işyerinin bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş akitleri tüm hak ve borçlarıyla devralan işverene geçmektedir³¹⁸.

³¹⁷ Uçarol, s.117.

³¹⁸ Erol Akı, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.29, 2013, s.9. Eda Manav, ‘İşyeri Devrinde İş Güvencesi’, Prof.Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2011, 1343–84, s.1352. Adem Kara, ‘Ticari İşletmelerin Devri ve İş İlişkilerine Etkisi’, İstanbul Barosu Dergisi, 91(1), 2017, s.139.

İşyeri devri neticesinde iş sözleşmeleri mevcut içeriklerini koruyarak, aynı koşullarda devralan işverene geçmektedir. İş sözleşmelerinin geçişi yasanın emredici hükmünden kaynaklandığından, devralan işveren ve işçinin yeni bir iş sözleşmesi imzalamalarına gerek bulunmamaktadır.

İşyerinin devri durumunda iş ilişkilerinin devralan işverenle devamı iş güvencesinin sağlanabilmesi bakımından büyük bir öneme sahiptir. Bu bağlamda devre konu işyerinde çalışan işçilerin iş güvencelerinin sağlanabilmesi adına, işverenlerin fesih hakkının sınırlandırılma getirilmiş ve bir fesih yasağı öngörülmüş durumdadır. Aksi takdirde işçilerin feshe karşı korunmadıkları varsayımında iş güvencesinin sağlamış olduğu koruma sembolik bir değer taşımaktan öteye gidemeyecektir³¹⁹.

3.3.2. Fesih Yasağı

Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesinin 4. maddesi de işletmenin, işyerinin ya da işyeri bölümünün devrinin, devreden ve devralan işveren açısından bir fesih nedeni olarak kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. Ancak söz konusu bu düzenleme ekonomik, teknolojik ve işyeri ve işletmenin gerekleri nedeniyle yapılacak olan fesihlere engel teşkil etmez. Devir dolayısıyla çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana gelmesi sebebiyle iş akdinin sonlanması gündeme gelirse, feshin işveren tarafından yapıldığı kabul edilmelidir (AB 2001/23 m.4). Bu düzenlemelerin amacı işyeri devri sebebiyle uğraması muhtemel hak kayıplarının önüne geçmektir³²⁰.

İş Kanunu 6. madde içeriğinde, işyeri devrin sonrasında işçilerin sözleşmelerinin devralan işverenle devam edeceği yönündeki kanuni düzenlemenin tamamlayıcısı olarak düzenleme altına alınan fesih yasağı ile salt işyeri devri sebebiyle iş sözleşmesinin feshi yasaklanmış durumdadır³²¹.

³¹⁹ Tatar, s.84. Uçarol, s.153. Manav, s.1354. Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.152.

³²⁰ Tuncay Kaplan Senyen, İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.29, 2013, s.35.

³²¹ Akkaşoğlu, s.202. Tatar, s.85.

İş Kanunu'nun 6. maddesinde öngörülen fesih yasağının amacı işçinin korunması ve iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanmasıdır. Fakat devirden önce devreden işverenin ekonomik veya teknolojik nedenlerle bazı çalışanların iş akitlerini feshetmesi fesih yasağına aykırılık teşkil etmez. Zira İşK m.6 içeriğindeki fesih yasağında temel kural salt devir nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilememesidir³²².

Şirketlerde meydana gelen yapısal değişiklikler neticesinde işçi alacaklarının düzenlenmiş olduğu TTK 178. maddesinde feshe ilişkin herhangi bir yasak düzenlenmiş değildir. Ancak İşK m.6 düzenlemesi, TTK 178'e göre genel nitelik taşıdığından ve konuyla ilgili özel düzenlemede bir hüküm bulunmaması durumunda genel düzenleme uygulama alanı bulacaktır³²³. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 5. fıkrasında öngörülen salt işyeri devri nedeniyle getirilen fesih yasağı düzenlemesi, yapısal değişiklik hallerinin düzenlendiği küllî halefiyet durumlarında da uygulanacaktır³²⁴.

Kuşkusuz ki; modern çalışma hayatının bir sonucu olarak, devralan işverenle çalışmak istemeyen işçi bu duruma zorlanamayacaktır. Fakat salt işyerinin devri, işçiye haklı fesih hakkı tanımayacağından; işçi böyle bir durumda süreli fesih hakkını kullanabilecektir. İşçinin süreli fesih yoluyla iş akdini sona erdirmeye iradesi neticesinde; işçi, feshe bağlı haklardan kıdem tazminatına hak kazanamayacağı gibi, bildirim sürelerine riayet etmeksizin iş ilişkisini sona erdiği durumlarda da işverene ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacaktır³²⁵. Buna karşın İşK m.6 'da devreden ve devralan işverenlerin süreli fesih hakları

³²² Senyen, s.35. **Mehmet Halis Kahraman**, Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.41, 2019, s.111.

³²³ Gözübüyük, s.71. Gözler, s.128.

³²⁴ Aydınalp, s.233.

³²⁵ Çiçek, s.156. "İş sözleşmesinin feshedilip feshedilmediği ve işyeri devrinin iş ilişkisine etkileri bakımından taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur. İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, işyerinin veya bir bölümünün devrinde, devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kararlarına göre, işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, feshe bağlı hakların ileri sürülmesi mümkün olmaz." Y22HD. T.05.02.2013. E.2013/1320. K.2013/1988. "İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir..." Y9HD. T.21.12.2020. E.2016/34544. K.2020/19426.

sınırlandırılmış durumdadır. Salt işyerinin devri işverenlerin süreli fesih yapabilmeleri için başlı başına yeterli bir sebep sayılamayacaktır. Dolayısıyla işyerinin işçisiz olarak devri mümkün değildir aksi takdirde bu nedenle yapılmış olan tüm fesihler geçersiz fesih olarak kabul edilecektir³²⁶

3.3.3. İşçi Tarafından Süreli Fesih

4857 sayılı İşK 6. maddesinin 5. fıkrası; işçi yönünden, yalnızca devir işleminin bir haklı fesih sebebi olmadığı belirtilmiş fakat işçi tarafından yapılacak olan süreli feshin önüne geçen yahut sınırlayan bir hükme yer verilmemiştir. Modern çalışma yaşamının bir getirisi olarak işçilerin çalışmak istemedikleri ve kendilerinin de seçmiş olmadıkları işverenlerle çalışmaya zorlanamayacağı noktasında bir kuşku bulunmamaktadır. Bu sebeple işçi, devir öncesi veya sonrası, herhangi bir sebep göstermeksizin yalnızca ihbar sürelerine riayet etmek koşuluyla süreli fesih yoluna başvurabilecektir.

Salt işyeri devri nedeniyle fesih yasağı öngörülen İşK m.6 hükmünün amacı işverenler tarafından devir nedeniyle yapılacak olan fesihlerin önüne geçilerek, işçilerin iradeleri dışında gerçekleşen devir işlemi dolayısıyla işsiz kalmalarını engellemektir. Dolayısıyla işçinin süreli fesih bildiriminde bulunmasına engel bir durum bulunmamaktadır³²⁷.

İşyerinin meydana gelecek yapısal değişiklik sonrası devredileceğini öğrenen işçi, süreli fesih bildirimine başvurur ve fesih bildirim süreleri içinde devir gerçekleşirse, fesih bildirim süreleri boyunca tarafların iş sözleşmesinden kaynaklı yükümlülükleri devam ettiğinden fesih bildirim süreleri boyunca işçiler iş görme borcunu devralan işverene karşı yerine getirmelidirler. İşK m.17 kapsamında belirlenmiş olan bildirim süreleri içinde haklı bir sebep³²⁸ ortaya çıkarsa işveren bildirim süresinin sona ermesini beklemeksizin iş ilişkisini derhal feshedebilecektir.

³²⁶ **Süzek**, 'İş Hukuku', s.200. **Ertütüncü**, s111.

³²⁷ **Akkaşoğlu**, s.203.

³²⁸ "İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir." Y9HD. T.24.9.2018. E.2018/2118. K. 2018/16485. "İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması, işverene iş sözleşmesini haklı fesih imkânı verir... Bu eylemlerin Türk Ceza Kanununa göre suç teşkil etmesi de şart değildir... Somut olayda davacının dosyada bulunan tutanak ve telefon kayıtlarının çözümünden işverene ağır küfür ettiği ve işverenin altı günlük süresi içinde iş akdini haklı sebeple feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü

3.3.4. İş Güvencesi Kapsamında İşverenin Fesih Yasağı

İşyerinin devri sonrasında iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları muhafaza edilmek suretiyle devralan işverene geçtiğinden, işçilerin, kural olarak eğer devir anında mevcutsa, iş güvencesinden yararlanma hakları da korunarak devam ettirilecektir. İşK m.18 kapsamında otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakları vardır. İşyerini devreden işverenin işyerinde devri tarihinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırdığı durumlarda, eğer diğer koşullarda sağlanıyorsa, işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaya devam edeceklerdir³²⁹.

İş güvencesi kapsamında olan işçiler bakımından, işyeri devrinin, geçerli bir fesih nedeni olarak kabulü mümkün değildir bununla birlikte iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından da işyeri devri fesih için makul bir neden olarak kabul edilemeyecektir. Dolayısıyla yalnızca işyeri devri neden gösterilerek iş akdi sona erdirilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, feshin geçersizliği iddiasıyla dava açabilecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler de iş akdini sona erdiren işverenin kötü niyetli olduğunu iddia ve ispat etmek kaydıyla kötü niyet tazminatına hak kazanabilecektir³³⁰.

Fesih yasağına ilişkin İşK m.6 hükmü çerçevesinde gerek işçi gerekse işveren meydana gelen yapısal değişiklik halini sebep göstererek iş sözleşmelerini feshedemeyecektir. Yapısal değişiklikler nedeniyle meydana gelen işyeri devri ne haklı ne de geçerli feshe dayanak oluşturmayacaktır³³¹. Söz konusu bu hükmün hukuki niteliği konusunda doktrinde

bozma nedenidir.” Y7HD. T.07.05.2015. E.2015/4806. K.2015/8302. “İşverence gerçekleştirilen feshin haklı olup olmadığı uyuşmazlık konusudur. Davacının ... tarihinde yapılan trafik denetiminde kullanımına tahsis edilen aracı alkollü olarak kullandığının tespit edilmesi üzerine, alınan savunmasında olayı kabullendiği ve üst yönetime bilgi vermeden sürecin geçiştirebileceğini düşündüğünü açıkça beyan ettiği göz önüne alındığında, işverence doğruluğa aykırı davranış nedeniyle gerçekleştirilen fesih haklı nitelikte olup, davanın reddi gerekirken hatalı değerlendirme yapılarak...” Y9HD. K.10.03.2014. E.2012/4018. K. 2014/7710. “...işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez.” Y22HD. T.10.12.2019. E. 2019/7908. K.2019/22799.

³²⁹ Çiçek, s.191. Tatar, s.88.

³³⁰ Manav, s.1356.

³³¹ Akı, s.10.

tartışmalar mevcuttur. İşK. m.6'da fesih yasağının tüm işçileri mi kapsadığı yoksa 2001/23 sayılı AB Yönergesinde yer aldığı gibi; yasağın, yalnızca iş güvencesi bulunan işçiler bakımından mı öngörüldüğü belirlenmiş değildir³³². Zira hükmün, emredici nitelikte ve mutlak yasaklayıcı norm olduğunun kabulünde, fesih yasağı, işçilerin iş güvencesine kapsamında olup olmadıklarına bakılmaksızın, tüm işçiler üzerinde etkisini gösterecek ve yapılan fesih geçersiz kabul edilecektir³³³. Bu nedenle yalnızca devir nedeniyle iş akitlerinin feshi, iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından feshin geçersizliğine, iş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından ise kötü niyetli feshin hükümlerinin doğmasına sebebiyet verecektir³³⁴.

Aksi görüş ise, İşKm.6'da düzenlenen fesih yasağının, iş güvencesine tabi olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçiler üzerinde etkili olacağının kabulünün, feshin bütün işçiler açısından geçersiz olduğunun kabulünü gerektirecektir. Bu kabul neticesinde, iş güvencesi hükümlerinden ayrık ve sırf devir durumuna özgü farklı bir iş güvencesi öngörülmüş olacağından bu çıkarımın doğru olmayacağı görüşüdür³³⁵. Fesih yasağının, İşK m.18 vd. hükümlerinde yer alan iş güvencesi hükümlerinden ayrık ve bağımsız bir güvence getirmediği görüşünde; iş güvencesine kapsamındaki işçiler feshe karşı itirazlarını dava konusu yapabileceklerdir. Ancak iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ayrı bir değerlendirme yapmak gerekecek ve işverenin kötü niyetli olduğunu iddiasıyla kötü niyet tazminatı talep edebileceklerdir³³⁶.

Şayet kanunda bir fesih yasağı öngörülmemiş olsaydı ve iş sözleşmeleri yalnızca devir gerekçe gösterilerek feshedilebilecek olsaydı; işverenler, rahatça yasayı dolanmak suretiyle işçileri işten çıkarabilirdi. Yukarıda bahsedilen iş güvencesi ve fesih yasağının hukuki niteliği ilişkisine dair görüşlerden hangisi kabul edilirse edilsin ortak amaç işverenlerin keyfi işten çıkarma kararlarının önüne geçmektir.

³³² Akkaşoğlu, s.206.

³³³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.63.

³³⁴ Süzek, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', s.320. Alpagut, s.122. Aydınalp, s.234.

³³⁵ Manav, s.1355. Devrim Ulucan, 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, s.73.

³³⁶ Manav, s.1356.

3.3.5. Devir Nedeniyle Gerçekleşen Feshin İşe İadeye Etkisi

İşyerinin devri ile birlikte iş sözleşmelerinin yalnızca işveren tarafı değişmekte, bu husus dışında kalan kapsam ve içerikler korunarak devam ettirilmektedir. Dolayısıyla iş güvencesi hükümlerine tabi olan işçilerin durumu, devir işlemiyle bir değişikliğe uğramayacak ve iş güvencesi hükümleri kapsamında çalışmaya devam edeceklerdir.

İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için ön koşul olarak belirlenen altı aylık sürenin hesaplanmasında işçilerin devreden ve devralan işveren yanında çalıştığı süreler bir bütünlük içinde ele alınarak hesaplanacaktır. Ayrıca yine iş güvencesi hükümlerine tabi olmanın ön koşulu olarak düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak koşulu da, işyeri devri işleminden etkilenmeyecektir. Zira işyeri devri ile birlikte iş sözleşmelerinin içeriği ve kapsamı korunarak devralan işverene geçmektedir.

İş sözleşmesinin yapısal değişikliğe yol açan devir işleminden önce işveren tarafından feshedildiği ve işçinin işe iade davası açtığı durumlarda, iş akitleri mahkemece karar verilinceye kadar askıda olacaktır. İş sözleşmelerinin askıda olduğu süre içerisinde işyerinin bir başka işverene devredilmesi halinde askıda olan iş sözleşmeleri de devralan işverene geçecektir. Böyle bir durumda feshi gerçekleştiren devreden işveren olduğundan savunmayı yapacak kişi de devreden işveren olacaktır³³⁷.

3.3.5.1. İşe iade talepli feshe itiraz davası devam ederken işyerinin devri

İşe iade talepli yargılama sürerken işyeri devri gerçekleşmiş ise davanın husumet yokluğu nedeniyle devreden işveren açısından reddedilmemesi ve hükmün devralan işveren özelinde kurulmaması gerekmektedir. Zira böyle bir durumda HMK m.125 çerçevesinde dava konusunun devredildiğinden de bahsedilemeyecektir. Çünkü işyerinin devri ile dava konusunun devri aynı anlama gelmemektedir. Ayrıca işçinin dava konusunun devrinde talep edebileceği davayı devralan işverene karşı tazminat davasına dönüştürme olanağı da bulunmamaktadır³³⁸. Bu hususta uygulamada yaşanılabilecek en büyük problem devreden

³³⁷ Çiçek, s.195.

³³⁸ Tatar, s.92.

işveren hakkında verilmiş olan işe iade kararının devralan işverene karşı nasıl uygulanması gerektiğidir. Kesinleşen mahkeme kararı bir tespit hükmü niteliğindedir ve feshin geçersizliğinin tespiti kararı ile işçinin iş akdinin feshi geçersiz hale gelmekte ve ortadan kalkmaktadır. Devirle birlikte askıda olan iş sözleşmeleri de devralan işverene devredilmiş olduğundan işe iade yükümlüğü devralan işverene aittir³³⁹. Dolayısıyla devralan işverenin işçiyi, işe iade kararına rağmen işe başlatmaması durumunda iş güvencesi tazminatı, boşta geçen süre ücretiyle feshe bağlı ihbar ve kıdem tazminatlarından devralan işveren sorumlu olacaktır³⁴⁰.

Karar neticesinde devralan işverenin sorumluluğunun kabulü, devralan işveren açısından tarafı olmadığı bir mahkeme kararının gereğini yerine getirmesi gerektiği anlamını taşıdığından daha sonra devreden işverene karşı rücu hakkının varlığı kabul edilmelidir. Ancak eklemek gerekir ki iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinden devreden işveren sorumlu tutulamaz. Çünkü iş güvencesi tazminatı geçersiz fesihle değil, işçiyi işe başlatmamanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Boşta geçen süre ücreti de fesihden sonra doğmuş bir hak olduğundan devralan işverenin sorumluluğundadır³⁴¹.

3.3.6. İşyerinin Devri ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Nedeniyle Fesih

İşk m.6 kapsamında salt işyeri devri sebebiyle fesih yapılması yasaklanmış ancak işverenler ve işçiler açısından haklı sebeplerle fesih hakkı saklı tutulmuştur. Çünkü devir işlemi gerçekleşmeden önce veya sonrasında iş ilişkisinin devamını engelleyebilecek nitelikte fesih nedenlerinin ortaya çıkması muhtemeldir. Bu durumun tespit edilmesinde MK m.2 dürüstlük kuralı çerçevesinde; yapılan işin türü, iş akdinin süresi ve türü ile tarafların tutumları gibi hususlar değerlendirilmelidir³⁴².

Yapısal değişikliklerden kaynaklı işyeri devirleri, iş sözleşmelerinin feshine sebebiyet vermeyeceği gibi işçi yönünden de haklı fesih nedeni oluşturmaz. Fakat işyerini devrinden

³³⁹ “...Salt devir iş sözleşmesinin feshin için geçerli neden teşkil etmez. Davacının iş sözleşmesi devirden sonra feshedildiğinden ve işyeri artık devralan şirketin işyeri olduğundan, davacının devralan işveren olan davalı... Şirket işyerine işe iadesine karar verilmesi...” Y9HD. T.14.02.2011. E.2011/3485. K.2011/3299.

³⁴⁰ Manav, s.1378. Tatar, s.91.

³⁴¹ Çiçek, s.195. Manav, s.1379.

³⁴² Senyen, s.36. Akkaşoğlu, s.211.

sonra çalışma koşullarında eskiye nazaran ağırlaşmışsa ya da iş koşulları değişmişse, işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Böyle bir durumda irdelenmesi gereken husus çalışma koşullarının ağırlaşp ağırlaşmadığının tespiti³⁴³.

İşçi açısından işyeri devri kavramının İşK m.22 kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edeceği düşünülebilirse de; işyeri devri neticesinde iş sözleşmeleri tarafların rızası aranmaksızın kanundan kaynaklı olarak içerikleri korunarak devam etmektedir. Dolayısıyla işyerinin devri çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmayacak ve işçi de yalnızca devir işlemine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir³⁴⁴.

İşveren iş yerinin işleyişiyle ilgili düzenleyici talimatları işçiye yönetim hakkı kapsamında verebilir. İşveren tarafından, işçiye sözleşmeyle belirlenen işe göre aleyhe farklı bir iş verirse veya vasıfsız işçiye daha olumsuz çalışma koşullarında çalışmaya zorlarsa, bu durum işçi aleyhine esaslı değişiklik sayılmalıdır³⁴⁵. İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği emir ve talimatlar yönetim hakkı sınırlarını aşmadığı sürece esaslı değişiklik sayılamaz.

Yalnızca işyeri devrinin, işçinin çalışma koşullarında aleyhe esaslı bir değişiklik olarak nitelendirilemeyecek fakat devir sonrasında çalışma şartlarında aleyhe esaslı bir değişiklik ortaya çıkmışsa; işçi, İşK. m.22 'de düzenlenen değişiklik feshinden kaynaklı haklarını kullanabilecektir.

³⁴³ Akı, s.11. Senyen, s.36. Çiçek, s.201.

³⁴⁴ Çiçek, s.208. "...işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir..." Y9HD. T.03.05.2016. E.2016/14067. K.2016/11204. "...Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir..." Y9HD. T.08.12.2020. E.2016/34378. K. 2020/17687.

³⁴⁵ Süzek, 'İş Hukuku', s.651.

İşyeri değişikliği³⁴⁶, ücrette meydana gelen azalmalar³⁴⁷, önceki işle yeni işin aynı değerde olması³⁴⁸, çalışma sürelerinde aleyhe değişiklikler gibi hususlar işçi açısından esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işyerinin devrinden sonra, işçinin işe devamsızlığı, devralan işveren açısından haklı fesih sebebidir ve bu nedene dayanarak yapılan feshe karşı işçi, fesih hakkının kötüye kullanıldığı iddiasında da bulunamayacaktır³⁴⁹.

3.4. İŞYERİ DEVRİ VE İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI

3.4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İşverenlerin Sorumlulukları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.” hükmü; iş yerinin devri işlemiyle birlikte tarafların başkaca bir karar almalarına gerek olmaksızın iş sözleşmeleri kanun hükmünden kaynaklı olarak devralan işverene geçtiğini hüküm altına almaktadır.

Devralan işveren, devirle birlikte iş sözleşmesinin tarafı ve devir tarihinde mevcut bulunan hak ve borçların da muhatabı haline gelmektedir. Devralan işverenin yükümlülükleri; iş sözleşmesinden, iç yönetmeliklerden veya işyeri uygulamalarından kaynaklanabilir³⁵⁰.

³⁴⁶ “...yol ve yemek parası ödenmeyecek ve ücreti de düşürülecek şekilde evine uzak bir işyerine çalıştırılmak istendiğine dair iddianın, gerekli görülmesi halinde taraf tanıkları yeniden dinlenilmek üzere araştırılarak, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi anlamında davacının çalışma koşullarında iddia edildiği şekilde esaslı nitelikte değişiklik meydana gelip gelmediğinin belirlenmesi suretiyle sonuca gidilmesi gerekirken, yazılı şekilde verilen karar eksik incelemeye dayalı ve hatalı olup...” Y9HD. T.10.12.2020. E. 2016/35114. K. 2020/18056. “...Somut olayda, davacının görev yerinin değiştirilmesinde İş Kanununun 22. Maddesindeki prosedüre uyulmuşsa da, davacının görev yeri değişikliğinin işin gereklerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı, zorunluluk arz edip etmediği, işverenin yönetim hakkını iyiniyetli kullanıp kullanmadığı hususları araştırılmamıştır. Mahkemece yukarıdaki yasal düzenleme ve ilkeler doğrultusunda işverenin görev yeri değişikliğinin zorunluluktan kaynaklanıp kaynaklanmadığı, yönetim hakkının iyi niyetle kullanılıp kullanılmadığı araştırılmadan eksik inceleme ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup...” Y9HD. T. 05.11.2013. E.2011/38778. K.2013/28244.

³⁴⁷ “...İşçinin yazılı muvafakati olmadan ücretinde indirimle gidilmesi mümkün değildir. Davacının ikramiye alacağı talebinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile reddi ...” Y9HD. T.02.05.2016. E.2016/13850. K. 2016/11019.

³⁴⁸ “...Mahkemece doğru bir sonuca varılabilmesi için davacının son işinin önceki işle aynı değerde olup olmadığı görev, unvan kariyerinde ücretlerinde bir olumsuzluk olup olmadığı belirlenmelidir. Öte yandan personel yönetmeliği benzeri kaynaklar ya da iş sözleşmesine aykırı bir durum bulunmalıdır. Söz konusu incelemeler yapılmadan ve olumsuz koşullar belirtilmeden işe iade kararı verilmesi hatalı olup...” Y9HD. T. 20.12.2004. E.2004/14805. K.2004/28304.

³⁵⁰ **Ekonomi**, s.331. **Çiçek**, s.264.

İşyerinin devri sonrasında iş ilişkilerinin devralan işverenle devam edeceği yönündeki düzenlemenin amacının işçilerin iş güvencesini temin etmek olduğu açıktır. İşçiye sağlanan bu güvencenin işçilik alacaklarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir. Çünkü hukukumuzda devir nedeniyle işverenlere bir bilgilendirme yükümlülüğü yüklenmediğinden; işçilerin, devralan işverenin ödeme gücünü bilmesi pek mümkün olamamaktadır. Bu sebeple devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluk hali düzenlenmiş ve bu vesileyle işçi alacaklarının da muhafaza altına alınması hedeflenmiştir³⁵¹.

3.4.1.1. Devralan işverenin sorumluluğu

İşyerinin devri sonrasında iş sözleşmelerinin devamının sağlanması, işçi açısından yerinde bir güvence sağlamakla birlikte yeterli bir güvence oluşturamamaktadır. Bu nedenle İşK m.6/III hükmünde “... 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.” düzenlemesi ile işverenlerin birlikte sorumlulukları öngörülerek devir sonrası işçi alacaklarının da muhafaza altına alınması hedeflenmiştir.

İşK m.6 hükmünde yer alan birlikte sorumluluk düzenlemesi müteselsil sorumluluk olarak anlaşılmalı ve yorumlanmalıdır. Bu hüküm kapsamında iş akdi devralan işverene geçecek olan işçi, işyerinin devrinden önce doğmuş ve muaccel olan alacakları için gerek devreden işverene gerekse devralan işverene başvurabilecektir³⁵².

Devir ile birlikte, devralan işveren, önceki işverenin işçilere karşı olan hak ve borçlarını üstlenmekte, iş akdinden kaynaklı tüm yükümlülüklerin borçlusu ve tüm hakların da alacaklısı durumuna gelmektedir. Öte yandan devralan işverenin sorumluluğu ikincil nitelikte bir sorumluluk olarak düşünülmemelidir. Zira işçinin, devreden işverene başvurmaksızın devralana başvurup haklarını talep etmesi mümkündür. Böyle bir talep

³⁵¹ Tatar, s.86. Akkaşoğlu, s.214. Ekonomi, s.333.

³⁵² Kübra Demir, İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 25(2), 2019, s.664. Davuthan Günaydın/Mustafa Kor, İşyeri Devrinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 5(9), 2016, s.215. Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.151.

karşısında devralan işveren, kendisinden evvel devreden işverene başvurulması gerektiği ve ancak devredene yapılan başvurunun sonuçsuz kalması durumunda kendi sorumluluğunun gündeme geleceği savunmasında da bulunamayacaktır³⁵³.

Devir anında mevcut olan sözleşmelerden doğan sorumluluk

4857 sayılı İş Kanunu'nda devir sonrasında işverenlerin müteselsil sorumluluk hallerinin düzenlenmiş olduğu 6. maddesi “...devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar.” hükmü ile devralan işveren, sadece kendi döneminde doğan işçilik alacaklarından değil, devreden işveren döneminde işçilerin kazanmış oldukları hak ve alacaklardan da sorumlu tutulacaktır. Bu durum, işyeri devriyle sonrasında iş akitlerinin hak ve borçlarıyla devralınmasının da bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır³⁵⁴.

İşyeri devri işleminin gerçekleştiği sırada yahut öncesinde, devralanın, devir öncesi doğan alacaklardan sorumlu tutulacağına dair devredene veya işçilere karşı bir taahhütte bulunması gerekmez. Zira devralan işverenin, devir tarihinden önce doğmuş borçlardan sorumlu tutulacağı İşK m.6 hükmünde açıkça ve tereddüde yer bırakmayacak biçimde hüküm altına alınmıştır. Yine madde metninden anlaşılacağı üzere, müteselsil sorumluluğun süresi devreden işveren açısından iki yıl olarak belirlenmişse de devralan işveren bakımından böyle bir sınırlama getirilmemiştir. Bu nedenle devralan işverenin sorumluluğu, iki yıl gibi kısıtlayıcı bir süreye tabi olmaksızın, söz konusu alacaklar zamanaşımına uğrayıncaya kadar devam edecektir³⁵⁵.

Ücret ödeme, işçiyi gözetme ve eşit davranma borcu gibi borçlar devirle birlikte devralan işverene geçmektedir. Devralan, önceden beri kendisi için çalışan işçilerle devraldığı işyerindeki işçiler arasında İşK m.5 kapsamında eşit davranma yükümlülüğüne uygun davranmak mecburiyetindedir. Aksi takdirde devralan işverenin sorumlu olduğu hususunda herhangi bir kuşku bulunmamaktadır³⁵⁶.

³⁵³ Çiçek, s.266.

³⁵⁴ Yeşil, s.124. Akkaşoğlu, s.215.

³⁵⁵ Akkaşoğlu, s.216. Tatar, s.98. Çiçek, s.267.

³⁵⁶ Uçarol, s.130. Manav, s.1350.

Yıllık ücretli izin hakkı ancak iş sözleşmesi sona erdiğinde ücrete dönüştüğünden, devir işlemi sonrasında yalnızca izni kullandırma yükümlülüğü devralan işverenin sorumluluğundadır. İş akdi sona erdiğinde ise, yıllık izin ücretinden devreden işveren döneminde kullanılmamış olsa dahi devralan tek başına sorumludur³⁵⁷.

Devirden önce sona eren iş akitlerinden doğan sorumluluk

İşyeri devredilmeden önce iş ilişkisi sona erdirilmiş ve ek olarak kanuna karşı hileli bir işlem de bulunmuyorsa, devralan işverenin, devreden işveren döneminde doğan işçi alacaklarından sorumluluğu doğmaz. Böyle durumlarda devreden işveren, işyeri devrinden önceki işçilik alacaklarından tek başına sorumludur ve söz konusu bu alacaklar için devralan işverene başvurulamaz. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrasında devir işlemiyle birlikte işyerinde hali hazırda mevcut bulunan iş sözleşmelerinin devralana geçeceği öngörüldüğünden, devir öncesi sona ermiş olan sözleşmelerden dolayı devralan işveren sorumlu tutulamayacaktır³⁵⁸.

3.4.1.2. Devreden işverenin sorumluluğu

Avrupa Birliği'nin 2001/23 sayılı Yönergesinin üçüncü maddesi "*Devreden işverenin devir anında mevcut bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçlar devralan işverene geçer. Üye devletler, devir tarihinde mevcut olan bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan, devir tarihinden önce doğan yükümlülüklerden dolayı devreden ve devralanın, devirden sonra müteselsilen sorumlu olacaklarını öngörebilirler.*" düzenlemesi ile devreden işverenin sorumluluğu üye devletlere bırakılmış durumdadır. AB Yönergesine göre devletler özelinde, devreden işverenin sorumluluğu düzenlenmedikçe, devreden sorumlu tutulamayacaktır³⁵⁹.

İş Kanunu 6. madde içeriğinde AB Yönergesine uygun olarak devreden işverenin, devir anından önce doğmuş ve devir tarihinde muaccel olan borçlardan iki yıl süreyle devralanla

³⁵⁷ Kara, s.139. Süzek, 'İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları', s.319. Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.152.

³⁵⁸ Süzek, 'İş Hukuku', s.197.

³⁵⁹ Kübra Demir, s.663.

birlikte müteselsilen sorumlu olacağı belirtilmiştir. İşK m.6 düzenlemesi nipi emredici niteliktedir. Dolayısıyla öngörülen sorumluluk hükmü işçi aleyhine düzenlemeler yapılması suretiyle kısıtlanamaz. Ancak işverenler kendi aralarında yapacakları bir anlaşma vasıtasıyla, öngörülmüş olan iki yıllık süreyi uzatabilirler ve hatta devreden devir işleminden sonra doğacak olan borçlar açısından da sorumlu tutulacağını kararlaştırabilirler³⁶⁰. Zira devreden işverenin, devir sonrası sorumluluk yelpazesinin genişletileceği böyle bir anlaşma işçi aleyhine bir düzenleme teşkil etmeyeceği gibi işçinin alacaklarının korunması adına yerinde bir uygulama olarak kabul edilmelidir.

İşyerini devreden işverenin müteselsil sorumluluğu devirden tarihinden evvel doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarsa sınırlıdır. Dolayısıyla işyerinin devri ile artık iş sözleşmesinin tarafı olmayan devreden işverenin, kendi döneminden kaynaklanmayan ve devralan işveren döneminde ortaya çıkan işçilik alacaklarından sorumlu tutulamaz³⁶¹. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 3. fıkrası dikkate alındığında devreden, devir işlemi gerçekleşikten sonra doğacak borçlardan dolayı herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Fakat söz konusu bu sorumluluk sınırının istisnasını işçinin kıdem tazminatı oluşturmaktadır.³⁶²

Devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu

İşyerinin devri sonrasında iş sözleşmesi devralan işverene geçen işçi, bir süre sonra devralan tarafından haksız fesih sonucu işten çıkarılmak suretiyle yahut kendisi iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı almaya hak kazanabilir. Bu gibi işçinin kıdem tazminatı almaya hak kazandığı durumlarda, işçi gerek devreden gerek devralan işveren bünyesinde çalışmış olduğundan uygulamada kıdem tazminatından hangi işverenin ne derecede sorumlu olduğu uyumsuzluk konusu olarak gündeme gelebilmektedir.

Devir sonrasında doğacak olan işçilik alacaklarından, kıdem tazminatı hariç tutulmak üzere devreden işverenin müteselsil sorumluluğu bulunmayacaktır. Kıdem tazminatının diğer alacak kalemlerinden müstesna tutulmasının nedeni ise 1475 sayılı 14. maddesinin hali

³⁶⁰ Çiçek, s.270. Kübra Demir, s.663.

³⁶¹ Sözek, 'İş Hukuku', s.197.

³⁶² Kübra Demir, s.664.

hazırda yürürlükte bulunmasıdır. İşK m.6 hükmüne kıyasen kıdem tazminatı hususunda özel hüküm niteliği taşıyan 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesi “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.” düzenlemesi ile işyerinin devir halinde kıdem tazminatı alacağından devreden ve devralan işverenlerin müteselsilen sorumlu olacaklarını hüküm altına almaktadır³⁶³.

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hale gelmektedir. İşyeri devredilen işçilerin kıdemleri, işyerinde devirden önce ve devirden sonra geçirmiş oldukları hizmet sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacaktır³⁶⁴. İşçinin iş sözleşmesi nihayete erdikten sonra, kıdem tazminatı hususunda bir talebi olursa; devreden işveren yanında geçirdiği süreleri de kapsayacak biçimde devralan işverenden talep edecektir. Buna karşılık devralan işveren ise ödemiş olduğu kıdem tazminatından işçinin devreden işveren yanında sürelerle ilgili olan kısmını devreden işverene rücu edebilecektir. Söz konusu rücu bakımından İşK m.6’da ön görülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmayacaktır³⁶⁵.

3.4.2. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İşverenlerin Sorumlulukları

Şirketlerde meydana gelen birleşme, bölünme ve tür değiştirme gibi yapısal değişiklik hallerinden sonra işçi alacaklarında hangi işverenin nasıl ve ne şekilde sorumlu tutulacakları 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 178. madde 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu

³⁶³ “...4857 Sayılı İş Kanunu’nun 120. maddesi hükmüne göre 1475 Sayılı Kanun’un 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından işyeri devirlerinde belirtilen hüküm uygulanmalıdır.” Y9HD. T.15.09.2020. E.2016/22182. K.2020/7816.

³⁶⁴ “...kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir...” Y7HD. T.09.03.2016. E.2015/6255. K.2016/5855.

³⁶⁵ **Süzek**, , ‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’, s.319. **Kübra Demir**, s.668. **Günaydın/Kor**, s.215. **Akı**, s.9. “...1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Yasanın 6 ncı maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir...” Y7HD. T.06.06.2016. E.2016/19303. K. 2016/12221. “...işçinin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır...İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur...” Y9HD. T.10.12.2018. E.2017/14673. K.2018/22790.

hükme göre “Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.”

İşK m.6 çerçevesinde devreden ve devralan işverenlerin sorumlulukları müteselsil sorumluluk esasına göre değerlendirilecektir. Fakat kanun hükmü kapsamında işyerinin birleşme, katılma veya türünün değişmesi ile sona ermesi halinde söz konusu müteselsil sorumluluk esasının uygulanamayacağı belirtilmişse de; TTK m.178 içeriğinde bu hallerde de müteselsil sorumluluk esasının uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır. TTK m.178 düzenlemesini İşK m.6 düzenlemesine kıyasen gerek sonraki gerekse özel kanun olması sebebiyle sorumluluk noktasında TTK ve İşK hükümlerini çatışması durumunda TTK hükümleri uygulama alanı bulacaktır³⁶⁶.

TTK m.178/3 düzenlemesi ilk etapta yapısal değişiklik hallerinin tamamında devralan işverenle devreden, borcun devirden önce doğup doğmadığına bakılmaksızın işçilik alacaklarından sorumlu tutulabilecekleri şeklinde yorumlanabilmektedir. Fakat söz konusu hükmün tüm yapısal değişiklik hallerine uygulanabilmesi mümkün değildir. Zira gerek devralma şeklinde birleşmede gerekse yeni kuruluş yoluyla birleşme durumunda devrolunan şirketlerin tüzel kişilikleri ortadan kalkacağından müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanamaz hale gelecektir. Yine benzer şekilde tam bölünme durumunda da bölünen şirketin tüzel kişiliği ortadan kalktığından müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanamayacaktır. Son olarak, tür değiştirme halinde de bir işveren değişikliği söz konusu olmadığından ve yalnızca şirketin hukuki kabuğunu değiştirmesinden bahsedilebileceğinden müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanamayacaktır³⁶⁷.

Bu bilgiler ışığında, TTK m.178/4 düzenlemesinde öngörülen müteselsil sorumluluk hali yalnızca kısmi bölünme durumunda uygulama alanı bulacaktır. Yapısal değişiklik hallerinden birleşme, tam bölünme ve tür değiştirme işlemleri sonrasında sorumlu tutulabilecek birden fazla işveren bulunmadığından müteselsil sorumluluk halinin uygulanması mümkün olmayacaktır. Görüldüğü üzere her ne kadar TTK 178 hükmü genel

³⁶⁶ Kübra Demir, s.679.

³⁶⁷ Akkaşoğlu, s.220.

olarak İİK m.6' ya nazaran modern çalışma hayatına uygun ve toplumsal yönü daha güçlü olarak nitelendirilse de uygulama alanı oldukça dardır³⁶⁸.

TTK m.178 hükmü “*Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.*” düzenlemesiyle borcun devirden önce doğmuş olması gerektiği bir ön koşul olarak sayılmamış, sorumluluk açısından yalnızca borcun muaccel olması öngörülmüştür. Dolayısıyla devreden işveren, devir tarihinden sonra doğmuş olsa dahi madde metninde öngörülen sürelerle kadar muaccel hale gelecek olan alacaklardan da sorumlu tutulacaktır³⁶⁹.

Doktrinde devreden işverenin, devir tarihinden sonra doğan borçlardan sorumlu tutulması tartışmalıdır. Zira açıkça kanun hükmünde düzenlenmedikçe devreden işverenin, devir tarihinden sonra doğacak olan borçlardan sorumlu tutulacak olması doğru olmayacaktır; madde metnin anlaşılması gereken devir tarihinden önce doğmuş ve devir anıyla iş akdi sona erinceye kadar geçen sürede muaccel olacak olan alacaklardan sorumluluktur. Aksi takdirde devreden işveren, kendi döneminden kaynaklanmayan bir alaktan sorumlu hale gelecektir³⁷⁰. Doktrinde bizim de katıldığımız diğer görüş ise işçi lehine bir düzenleme olarak öngörülen TTK 178 hükmünün, işçi aleyhine yorumlanarak devreden işverenin sadece devirden önce doğmuş olan borçlardan sorumluluğunun kabulünün doğru olamayacağıdır. Kanun hükmünde de bu duruma aykırı bir düzenleme bulunmadığından, sorumluluğun tespitinde borcun doğuş anından ziyade muacceliyet anına dikkat edilmelidir³⁷¹.

3.4.2.1. İşverenlerin kıdem tazminatından sorumluluğu

Kıdem tazminatı alacağı iş sözleşmesinin sona ermesiyle muaccel hale gelmektedir³⁷². Ticaret şirketlerinin yapısal değişikliklerinde iş ilişkisinin devrine itiraz eden işçinin kıdem

³⁶⁸ Senyen, s.29. Akkaşoğlu, s.221.

³⁶⁹ Akkaşoğlu, s.223.

³⁷⁰ Astarlı, ‘İtiraz Hakkı’, s.101. Alp, ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi’, s.70.

³⁷¹ Akkaşoğlu, s.226.

³⁷² Kübra Demir, s.667.

tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı TTK m.178 içeriğinde düzenlenmemiştir. Devre itiraz neticesinde iş ilişkisinin sona ermesinde, kıdem tazminatının gündeme gelebilmesi için gerekli olan işveren tarafından gerçekleştirilmiş bir fesih de söz konusu değildir. İş sözleşmesi, böyle bir durumda fesih iradesi sonucu değil yasa gereği sona ermektedir. Fakat TTK 178 hükmünde kıdem tazminatına ilişkin bir düzenlemenin yer almama sebebinin işçilerin kıdem tazminatı hakkından yoksun bırakılmak istenmesi olduğu söylenemeyecektir. Bu nedenle kıdem tazminatına yönelik özel düzenleme teşkil eden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kıyasen uygulanmalı ve işçiler kıdem tazminatı haklarından yoksun bırakılmamalıdır³⁷³. 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesi *“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.”* düzenlemesi ile işyerinin devir halinde kıdem tazminatı alacağından devreden ve devralan işverenlerin müteselsilen sorumlu olacaklarını hüküm altına almaktadır.

3.4.3. Ortakların Kişisel Sorumlulukları

Şahıs şirketlerinde ortaklar, şirketin borçlarından dolayı müteselsilen tüm malvarlıklarıyla ikinci derecede sorumludurlar. Bu durum şahıs şirketlerinin yapısal değişikliğe uğrayarak sermaye şirketine dönüşmeleri durumunda da geçerliliğini korumaktadır. TTK m.178/6 *“Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hâle gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler.”* hükmüyle bölünme halinde şahıs şirketi ortaklarının kişisel sorumlulukları ayrıca ve özel olarak düzenlenmiştir.

Birleşmeye ilişkin TTK m.158 hükmü *“Devrolunan şirketin borçlarından birleşmeden önce sorumlu olan ortakların sorumlulukları birleşmeden sonra da devam eder. Şu şartla ki, bu borçlar birleşme kararının ilanından önce doğmuş olmalı veya borçları doğuran sebepler*

³⁷³ **Süzek**, ‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’, s.329. **Alp**, ‘Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi’, s.66.

bu tarihten önce oluşmuş bulunmalıdır.... İş ilişkileri hakkında 178 inci madde hükmü uygulanır.” düzenlemesiyle TTK m.178/6 hükmüne atıf yapılarak, birleşme sonrası alacaklıların zarar görmesinin engellenmesi ve şahsen sorumlu olan şahıs şirketi ortaklarının birleşmeyle haksız yarar sağlanmalarının önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

Tür değiştirmeye ilişkin TTK m.190 hükmü *“Ortakların kişisel sorumlulukları hakkında 158 inci ve iş sözleşmelerinden doğan borçlar hakkında 178 inci madde uygulanır.”* düzenlemesiyle, tür değiştirme sonrası ortakların şahsi sorumluluğuna ilişkin TTK m.158 hükmünün uygulanacağı belirtilmiştir. TTK 158/4 hükmünde de işçi alacakları açısından TTK m.178 hükmüne atıf yapılmıştır. Dolayısıyla atıflar silsilesi takip edildiğinde tür değiştirme sonucunda işçi alacaklarından ortakların şahsi sorumluluğu hususunda TTK m.178/6 hükmünün uygulanması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

TTK m.178/6 ‘da düzenlenen sorumluluk halinin kapsamı, farklılıklar olmakla birlikte TTK m.178/3 hükmüne oldukça benzemektedir. Üçüncü fıkra da sorumluluğun kıstası olarak muacceliyet kavramı esas alınmış buna karşın, altıncı fıkra da işçinin itirazı halinde iş sözleşmesinin sona erdiği süreye kadar doğacak olan borçlardan söz edilmektedir. Dolayısıyla TTK m.178/6 kapsamında, devir işleminden sonra doğan bir borç itiraz nedeniyle iş ilişkisinin sona ereceği süreye kadar muaccel hale gelmese bile ortakların kişisel sorumluluğundadır³⁷⁴.

İşçiler yapısal değişiklik sonrasında şirket tüzel kişiliğinden alacağını TTK 178/3 kapsamında tahsil edemediği takdirde, TTK 178/6 kapsamında ortakların şahsi sorumluluklarına gidebileceklerdir. Ortakların yapısal değişiklik sonrasında devam eden şahsi sorumlulukları, ikinci derecede bir sorumluluk biçimidir³⁷⁵.

3.4.4. İşyeri Devri ve İşçinin Sorumlulukları

İşyerinin devri sonrasında iş ilişkisi sona ermemekte, işçi itiraz etmediği takdirde devralan işveren bünyesinde çalışmaya devam etmektedir. İş sözleşmesinin devamlılığından ötürü

³⁷⁴ Akkaşoğlu, s.232.

³⁷⁵ Aydınalp, s.259. Akkaşoğlu, s.234.

işçi, sözleşmeden kaynaklı borçlarını devralana karşı yerine getirmelidir. İşçinin devre itiraz etmesi durumunda ise iş sözleşmesi yasal fesih bildirim süresi sonunda sona ereceğinden, bu süre içerisinde devir gerçekleşerek iş ilişkisi devralan işverene geçmişse; işçi, fesih bildirim süresinin sonuna kadar sözleşmeden kaynaklı borçlarını devralan işverene karşı yerine getirecektir.

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan en temel borcu iş görme borcudur. Dolayısıyla işçi, devralan işverenin vermiş olduğu talimatlar doğrultusunda, sorumluluğunda bulunan işin gereklerini yapmakla yükümlüdür. İşçi, devralan işverene karşı iş görme edimini yerine getirirken, çalışmalarını özenle gerçekleştirmek ve devralanın haklı menfaatlerinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Kısacası işçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan ve devreden işverene karşı yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükleri devralan işveren bünyesinde de devam edecektir. Her ne kadar İşK m.6 kapsamında salt devir olgusunun haklı fesih sebebi olmadığı belirtilmişse de devir sonrasında iş sözleşmesinden kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirmeyen işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshi gündeme gelebilecektir.

3.5. TEMİNAT HAKKI

Yapısal değişiklik işlemleri sırasında yönetim organı tarafından bölünmenin işçiler üzerindeki etkilerini, bu etkilerin nasıl ve ne şekilde ortaya çıkabileceği bir sosyal plan çerçevesinde ele alınmaktadır. Sosyal plan; kaç kişinin işini kaybedebileceği, işçilerin iş değiştirip değiştiremeyecekleri, kaç işçinin çalıştığı yerini değiştirebileceği gibi etkilerin belirlenip çözüm önerileri gösterilen, yönetim organlarının tek tek veya birlikte hazırladıkları belgelerdir³⁷⁶. Her ne kadar sosyal plan içeriğinde kendisi üzerinde olumsuz bir değişiklik yer almıyor olsa da işçi çalışma hayatının sürekliliğinin güvence altına alınmasını isteyebilir. İşte bu sebeple şirketlerde yapısal değişiklik halleri nedeniyle işçi alacaklarını muhafaza altına amacıyla itiraz hakkı, müteselsil sorumluluk ve fesih yasağı gibi tedbirlerin yanında teminat hakkı da düzenleme altına alınmış durumdadır.

³⁷⁶ Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s.160.

Bölünmeye ilişkin 6102 sayılı TTK 175. maddesi “*Bölünmeye katılan şirketler, 174 üncü maddede öngörülen ilanların yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde, istemde bulunan alacaklıların alacaklarını teminat altına almak zorundadırlar.*” hükmü ile ve yine birleşmeye ilişkin TTK 157. madde “*Birleşmeye katılan şirketlerin alacaklıları birleşmenin hukuken geçerlilik kazanmasından itibaren üç ay içinde istemde bulunurlarsa, devralan şirket bunların alacaklarını teminat altına alır.*” hükümleri teminat hakkını düzenlemektedir.

Tür değiştirmeye ilişkin m.190 içeriğinde iş sözleşmelerinden doğan borçlar hakkında TTK.178 ‘in uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Ancak tür değiştirme işlemi sonrası işyeri devri söz konusu olmadığından; iş sözleşmelerinin geçişi, itiraz hakkı ve müteselsil sorumluluk gibi düzenlemeler tür değiştirmeye uygulanamayacaktır. Yine eklenmek gerektir ki yapısal değişiklik hallerinden tür değiştirme sonrasında bir işyeri devri gerçekleşmediğinden işçilerin teminat talep etme hakkı da bulunmayacaktır. Teminat talep etme hakkı, birleşme ve bölünmeye konu olan işyerlerinde çalışan işçiler özelinde gündeme gelecektir³⁷⁷.

İşyeri devri sonrasında iş ilişkilerinin geçişinin düzenlendiği TTK m.178 ‘in 5. fıkrasında da teminata ilişkin “*İşçiler muaccel olan ve birinci fıkra da öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler.*” hükmü yer almaktadır. Teminata ilişkin TTK m.157 ve m.175 düzenlemeleri varken TTK m.178/5 hükmüne neden ihtiyaç duyulduğu sorusu gündeme gelebilecektir. TTK m. 157 ve m.175 kapsamında alacakların tümünü kapsayan bir teminat verildiği halde işçiler TTK m.178 kapsamında ayrı ve özel bir teminat isteme hakkına kavuşmuş durumdadırlar³⁷⁸.

3.5.1. Birleşme Halinde İşçilik Alacaklarının Teminat Altına Alınması

TTK m.157/I “*Birleşmeye katılan şirketlerin alacaklıları birleşmenin hukuken geçerlilik kazanmasından itibaren üç ay içinde istemde bulunurlarsa, devralan şirket bunların alacaklarını teminat altına alır.*” hükmü birleşme halinde teminat hakkını düzenlemektedir.

³⁷⁷ Aydınalp, s.236.

³⁷⁸ Poroy/Tekinalp/Çamaoğlu, s.165. Akkaşoğlu, s.236.

Söz konusu hükme göre, teminat isteme hakkı birleşmeye katılan şirketlerin işçilerine tanınmış bir haktır. Fakat bu hususta gerek devreden şirket işçilerinin gerekse devralan şirket işçilerinin teminat talep etme haklarının bulunup bulunmadığı sorusu gündeme gelebilecektir. Belirtmek gerekir ki teminat talep etme hakkı yalnızca devredilen şirket işçilerine tanınmış bir haktır. Zira devralan şirket tüzel kişiliğini koruyacağından hali hazırda mevcut bulunan iş sözleşmeleri bu durumdan etkilenmeyecektir. Farklı bir söylemde devralma yoluyla birleşmede; devredilen ve dolayısıyla tüzel kişiliği sona eren şirket işçileri teminat talep etme hakkını kullanabileceklerken, devralan şirkette devir işlemi öncesinde çalışan işçilerin teminat isteme haklarından söz edilemeyecektir³⁷⁹.

TTK m.157 kapsamında işçiler birleşmeden önce doğmuş bulunan alacak ve haklarının teminat altına alınması isteyebileceklerdir. Çünkü madde metni birleşmenin hukuki sonuçlarını doğurmasından sonra ortaya çıkacak olan alacaklarının korunması durumunu düzenlemektedir. Buna karşın TTK m.178/5 kapsamında işçiler muaccel hale gelmiş olan alacaklarını ve muaccel olmamakla birlikte devir anına kadar doğmuş olan alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebileceklerdir.

3.5.1.1. Teminat talebinin şekli ve teminat vermekle yükümlü şirket

TTK m.157 düzenlemesine göre, birleşmeye katılan şirketin alacaklıları (konumuz itibarıyla alacaklılardan anlaşılması gereken işçilerdir), birleşmenin hukuken geçerlilik kazanmasından itibaren üç ay içerisinde talepte bulunurlarsa, devralan şirket alacakları teminat altına alır. Teminatın türü noktasında kanunda herhangi bir sınırlama bulunmadığından, teminat olarak; kefalet, garanti, üçüncü kişilerin borca dahil olması gibi şahsi teminatlar gösterilebileceği gibi, rehin ve ipotek gibi ayni teminatlar da söz konusu olabilecektir³⁸⁰.

TTK 157/2 'ye göre birleşme sonrasında, birleşmeye katılan şirketler bu durumu alacaklılarına Ticaret Sicili Gazetesinde üç kez ilan ederek ve internet sitelerine konuya ilişkin ilanda bulunmak suretiyle bildirirler. Alacaklıların birleşme işlemini ticaret sicil

³⁷⁹ Aydınalp, s.250.

³⁸⁰ Pulaşlı, s.163. Aydınalp, s.255. Akkaşoğlu, s.239.

gazetesinden ya da internet sitesinde yer alan duyuru metninden değil de bir başka vasıtayla öğrenmeleri durumunda da teminat talep edebilmelerinin önünde bir engel bulunmamaktadır. Birleşme sonrasında devrolunan şirket sona erdiğinden, alacaklılara güvence sağlama yükümlülüğü devralan şirkete ait olacaktır³⁸¹.

Teminat hakkının düzenlendiği TTK m.157 ve m.178 içeriklerinde teminat talebinin şekline yönelik herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle teminat istemli talebin herhangi bir şekle bağlı olmaksızın işverene yöneltilebileceği kabul edilmelidir. Fakat yazılı teminat talebinin varlığı ispat bakımından kolaylık sağlayacaktır³⁸². Her ne kadar teminat talebinde bulunacak işçiler için bir şekil şartı belirlenmemiş olsa da süre konusunda bir kısıtlama mevcuttur. Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde üç defaya mahsus yedişer gün arayla yapılan ilanlarla yahut internet sitesinde konulan ilanla bildirimde bulunması veya teminat verilmesi için istemde bulunulan işçiler, teminat taleplerini üç ay içerisinde bildirmelidirler. Söz konusu üç aylık süre hak düşürücü niteliktedir³⁸³.

3.5.1.2. Teminat yerine borcun ifası

TTK m.157/3 'e göre teminatla yükümlü işveren, teminat göstermek yerine, teminat konusu alacağın ifa etmeyi tercih edebilir. Teminat göstermek yerine borcun ifasına karar verme yetkisi, teminatla yükümlü olan devralan işverene aittir. Fakat belirtmek gerekir ki; işveren bakımından teminat göstermek yerine borcun ifasının tercih edilmesi şarta bağlı olarak tanınmış bir haktır. Borcun ifa edilmesi devralan şirketin alacaklılarından herhangi birini zarara uğrattıysa teminat göstermek yerine borcun ifası mümkün olmayacaktır.

3.5.2. Bölünme Halinde İşçilik Alacaklarının Teminat Altına Alınması

TTK m.178/5'de yer alan “*İşçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler.*” hükmüne dayanarak işçiler alacaklarının teminat altına alınması talep edebilirler. Ancak TTK 178 kapsamında teminat hakkının nasıl ve ne şekilde kullanılacağı ne gibi hüküm ve sonuçlar doğuracağına

³⁸¹ Pulaşlı, s.164. Akkaşoğlu, s.238.

³⁸² Aydınalp, s.253.

³⁸³ Aydınalp, s.254.

dair detaylı bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle bölünme halinde şirket alacaklarının teminat hakkının düzenlendiği TTK m.175 düzenlemesi alacaklı konumunda olan işçiler özelinde de uygulama alanı bulacaktır.

TTK'nın 175/1. maddesi *“Bölünmeye katılan şirketler, 174 üncü maddede öngörülen ilanların yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde, istemde bulunan alacaklıların alacaklarını teminat altına almak zorundadırlar.”* hükmü gereği teminat talep etme hakkı, bölünmeye konu olan şirketlerin alacaklılarına ve dolayısıyla alacaklı pozisyonunda yer alan işçilerine tanınmış bir haktır.

TTK m.178 kapsamında bölünen şirketin işçileri, devir anında muaccel olan alacaklarıyla muaccel olmamakla birlikte devir anından evvel doğmuş alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebilirler. Ancak bu noktada uygulamada, teminat hakkının yalnızca mutlak alacakları mı yoksa çekişmeli ya da şarta bağlı alacakları da kapsayıp kapsamadığı sorunu ile karşılaşılması muhtemeldir. Teminat hakkı, yalnızca kesinleşmiş ve mutlak haklara ilişkin olmayıp, aynı zamanda çekişmeli ve şarta bağlı alacaklar içinde söz konusu olmalıdır. Zira bölünme halinde teminat hakkının düzenlendiği TTK m.175 ve TTK m.178 içeriklerinde teminatın yalnızca kesinleşmiş alacaklar için gündeme geleceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla işçi alacakları özelinde işçi lehine yorum ilkesi gereği, teminat hakkı geniş yorumlanmalı; çekişmeli, şarta bağlı ve imtiyazlı alacak olarak kabul edilen işçilik alacaklarını kapsayacak biçimde anlaşılmalı ve uygulanmalıdır.

Teminatın türü hususunda kanun metninde herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Dolayısıyla alacağı karşılama şartıyla teminat göstermekle yükümlü işverenin teminatın türü noktasında seçim hakkı mevcuttur. Birleşmede olduğu gibi bölünmede de gösterilecek teminat; kefalet ve garanti gibi şahsi teminat olabileceği gibi rehin ve ipotek gibi ayni teminat da olabilecektir³⁸⁴.

³⁸⁴ Aydınalp, s.268. Pulaşlı, s.163. Akkaşoğlu, s.239.

3.5.2.1. Teminat talebinin şekli ve teminat vermekle yükümlü şirket

Şirketlerin bölünmesi durumunda teminat, bölünmenin hukuken geçerlilik kazanmasından önce gösterilmelidir dolayısıyla teminat istemli talep devreden işverene yönlendirilmelidir. Bu duruma paralel olarak TTK m.175 içeriğinde de ‘bölünmeye katılan şirketlerin’ teminat göstermekle yükümlü oldukları belirtilmiştir³⁸⁵.

Tam bölünmede devreden şirket sona ereceğinden teminat talep etme hakkı bölünen şirkette çalışan bütün işçilere tanınmaktadır. Kısmi bölünmede ise şirketin tamamı sona ermeyeceğinden, bölünmeye katılmayan şirket işçileri teminat talep edemeyecekken, ayrılan kısımda çalışan işçiler teminat hakkını kullanabileceklerdir³⁸⁶.

Bölünme nedeniyle teminat hakkının düzenlendiği TTK m.175 ve m.178 içeriklerinde teminat talebinin şekline yönelik herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle teminat istemli talebin herhangi bir şekle bağlı olmaksızın devreden işverene yöneltebileceği kabul edilmelidir. Fakat çıkabilecek muhtemel uyuşmazlıklar karşısında işçinin yazılı teminat talebinin varlığının ispat bakımından kolaylık sağlayacağı muhakkaktır.

3.5.2.2. Teminat yerine borcun ifası

TTK m.175/3 hükmü gereği bölünme kararı alan şirket, alacaklılara teminat göstermek yerine alacağın ifası yolunu tercih edebilir. Teminat göstermek yerine borcun ifasına karar verme yetkisi, teminatla yükümlü olan bölünen şirkete aittir. Teminat göstermek yerine borcun ödenmesine karar verme yetkisi işçiye değil, alacaklılardan sorumlu işverene aittir³⁸⁷. Ancak birleşmede olduğu gibi, bölünen şirket bakımından da teminat göstermek yerine borcun ifasının tercih edilmesi şarta bağlı olarak tanınmış bir haktır. Borcun ifa edilmesi şirket alacaklılarından herhangi birini zarara uğratiyorsa teminat göstermek yerine borcun ifası yoluna gidilemeyecektir.

³⁸⁵ Aydınalp, s.267. Akkaşoğlu, s.238.

³⁸⁶ Pulaşlı, s.239. Aydınalp, s.266

³⁸⁷ Aydınalp, s.257. Akkaşoğlu, s.242.

TTK m.175/2 ‘ye göre bölünmeye katılan şirket, bölünme işlemi sonrasında teminat talep eden şirket alacaklısının alacaklarının tehlikeye düşmediğini kanıtlamak suretiyle teminat yükümlülüğünden kurtulacaktır. Söz konusu madde metni 6335 sayılı Kanun ile değişikliğe uğramıştır. Değişiklik öncesi bölünen şirket, ancak bir işlem denetçisi raporuyla alacaklının alacağının tehlikeye düşmediğini kanıtlayarak teminat yükümlülüğünden kurtulabilmekteydi. Fakat değişiklik sonrası işlem denetçisi raporu gerekmeksizin başkaca deliller göstermek suretiyle teminat yükümlülüğünden kurtulmak mümkün hale getirilmiştir. 6335 sayılı Kanun ile birleşme halinde alacakların tehlikeye düşmediği durumlarda teminat yükümlülüğünden kurtulmayı öngören kanun metnini ise tamamen yürürlükten kaldırılmıştır.



SONUÇ

Sürekli bir sirkülasyon içerisinde olan ticari hayat dolayısıyla, değişen ve gelişen konjonktüre uyum sağlamak amacıyla işverenler; kâr marjı yüksek bir sektöre geçiş yapılmak istenmesi, işin veya üretimin yetersiz kalması, üretilen ürünlere talebin azalması gibi sebeplerle faaliyet konularını değiştirme, işletmenin bölünmesi yoluyla farklı alanlara açılma, yapılmak istenen işi bir başka şirketle birleşme yoluyla gerçekleştirme gibi kararları girişim özgürlükleri çerçevesinde alabilmektedir. Fakat bu durum karşısında o iş yerinde çalışan işçilerin haklarının zayı olması muhtemeldir. Modern çalışma hayatının bir sonucu olarak işçilerin iş ilişkilerinin devamlılığı ve işçilik haklarının korunması esastır, bu sebeple devir sonrasında iş ilişkilerinin durumu AB Yönergeleri, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu içeriğinde düzenleme altına alınmıştır. 2001/23 sayılı AB Yönergese uyumlu bir biçimde hazırlanan İşK m.6 düzenlemesine göre, işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri sonrasında devri tarihinde o işyerinde mevcut bulunan tüm iş ilişkileri, bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçmektedir.

Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu devir sonrasında iş ilişkilerinin akıbeti düzenleme altına alınmış olsa da her iki kanun hükmü karşılaştırıldığında ciddi farklılıklar dikkat çekmektedir. Özellikle işçinin itiraz hakkı, teminat hakkı, müteselsil sorumluluk halinin süresi ve kapsamı hususlarında İşK ve TTK hükümlerinde yer alan farklılıklar göze çarpmaktadır. Uygulamada işyeri devri sonrasında hangi kanun hükmünün uygulama alanı bulacağı hususu sıklıkla karıştırılmakta ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Ancak söz konusu kanun hükümlerinin ciddi farklılıklar arz etmesi dolayısıyla farklı hukuki sonuçlar doğurdukları göz önüne alındığında somut olaya uygulanacak kanun hükmünün belirlenmesi oldukça önem teşkil etmektedir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 178. madde hükmü şirket birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi gibi şirketlerde yapısal değişikliklere yol açan ve işyeri devrine sebebiyet veren işlemlerde uygulama alanı bulacaktır, yapısal değişiklik hallerinde TTK m.178’de hüküm bulunmayan durumlarda İşK m.6 tamamlayıcı norm görevini üstlenecektir. Dolayısıyla ticaret şirketlerinde yapısal değişiklikler haricinde kalan ve işyeri devrine sebebiyet veren hâllerde (satış kiralama vs.) Türk Ticaret Kanunu’nun işyeri devrine ilişkin hükümleri uygulanamayacaktır. Uygulamada karşılaşılan sorunların önüne geçilmesi adına, işçiye daha

fazla koruma tahsis edilmiş olması sebebiyle İşK hükümlerinin tekrar değerlendirilerek TTK içeriğine paralel hale getirilmesi ve devir sonrasında işçilere teminat isteme ve itiraz hakkı gibi modern çalışma hayatının gereği olan haklar tahsis edilmelidir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile işyeri devri kavramları uygulamada sıklıkla karıştırılmakta ve meydana gelen karışıklıklar çalışma ve iş yaşantısında sıklıkla problemler meydana getirmektedir. Oysa alt işverenlik ilişkisine karşılık işyerinin devrinde, devreden işin denetimi ve yürütümü konusunda herhangi bir söz hakkı bulunmamaktadır ve yine alt işverenlik ile işyeri devri hususları farklı hukuki neticeleri meydana getirmektedirler. Her ne kadar İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu içeriklerinde alt işverenlik ile işyeri devri hükümlerinin birlikte uygulanmasına engel bir durum yer almasa da bu durum kanunun somut olaya her iki hükmün bir arada uygulanabilirliğine müsaade etmesinden değil, birbirinde farklı sonuçlar öngörmesinden ileri gelmektedir.

Uygulamada alt işverenlerin faaliyetleri sona erdirdikten sonra alt işverenin işçilerinin, o iş yerinde çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Bu gibi durumlarda, alt işverenin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen işçilerin yeni alt işveren yanında çalışmalarına devam etmesi durumunda işyerinin devrinin varlığı kabul edilmelidir. Ancak yüksek mahkeme değişen alt işverenlere rağmen çalışmaya devam eden işçilerin varlığı halinde işyeri devrinin varlığının kabulü açısından. Alt işveren değişikliklerinde bir süre kesintisinin olmaması veya verilen aranın makul bir süre olması ön koşul olarak aranmaktadır. Aksi takdirde işçi ile son yüklenici arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulmuş olduğunun kabul edilmelidir.

İşyeri devri sonrasında kendilerini, iş ilişkilerine etkisi ve sözleşmelerinin akıbetleri hususunda bir belirsizlik içerisinde bulan işçilere devre ilişkin bilgi verilmesi, iş hayatının akışının sağlanması açısından oldukça önem arz etmektedir. Bilgilendirme yükümlülüğüne 2001/23 sayılı AB Yönergesi ve İsviçre Hukukunda yer verilmiştir. Her ne kadar birleşme ve bölünme işlemleri sırasında hazırlanan birleşme ve bölünme raporlarıyla sosyal planlar çerçevesinde çalışanların akıbetleri noktasında bilgilendirici nitelik taşısa da uygulamada devredilen işyerinde çalışan her işçinin, raporlarla sosyal planlara ulaşabilecek olduklarının kabulü bir temenniden öteye geçmemektedir. 2001/23 sayılı AB Yönergesine uyumlu

biçimde hazırlanan İşK m.6 ve TTK m.178 hükümlerinde bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmemiş olması, işçilerin, itiraz hakkını kullanıp kullanmayacakları noktasında yeterli bilgileri bulunmadığından bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu m.6'da işyeri devri sonrasında iş sözleşmelerinin sürekliliğinin korunması amacıyla, devirle birlikte iş ilişkilerinin kendiliğinden devralan işveren bünyesinde devam edeceği belirtilmiştir. Buna karşın, isabetli olarak, TTK m.178 düzenlemesinde iş sözleşmelerinin işçinin itiraz etmediği takdirde devralan işveren bünyesinde devam edeceği prensibi kabul edilmiştir. Zira modern çalışma hayatının bir getirisi olarak, işçilerin çalışacakları işvereni seçme özgürlükleri bulunmaktadır. İş sözleşmesi yapılırken sözleşmenin tarafı olmayan bir başka işverenin devirle birlikte sözleşmenin tarafı haline geleceği düşünüldüğünde, işçilerin, devirle birlikte iş ilişkilerinin geçişine itiraz ederek iş ilişkilerinin sonlandırmaları İşK m.6 içeriğinde de düzenlenmesi gereken önem arz eden bir husustur.

Devre itiraz sonrasında işçilerin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacakları hususu tartışmalıdır. Zira kıdem tazminatının düzenleme altına alındığı 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesinde sayılan kıdem tazminatına hak kazanılan haller arasında işçinin işyerine devrine itirazını yer almamaktadır. Ancak kanunun itiraz hakkını düzenlediği hukuk sistematiğimizde kanun koyucunun, işçiye bir hakkın verilip buna karşın bir diğerinden mahrum bırakılma amacı güttüğü düşünülemez. Kendine özgü bir fesih biçimi olan itiraz hakkını kullanan ve iş ilişkisini sonlandıran işçinin bu kararı ancak kıdem tazminatı hakkını elde ediyor olması koşuluyla anlam kazanmaktadır.

İş Kanunu m.6 kapsamında salt işyerinin devri haklı bir fesih nedeni oluşturmamaktadır. TTK m.178 kapsamında fesih yasağında yer verilmemiştir ancak bu durum yapısal değişiklikler sonrasında devralan işverenin salt fesih olgusuna dayanarak iş sözleşmesini feshedebileceği anlamına gelmemektedir. Zira İşK m.6 TTK m.178'e nazaran genel nitelik taşıdığından ve TTK m.178'de ilgili konuya ilişkin bir hüküm bulunmaması durumunda tamamlayıcı norm görevini üstleneceğinden; salt yapısal değişiklik halleri nedeniyle iş sözleşmesinin feshi mümkün olmayacaktır.

TTK m.178/5 kapsamında işçiler birleşme ve bölünme nedeniyle muaccel hale gelmiş alacaklarıyla birlikte muaccel olmamakla birlikte devir anına kadar doğmuş olan alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebileceklerdir. İsabetli olarak TTK m.178’de yer verilen bu hüküm neticesinde işçiler, sınırlı bir bilgiye sahip oldukları işveren bünyesinde çalışmayı ancak belli bir teminatın varlığı halinde sürdürerek alacaklarının zayı olma endişesinden müstesna biçimde çalışma hayatlarına devam edebileceklerdir. Teminat talebinin, devre sebep olan yapısal değişiklik halleri dışında işlemlerde istenememesi İşK m.6 kapsamında bir eksiklik olarak dikkat çekmektedir. İşçilik haklarının muhafaza altına alınması gayesiyle İşK m.6 hükmü, teminat noktasında TTK m.178’e paralel hale getirilmeli ve bu yönde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.



KAYNAKÇA

- Akcaal, Mehmet, *İşletmenin Devri* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2014).
- Akı, Erol, 'İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi', *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 29, 5–12.
- Akıncı, Şahin, 'Alacaklılardan Mal Kaçırmak İçin Kurulan Yeni Şirkete Müracaat İmkânı Bakımından; Muvazaa, Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması ile Organik Bağ Kavramlarının Elverişliliği ve Yargıtay Uygulamaları', *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27.3 (2019), 652–678.
- Akkaşoğlu, Şeyma, *Şirketlerde Birleşme, Bölünme Veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi*, 1.Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017).
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku*, 12. Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018).
- Alakır, Mustafa Rüştü, 'Türk İş Hukukunda İşyeri Devrine Neden Olan Hukuki İşlemler', *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2.1 (2019), 31–44.
- Almaç, Tuğçe Öztürk, *Ticaret Şirketlerinin Birleşmesinde Ortaklık Haklarının Devamlılığı İlkesi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019).
- Alp, Mustafa, 'İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar', *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9.Özel Sayı (2007), 189–209.
- , 'Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi', *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 2012, 51–74.
- Alpagut, Gülsevil, *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı*, 1.Bası (İstanbul: Beta Yayınları, 2010).
- Altaş, Soner, 'İzin Verilen ve Yasaklanan Şirket Birleşme Yöntemleri', *Mali Çözüm Dergisi*, 28 (2018), 187–196.
- , 'Ticaret Şirketlerinin Tür Değiştirmesi', *Vergi Raporu*, 1.235 (2019), 169–174.
- , *Türk Ticaret Kanuna Göre Anonim Şirketler*, 7.Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016).
- Aras, Çağlar Doğu, *Sermaye Şirketlerinde Tür Değiştirme*, 1.Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019).
- Arkan, Sabih, *Ticari İşletme Hukuku*, 25. Baskı (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2019).
- Arslanoğlu, Mehmet Anıl, 'İş Hukukunda Sözleşmenin İradi Devrinin Esasları ve

- Uygulaması' (İstanbul Üniversitesi, 2008).
- Astarlı, Muhittin, 'Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü', *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 104, 2013, 149–176.
- , 'Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı', *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36.1 (2013), 69–105.
- Atay, Zeynep Anıl, *Türk İş Hukukunda Muvazaalı İşyeri Devri* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020).
- Aydınlı, Aslıhan Kayık, *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*, 1.Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2017).
- Aydınlı, İbrahim, 'Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları' (Gazi Üniversitesi, 1998).
- Bahtiyar, Mehmet, *Ortaklıklar Hukuku*, 14. Baskı (Beta Yayıncılık, 2020).
- , *Ticari İşletme Hukuku*, 17.Baskı (İstanbul: Beta Yayınları, 2016).
- , 'Türk Ticaret Kanunu ile Avrupa Birliği'nin Üçüncü Konsey Yönergesi Açısından Anonim Ortaklık Birleşmeleri ve Denetimi', in *Şirket Birleşmeleri*, ed. by Haluk Sumer and Helmut Pernsteiner (İstanbul: Alfa Yayıncılık, 2004), 3–21.
- Bakırcı, Kadriye, 'Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin İşyeri Bölümünün Devriyle Bağlantısı-Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulurken İş Sözleşmelerinin Feshi', *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 18, 2010, 114–128.
- Başmanav, Yasemin, 'Ödünç İş İlişkisi', *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74, 139–169.
- Baybora, Dilek, 'İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar', *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2.2 (2010), 19-26.
- Binboğa, Gül, 'Stratejik Bir Yönetim Aracı Olarak Şirket Birleşimleri ve Türkiye'deki Birleşmelerin Analizi', *International Journal of Economics Politics Humanities and Social Sciences*, 1.3 (2018), 215–238.
- Birinci, Tuba Uzun, 'İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23 EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması', *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 115, 2014, 359–402.
- Bodur, Mehtap Yücel, '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*, 23.2 (2019), 37–77.
- Çakmak, Salih, *Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Ticaret Şirketlerinde Tür Değiştirme*, 1. Baskı (Ankara: Adalet Yayıncılık, 2018).
- Çakrak, Recep, 'Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: "İşçinin İtiraz Hakkı"', *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 7, 2017, 147–160.
- Çalık, Abdurrahman, 'Son Düzenlemelere Göre Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkileri İle İlgili İncelemeler', *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2.3 (2014), 62–90.
- Canbolat, Talat, 'Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri' (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 1991).
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 26.Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013).
- , 'İş Hukukumuzda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Önemli Bazı Sorunları', *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 17, 2010, 5–16.
- Çelik, Nuri, Nurşen Canikoğlu, and Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri*, 33.Bası (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020).
- Çelikboya, Kerem, *Ticari İşletmenin Devri*, 1.Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017).
- Çetiz, Ali Baran, 'Türk İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi' (Hacettepe Üniversitesi, 2020).
- Çiçek, Mustafa, *İşyerinin Devri* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017)
- Çifter, Algin, and Özge Demir, '4857 Sayılı İş Kanuna'na Göre Geçici İş İlişkisi "Kavramı Türleri Ve Koşulları"', *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 2006, 7–23.
- Coştan, Hülya, 'Yeni Türk Ticaret Kanun'na Göre Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirme Kararları İçin Geçerli Nisaplar', *Terazi Hukuk Dergisi*, 7.71 (2012), 42–45.
- Demir, Kübra, 'İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu', *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25.2 (2019), 653–681.
- Demir, Müslim, 'İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Geçici İş İlişkisi', *Mali Çözüm Dergisi*, 24.123 (2014), 13–23.
- Demirsatan, Barış, 'İrade Beyanlarının Yorumlanması Bakımından Muvazaa', *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26.2 (2020), 1220–1241.

- Develi, Bilge, '6102 Sayılı Ticaret Kanunu Çerçevesinde Ayrılma Akçesi', *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17 (2013), 443-490.
- Doğan, Özgür, 'Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması', *Konya Barosu Dergisi*, 1.1 (2017), 37-55.
- Dulay, Dilek, 'İşyerinin Tamamının Veya Bir Bölümünün Devri', *Terazi Hukuk Dergisi*, 7.66 (2012), 57-64.
- Düzen, Eren, '6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Hükümleri Işığında Yapısal Değişiklik İşlemlerinde İş İlişkilerinin Geçmesi' (Maltepe Üniversitesi, 2016).
- Ekonomi, Münir, 'İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi', in *Prof. Dr. Turhan ESENER'e ARMAĞAN* (Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2000), 325-361
- Eraltuğ, Ayşegül Kökkılınç, 'Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü', *Tisk Akademi*, 2.4 (2007), 111-125.
- Eriş, Gönen, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2.Baskı (Seçkin Yayıncılık, 2014).
- Ertütüncü, Duygu Yıldırım, 'İşyeri Birleşmeleri ve Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi', *İstanbul Barosu Dergisi*, 86.4 (2012), 96-113.
- Eyüboğlu, Ezgi, 'Türk İş Hukukunda Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi' (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, 2019).
- Göktürk, Kürşat, 'Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Birleşme Süreci ve Bazı Sorunlar', *Ankara Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17 (2013), 631-662.
- Görmüş, Alparslan Şahin, and Esin Ceylan, 'Şirket Birleşmelerinin İnsan Kaynakları Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama Örneği', *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3.1 (2016), 65-82.
- Gözler, Kemal, *Hukukun Temel Kavramları*, 11.Baskı (Bursa: Ekin Yayıncılık, 2013)
- Gözübüyük, Şeref, *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları*, 35.Bası (Ankara: Turhan Kitabevi, 2013).
- Günay, Meryem, 'Roma Hukukundan Günümüze Muvazaa Kavramı' (Ankara Üniversitesi, 2007).
- Günaydın, Davuthan, and Mustafa Kor, 'İşyeri Devrinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu', *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 5.9 (2016), 203-216.

- Güncan, Atahan, *Ticari İşletmenin Devrinde Alacaklıların Korunması*, 1. Baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018).
- Güner, Senay, ‘6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu Düzenlemeleri Işığında İşyeri Devri ve İş İlişkilerine Etkisi’, *Legal Hukuk Dergisi*, 13.155 (2015), 103–144.
- Güzel, Ali, and Deniz Ugan Çatalkaya, ‘İşyerinin Veya Bir Bölümünün Devrinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15.Özel Sayı (2014), 147–199.
- Güzel, Ali, and Hande Heper, ‘Sürekli İstihdamdan Geçici Atıf İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi’, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 52.1 (2017), 11–58.
- Haziroğlu, Elif Cemre, ‘Ticari İşletmenin Bir Ticaret Şirketine Dönüşmesinde Ticari İşletmeyi İşletenin Önceki Borçlardan Sorumluluğu’, *Ticaret ve Fikri Mülkiyet Hukuku Dergisi*, 3.1 (2017), 71–82.
- Hudson, Alastair, *Understanding Company Law* (Taylor & Francis Group, 2017).
- Jason Kelwin Dunn , ‘Mergers - Pros and Cons’, <https://ezinearticles.com/?Mergers---Pros-and-Cons&id=7438091>, E.T:21.10.2020.
- Kahraman, Mehmet Halis, ‘Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi’, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 41, 2019, 106–129.
- Kaplan, Emine Tuncay Senyen, *Bireysel İş Hukuku*, 10.Baskı (Ankara: Gazi Kitabevi, 2019).
- Kara, Adem, ‘Ticari İşletmelerin Devri ve İş İlişkilerine Etkisi’, *İstanbul Barosu Dergisi*, 91.1 (2017), 133–141.
- Kaşkaya, Hülya, ‘Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi’ (Marmara Üniversitesi, 2019).
- Kayalı, Fena İpek, *Ticaret Kanunu’na Göre Birleşmeler* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014).
- Kayış, Ferhat, *Ticari İşletmede Şube Kavramı ve Şube Olmaya Bağlanan Hüküm ve Sonuçlar*, Birinci Ba (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019).
- Kendigelen, Abuzer, İsmail Cem Soykan, Yasemin Aydınalp, Elif Oğuz, and Onur Şanda, *Yargıtay Hukuk ve Ceza Dairelerinin Türk Ticaret Kanuna İlişkin Kararları*, 1.Bası (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019).

- Keskin, Kemal Serkan, ‘6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Hükümlerine Göre Şirket Birleşmeleri ve Kurumlar Vergisi Kanunu Açısından Değerlendirilmesi’, *Vergi Raporu*, 187, 2015.
- Kılıç, Şebnem, ‘6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre İşyeri Devrine İlişkin Değişikler ve Yenilikler’, *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13.167 (2018), 153–198.
- Kocaer, Şenol, *Şirket Yeniden Yapılandırılmaları*, 2. Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014).
- Korkmaz, Fahrettin, and Nihat Seyhun Alp, *Bireysel İş Hukuku*, 4. Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019).
- Koşer, Nihal, ‘6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Birleşmede Ayrılma Akçesi’, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 34, 2018, 367–385.
- Kumkale, Rüknettin, ‘Kısmi Bölünme ve Yapılacak İşlemler’, *Terazi Hukuk Dergisi*, 11.114 (2016), 122–123.
- , ‘Sermaye Şirketlerinde Bölünme’, *Hukukçular İçin Muhasebe ve Vergi Uyuşmazlıkları*, 44, 2010, 291–299.
- Kutbay, Nurgül, *İş Sözleşmesinin Devri* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019).
- Manav, Eda, ‘İşyeri Devrinde İş Güvencesi’, in *Prof.Dr. Sarper Süzek’e Armağan* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011), 1343–1384.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, 3. Baskı (Ankara: Turhan Kitabevi, 2008)
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, and Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. Baskı (Ankara: Turhan Kitabevi, 2014).
- , *İş Hukuku Ders Kitabı*, 4.Baskı (Ankara: Lykeion Yayınları, 2020).
- Ödemir, Erkan, ‘Tür(Nev’i) Değiştiren Şirketlerin Kamu İhale Hukuku Karşısındaki Durumu’, *Terazi Hukuk Dergisi*, 9.100 (2014), 312–16
- Oğuzman, Kemal, and Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1*, 10. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013).
- Otlu, Fikret, Ahmet Fethi Durmuş, and Mehmet Tursun, ‘Kısmi Bölünemenin Şirketlerin Piyasa Değeri Üzerine Etkisi’, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21.2 (2019), 467–481.
- Özatlan, Yurdal, ‘Pay Sahibinin Anonim Şirket Birleşmelerinden Doğan Çıkma Hakkı’,

- AURUM Sosyal Bilimler Dergisi*, 3.1 (2018), 21–44.
- Özbay, Ümit Vefa, ‘Roma Hukukundan Günümüze Muvazaa Kavramı’, *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6.1 (2020), 53–74.
- Özdemir, Cumhuri Sinan, ‘İşyeri Devrinin İş Kanunu Yönünden Hukuki Sonuçları’, *Terazi Hukuk Dergisi*, 7.70 (2012), 110–112.
- Özdemir, Kadir, ‘Yeni Türk Ticaret Kanuna Göre Sermaye Şirketlerinde Bölünme’, *Terazi Hukuk Dergisi*, 55, 2011, 33–36.
- Özkan, Aytül, ‘İş Hukukunda Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması Teorisi’, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5.1 (2020), 2493–2522.
- Poroy, Reha, Ünal Tekinalp, and Ersin Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku* (Vedat Kitapçılık, 2019).
- , *Ortaklıklar Hukuku I*, 13. Baskı (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014).
- Pulaşlı, Hasan, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 2. Baskı (Ankara: Adalet Yayınevi, 2015).
- Şen, Murat, and Aslı Naneci, ‘Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi’, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 15, 2009, 24–54.
- Şen, Sebehaddin, ‘Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi’, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 2006, 71–98.
- Şener, Oruç Hami, *Ticari İşletme Hukuku*, Birinci Ba (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016).
- Şenocak, Kemal, and Mustafa Kılıçoğlu, *İş Kanunu Şerhi*, 2. Baskı (İstanbul, 2008).
- Senyen, Tuncay Kaplan, ‘İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi’, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 29, 2013, 24–39.
- Sönmez, Ayfer, ‘Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa’ (Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009).
- Subaşı, İbrahim, and Yusuf Yiğit, ‘İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı’, *İş ve Hayat*, 4.7 (2018), 148–175.
- Sümer, Haluk Hadi, ‘Alt İşveren İşçisinin İşini Aynı İşyerinde Bir Başka Alt İşverene Bağlı Olarak Sürdürmesi ve Sonuçları’, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 15, 2009, 104–111.
- , *İş Hukuku*, 22. Baskı (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017).
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 18. Baskı (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019).
- , ‘İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

- Dergisi*, 15.Özel sayı (2014), 311–330.
- Taneri, Evren Ersin, and Yağmur Turan, ‘Sermaye Şirketlerinde Birleşmeler, Devralmalar ve Kolaylaştırılmış Birleşmeler(Mergers, Acquisitions and Facilitated Merger in the Capital Stock Companies)’, *GSI Articleletter*, 2016, 15–45.
- Tatar, Gülsüm Sönmez, *İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi* (Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 2011).
- Turan, Kağan, ‘Sermaye Şirketlerinde Kolaylaştırılmış Birleşme Usulü’, *Mali Çözüm Dergisi*, 26 (2016), 279–287.
- Uçarol, Fatma Bengü, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017).
- Ulucan, Devrim, ‘İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeniyle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları’, in *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı* (Ankara, 2006).
- Ünlü, Ufuk, ‘Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi ve Bölünmesi’, *Terazi Hukuk Dergisi*, 9.100 (2014), 323–330.
- Uzun, Pınar, ‘İşyerinin Veya Bir Bölümünün Devri, Sonuçları ve Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması’, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XVII.1–2 (2013), 285–311.
- Yavuz, Mustafa, ‘Ticaret Şirketlerinin Birleşmelerinde Ortaklıktan Çıkma ve Çıkarılma’, *Mali Çözüm Dergisi*, 2016, 121–131.
- Yenisey, Kübra Doğan, *İş Hukukunda İş Yeri ve İşletme* (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2007)
- Yeşil, Sevgi Başak, ‘Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşyeri Devri’ (Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009).
- Zeytinoğlu, Emin, ‘Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi’, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 2004, 119–131.
- Zincirlioğlu, Candan Albayrak, ‘İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi’, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 34, 2018, 425–450.
- , *İş Sözleşmesinin Devri* (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2015).



