

4857 SAYILI İŞ KANUNU VE 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU KAPSAMINDA İŞYERİNİN DEVRİNDE İŞÇİNİN İTİRAZ HAKKI VE KIDEM TAZMİNATI SORUNU

Arş. Gör. Abdulkadir DARI

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku ABD.

ÖZET

Türk İş Hukuku'nun temel ilkelerinden olan işçinin korunması ilkesi gereğince işçi ve işveren ilişkisinin mümkün olduğunca korunması, geçerli veya haklı bir neden olmaksızın sona erdirilememesi amaçlanmıştır. Buna bağlı olarak işçinin gelir elde edebilmesinde sürekliliğin sağlanması amacını taşıyan iş güvencesi, modern iş hukukunun temelini oluşturur. Ancak iş güvencesini tehlikeye sokan birtakım durumlar bulunmaktadır. Mezkûr durumların başında da, işçilerin çalıştıkları işyerinin el değiştirmesi, devir yoluyla bir işverenden başka bir işverene geçmesidir. İşyeri, satış sözleşmesi veya devir yoluyla el değiştirebileceği gibi, ticaret şirketlerinin birleşmesi veya bölünmesi de işyerlerinin değişmesine vücut verir. Bu durumların ortaya çıkması halinde işçi ve işveren açısından birtakım hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çalışmamızda işyeri devrinde hem 4857 sayılı İş Kanunu hem de 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu bağlamında ortaya çıkan hukuki sonuçlar irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinin devri, işçinin devre itiraz hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, ticaret şirketlerinin bölünmesi ve birleşmesi.

EMPLOYEE'S RIGHT TO OBJECT AND SEVERANCE PAY ISSUE ABOUT TRANSFER OF WORKPLACE WITHIN THE SCOPE OF LABOUR CODE NO. 4857 AND TURKISH TRADE CODE NO. 6102

ABSTRACT

Job security is the basis of modern labour law, aiming to protect the employee-employer relationship as much as possible, not to terminate it without a

valid or justifiable reason and for ensure the continuity of the employee's income. However, there are some situations that endanger job security. At the beginning of the aforementioned cases, the workplaces where the workers work may change hands, transferring from one employer to another through transfer. The workplaces may change hands by means of a sales contract or transfer, as well as the merger or division of commercial companies, causing changes in workplaces. In the event of these situations, there are some legal consequences for the employee and the employer. In our study, the legal consequences of transfer to workplace were examined in the context of the Labour Code No. 4857 and the Turkish Commercial Code No. 6102.

Keywords: Transfer of the workplace, the employee's right to object to the transfer, Labour Code No. 4857, Turkish Commercial Code No. 6102, division and merger of trading companies.

4857 SAYILI İŞ KANUNU VE 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU KAPSAMINDA İŞYERİNİN DEVRİ

I. GENEL OLARAK

İşçilerin çalıştıkları işyerinin¹ el değiştirmesi, hukuki işlemle bir işverenden başka bir işverene geçmesidir. İşverenin kendi iradesi ile işyerini satış, kiralama, intifa hakkının kurulması vb. yollarla devretmesi, işverenin ölümü, işyerinin özelleştirilmesi veya devletleştirilmesi gibi haller işyerinin değişmesi sonucunu doğurur². Bununla birlikte ticaret şirketlerinde meydana gelen yapısal değişiklikler de işyerlerinin el değiştirmesine yol açabilir. İşveren, girişimcilik özgürlüğü çerçevesinde işyerinin kısmen veya tamamen devrine yönelik hukuki işlemler yaptığı takdirde iş sözleşmelerinin akıbetinin ne ola-

1 İş K. m. 2 uyarınca işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmıştır. Öğretide işyerinden bahsedebilmek için, tanımda belirtilen unsurların bir araya gelmesi gerektiği kabul edilmektedir (Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canpolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 134).

2 Süzek, Sarper: İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Polat Soyer Armağanı, C. I, İzmir 2014, s. 311; Çetin, Emrah: İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14(56), 2017, s.1786-1787; Günay, Cevdet İlhan : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, güncellenmiş 6. baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, s. 84; Sümer, Haluk Hadi : İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2019, s. 85-87; Özdemir, Burhan: İşyeri Devrine Bağlı İşveren Değişikliğinin Kıdem Tazminatı Hakkı Açısından Sonuçları ve Konuya İlişkin Yargı Kararları, Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 16(1-2), 1998, s. 246; Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 200-201.

çağı önem arz eder. Yine, devreden ve devralan işverenlerin sorumluluklarının neler olduğunun bilinmesi ve uygulanması, çalışma hukuku açısından ayrı bir önemi haizdir³. Esasen Borçlar Hukuku çerçevesinde düşünülürse, borç ilişkisinin nisbiliği⁴ ilkesinin bir sonucu olarak devralan işverenin eski işverenin borcu niteliğindeki iş sözleşmesini üstlenme yükümlülüğü bulunmamaktadır⁵. Bu sebeple işyerinin değişikliği halinde devralan işverenlerin iş sözleşmelerinin devamını sağlaması yükümlülüğünün yasal düzenlemelerle özel olarak yapılması önemlidir⁶. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde: “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”⁷ şeklinde işyerinin bir bütün olarak değil, sadece bir bölümünün devri halinde de işçilerin iş sözleşmelerinin devralan işverenle aynen devam edeceği hüküm altına alınmıştır.

A. İşyerinin Devri

İşyerinin devri, işveren tarafından mal ve hizmet üretme amacıyla maddi olan ya da olmayan unsurlarla işçilerin bir başkasına hukuki işlemle devridir⁸.

3 **Kılıç**, Şebnem, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre İşyeri Devrine İlişkin Değişiklikler ve Yenilikler, BÜHFD, C. 13, S. 167-168, Temmuz-Ağustos 2018, s. 156.

4 Sözleşmenin (borç ilişkisinin) nisbiliği prensibi, bir borç ilişkisinden kural olarak yalnız bu borç ilişkisinin tarafları için hak ve borçların doğmasını ifade eder. Bu prensip uyarınca bir borç ilişkisinden doğan mükellefiyetin, yani dar anlamda borcun ifası yalnız borçludan talep edilebilir ve bu mükellefiyet yalnız borçlu tarafından ihlâl edilebilir. Bu nedenle nisbilik prensibi, akdî mesuliyete tazminat talebinde bulunmaya yetkili kişileri olduğu kadar, tazminat borçlusunu da sınırlar. Borç ilişkisinin alacaklı ile borçlu arasında bir bağ teşkil ettiği fikri, üçüncü kişilerin uğradığı zararın tazmininin borçludan istenmesi engel teşkil eder. (**Akünel**, Teoman: Sorumluluk Hukukunda Sözleşmenin Nisbiliği Prensibinin Aşılması, Yargıtay Dergisi, C. 14, S. 3, Temmuz 1988, s. 223-224).

5 **Gündoğdu**, Gökmen/**Kaplan**, Hasan Ali: Türk Ticaret Kanunu Tasarısında Bölünmenin İş İlişkilerine Etkisi, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s. 1012; **Kılıç**, s. 156.

6 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işyeri devrinin iş sözleşmesine etkisine ilişkin mevzuatta açıkça bir düzenleme yapılmamıştı. Bu boşluk kıyas yoluyla özellikle kıdem tazminatına ilişkin kanun hükmü esas alınarak öğretide ve yargı kararlarında iş sözleşmelerinin yeni işverenlerle devam etmesi sağlanmaktaydı. **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 312; **Kılıç**, s. 156.

7 Gerek bu hüküm ve gerekse işyeri devrinin diğer hukuki sonuçlarına ilişkin hükümler, yasanın gerekçesinde de açıklandığı üzere Avrupa Birliği'nin işyerinin devri hakkındaki 77/187, 98/50 ve 2001/23 sayılı yönergeleriyle genel çerçevede uyumludur (**Süzek**, İş Hukuku, s. 201).

8 **Senyen-Kaplan**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2019, s. 69.

İşyerinin devri⁹, iş sözleşmesine dayanarak çalışan üzerindeki etkisi itibariyle İş Hukuku'nda önem kazanan bir konudur, niteliği itibariyle işyerinin devri İş Hukuku'nun konusu değildir. Zira İş Hukuku mevzuatı da, işyerinin devri halinde iş sözleşmelerinin akıbeti ve devreden işveren ile devralan işverenin sorumlulukları bakımından konuyu düzenlemektedir.

İşyerinin devri, TBK m. 202 hükümlerine göre işyerinin aktif ve pasifi ile devralana intikalini öngören bir devir sözleşmesi ile olur¹⁰. TBK m. 202 uyarınca bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesi'nde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtımı yapılan gazetelerden birinde yayımlanacak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur. Bununla birlikte, iki yıl süreyle önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır.

İş K. m. 6 uyarınca yapılan işyerinin devrine yönelik yasal düzenleme ise, işyerinin devri halinde devreden ile devralan işverenlerin sorumlulukları ile iş sözleşmelerinin akıbetinin hüküm altına alınmasına yöneliktir¹¹. Buna göre işyerinin tamamının veya bir kısmının devri, gerek işveren gerekse de işçi açısından iş sözleşmesinin sona ermesi için bir haklı fesih nedeni sayılmamış, iş sözleşmesinin devralan işveren yanında devam edeceği ve işverenler arasında birlikte sorumluluk esası düzenlenmiştir¹².

Bununla birlikte, aşağıda detaylı bir şekilde inceleneceği üzere, bu düzen-

9 “İşyerinin tamamının veya bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devri işyeri devri olarak tanımlanabilir.” Yarg. 22. HD., T. 23.10.2019, E. 2016/21867, K. 2019/19735 sayılı kararı. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (e. t. 10.05.2020)

10 Satım, bağış gibi devir ve ferağ gerektiren sözleşmeler de işyerinin devrine imkân tanıyan hukukî işlemlerdir (**Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2018, s. 54).

11 “4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde işyeri devri halinde devreden ve devralan işverenin sorumluluğu düzenlenmiş olup, maddeye göre “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır”. İş sözleşmesinin devri, kendine özgü üçlü bir ilişki olup devreden işverenin, devralan işverenin ve de işçinin rızasının uyuşması sonucu ortaya çıkmaktadır.” Yarg. 22. HD., T. 20.01.2020, E. 2017/27440, K. 2020/681 sayılı kararı. www.karararama.gov.tr (e. t. 06.05.2020).

12 **Kılıç**, s. 157.

lemelere ek olarak, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda birleşme, bölünme ve tür değiştirmeye ilgili olarak işyeri devrine mahsus olmak üzere özel bir düzenleme yer verilmiştir¹³.

B. Devir Kavramı ve Kapsamı

İşverenin yönetim hakkının son aşaması olan işyeri devri, işyerinin taşınır ve taşınmaz malları, alacakları, borçları, kıymetli evrakları gibi iktisadi değere sahip tüm unsurları ile birlikte, tamamının ya da bir kısmının devredilmesidir¹⁴. İşyeri devri, bir malvarlığı veya işletmenin aktif ve pasifi ile devri veya bir işletmenin diğeri ile birleşmesi gibi durumlarda da söz konusu olabilir. Her işyeri devri işverenin şahsında değişiklik meydana getirirken, her işveren değişikliğinde mutlaka bir işyeri devri olmayabilir¹⁵.

Bir hizmet ya da mal üretimine ya da her ikisine ilişkin olarak, çalışanlarıyla devamlı bir faaliyet gösterilmesiyle belirginleşen organizasyonun işveren tarafının değişmesi mümkündür. İşyerinin bazı zorluklar veya birtakım hukuki işlemler sonucunda işyeri yönetiminin el değiştirmesi, işverenlik sıfatının başkasına geçmesi sıklıkla rastlanılan bir olgudur. 4857 sayılı İş K. m. 6 uyarınca işyerinin devri başlığı altında devir işleminin hukuki sonuçları düzenlenmiş olmakla beraber devir işleminin anlam ve kapsamına yönelik ayrıntılı bir bilgiye yer verilmemiştir.

İşyerinin devri, her şeyden önce işyerinde çalışan işçileri etkiler ve bazı hallerde işyerinin devri sonucunda işçilerin işlerini kaybetmelerine yol açmaktadır. Bu anlamda kanun koyucu İş K. m. 6 uyarınca işçilerin olumsuz olarak etkilenmemeleri açısından koruyucu bir düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme uyarınca işyerinin devri halinde iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçeceği, tarafların sırf işyerinin devrinden dolayı sözleşmeyi haklı nedene dayanarak feshedemeyeceği hüküm altına alınmıştır¹⁶. İş Kanunu m. 6/5 hükmü, salt devir nedenine dayanarak taraflara haklı sebeple fesih imkânı vermediği gibi, süreli fesih bildiriyle de sözleşme feshedilemeyecek ve işverenler, işyerinin işçisiz devri konusunda anlaşamayacaklardır¹⁷. Böyle bir anlaşma, geçersiz feshin hüküm ve sonuçlarını meydana

13 İş K. m. 6/IV uyarınca tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona ermesi halinde müteselsil sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmesine rağmen, tüzel kişiliğin ortadan kalktığı bu durumda sorumluluğun söz konusu olmayacağı yönünde hükmün gerekliliği açısından tartışma için bkz. **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 319.

14 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 138; **Özcan**, Durmuş: Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, yenilenmiş 2. baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2015, s. 21.

15 **Reisoğlu**, Seza: İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akitlerine Etkisi, Nuri Çelik'e Armağan, C. II, Beta Yayınları, İstanbul 2001, s. 1283-1284.

16 **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, I, genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2014, s. 149.

17 **Tatar**, Gülsüm: İşyeri Devrinin Tarafların Fesih Hakkına Etkisi, KTO Karatay Üniversitesi

getirir. İşyeri devri, işyerinin işçileriyle beraber devri halinde söz konusu olup, bir işverenin tüm işçilerin iş sözleşmesini feshettikten sonra fabrika binasını ve makineleri bir başkasına satması ve satın alan kişinin aynı veya başka işçilerle fabrikayı yeniden işler hale getirmesi durumunda işyeri devrinden değil, bir malvarlığı devrinden söz edilir¹⁸.

Görüldüğü üzere, devir işleminden ancak çalışan, faaliyetlerini sürdüren işyerinin bu haliyle başka bir işverene geçmesi halinde söz edilebilecektir. Bu hukuki işlem¹⁹ neticesinde²⁰ işyeri veya bir bölümü, her yönüyle devralan işveren uhdesine geçerken, devreden ise işveren sıfatını kaybeder²¹; işyeri veya bir bölümünü faal olarak devralana işveren sıfatı zafede edilir²² ve işyerine vücut veren tüm unsurlar devralan işverene tümüyle intikal eder²³.

İşyeri devri, işyerinin ya da işyerinin bir bölümünün devri²⁴ durumlarında söz konusu olabilir. İşyeri bir bütün olarak devredilebileceği gibi, sadece bir

Hukuk Fakültesi Dergisi, 1(1), 2016, s. 257; **Çetin**, s. 1819; **Süzek**, (İş Hukuku), s. 207.

18 **Sümer**, s. 86.

19 Söz konusu hükmün hukuki işleme dayanan devirleri içerdiğini, dolayısıyla hukuki işlem dışı devirlerin söz konusu hükmün kapsamı dışında olduğu görüşü için bkz. **Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap: İş Hukuku- Çalışanların Hakları ve Sorunları, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul 2021, s. 107. İflas dolayısıyla mal varlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde iş sözleşmesinin bütün hak ve borçları ile birlikte yeni işverenle devam etmesi ve hizmet süresine bağlı bütün hakların elde edilmesi mümkün değildir. **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 107

20 İşyerinin devrini gizlemek için, işyerinin kapatılıp daha sonra başka bir işveren tarafından açılması halinde işyerinin devrine yönelik ihdas edilen düzenlemelerin uygulanması söz konusu olabilir. Bu bağlamda bu durumların ortaya çıkabileceği hallerde devir halinin mevcut olup olmadığının araştırılması gerekir (**Güzel**, Ali İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1987, s. 26).

21 İşyerinin mülkiyetinin geçirilmesi sonucu işverenin hukuki durumunda meydana gelen değişikliklerin yanında, mülkiyet geçirilmeden de işyeri üzerindeki yararlanma hakkının devri de işveren değişikliğine yol açar (**Güzel**, s. 28).

22 “*Aracı sıfatının kazanılmasında diğer koşullar ise, asıl işverenden istenilen işin, asıl iş ya da işyeriyle ilgili işin bir bölümünde veya işyeri eklentilerinde alınmış olması ve bu işte işi alanın kendi işçilerinin çalıştırılması ve bu nedenle de işveren sıfatına sahip olunmasıdır.*” Yarg. 10. HD., T. 03.10.2019, E. 2017/1802, K. 2019/7022 sayılı kararı. www.karararama.yargitay.gov.tr (e. t.: 05.05.2020).

23 İşyerinin devri, işverenin de değişmesi sonucunu kendiliğinden doğurur (**Narmanlıoğlu**, s. 150; **Çetin**, s. 1803). İşyeri kimliğinin belirleyici unsuru işgücü ise diğer bir deyişle işçi topluluğu organizasyonel birlik oluşturuyorsa, salt işgücünün devri işyerinin devri sayılabilir. **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 316.

24 İşyerinin bir bölümünün devri olarak adlandırılan kısmi devir durumlarında, işyeri varlığını korumakla birlikte ekonomik ya da teknik anlamdaki faaliyetinin bir bölümünü başka işverenin yönetimini geçirmektedir (**Kayık Aydınalp**, Aslıhan, İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri 2016, s. 51, dn. 234).

bölümünün de devredilmesi mümkündür²⁵. İşyerinin bir bölümünün devrinden bahsedebilmek için, devredilecek olan bölümün ekonomik birliğini koruyarak devredilmesi gerekir²⁶. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir²⁷.

Bununla birlikte Yargıtay, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlemesi karşısında, alt işveren²⁸ tarafından asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devretmesinin de bir işyeri devri niteliğinde olduğunu kabul etmiştir²⁹.

İşyeri devri, fesih mahiyetinde olmadığından, devreden işverenin kıdem tazminatından sorumlu tutulabilmesi için devralan işverenle olan iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermiş olması gerekir³⁰. Devralan işverenle iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe, devreden işverenin de kıdem tazminatından sorumlu tutulması mümkün değildir; işçinin devralan işverenle devam eden iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanmayacak biçimde feshinde de devreden sorumluluğu yoktur³¹. Yine, yalnızca devreden işverenin sorumlu tutulması maksadıyla devralan işverenle işçi arasındaki sözleşmenin muvazaalı olarak fesih yapılmış gibi gösterilmesi de devreden işverenin

25 “Yine özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak değerlendirilemez. Özelleştirmede işyeri aynı tüzel kişilik altında faaliyetini sürdürmekte, sadece kamuya ait hisselerin bir kısmı ya da tamamı el değiştirmektedir. Bununla birlikte, tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri niteliğindedir.” Yarg. 9. HD., T. 08.07.2008, E. 2008/25370, K. 2008/19682 sayılı kararı. www.kazanci.com.tr (e. t. 25.11.2020).

26 **Kayık Aydınalp**, s. 51.

27 *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.* Yarg. 9.HD., T. 13.01.2020, E. 2017/13142, K. 2020/69 sayılı kararı. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (e. t. 10.05.2020).

28 Kanun koyucunun alt işverenlik ile işyerinin bir bölümün devrini farklı müesseseler olarak düzenlediğini ve sonuçlarını buna göre tesis ettiğini, dolayısıyla her iki müesseseye aynı sonuçları bağlamanın doğru olmadığı yönünde görüş için bkz. **Başbuğ/Yücel Bodur**, s. 110.

29 Yarg. 22. HD., T. 23.10.2019, E. 2016/21867, K. 2019/19735 sayılı kararı. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (e. t. 10.05.2020). Alt işveren ilişkisiyle işyeri devrinin farkları için bkz. **Çetin**, s. 1810. Keza, işyerinin önceden gerçek kişi/kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi halinde bu işlem de bir tür işyeri devri sayılır (**Özcan**, s. 20).

30 **Çil**, Şahin:İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), sekizinci baskı, Yetkin Yayınları, 2021, Ankara, s. 284.

31 **Çil**, s. 284.

sorumluluğunu gerektirmemelidir³².

C. İşyeri Devrinin Hüküm ve Sonuçları

1. Sözleşmenin Bütün Hak ve Borçlarla Geçmesi

Hukuki işlemin sonucu olarak işyerinin bütününün veya bir bölümünün devredilmesi halinde iş ilişkisi, işçinin rızası aranmaksızın, devralan işverene kanun gereği geçmektedir³³. Dolayısıyla iş sözleşmesinin devralan işverenle devam ettirilmesi kanuni zorunluluktur³⁴. Devir tarihinde geçerli olan tüm iş sözleşmeleri, tescil ile birlikte kendiliğinden (ipso iure) devralana geçer³⁵. Bunun aksine yapılan anlaşmalar geçersizdir. Bu işlem, yeni bir iş sözleşmesinin yapılması olmayıp, sözleşmenin bir bütün olarak devralan işverene geçmesidir³⁶. Dolayısıyla normalde iş sözleşmesi devrinde işçinin rızası aranırken³⁷; işyeri devri sonucu intikal eden iş sözleşmesinin devri için ayrıca bir işleme gerek kalmamakta, tarafların ve özellikle işçinin iş sözleşmesinin devri için ayrı bir beyanda bulunmasına gerek kalmamaktadır³⁸.

Bu hususta iş sözleşmesinin devredilmesi için gereken tek şart, hukuken bir işyeri veya işyerinin bir bölümün devredilmesidir.

İşyerinin devri ile sözleşmenin işveren tarafının değişmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliği taşımaz. Çünkü devir olgusu ile devra-

32 **Çil**, s. 284.

33 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işyerinin başka bir işverene devri halinde hizmet akdinin yeni işveren ile devam edeceğine ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple işyerinin devri halinde hizmet akdinin kanundan ötürü yeni işverenle devamı söz konusu değildir (**Reisoğlu**, s. 1284).

34 Kanunun belirlediği çerçevede bir işyerinin devredilmesi gündeme gelmesi halinde, işyerindeki veya devredilen bölümlerdeki işçilerin iş sözleşmeleri başka bir işleme gerek kalmaksızın, kendiliğinden devralan işverene geçecektir. Ancak devirden önce iş sözleşmesi usulüne uygun olarak feshedilmiş işçilerin iş ilişkilerinin devralan işverenle sürdürülmesi, kuşkusuz söz konusu olmayacaktır (**Narmanhoğlu**, s. 153, dn. 222). İş sözleşmesinin devri ile işyeri devri arasındaki temel farklardan birisi de budur. İş sözleşmesinin devrinde devir iradi mahiyette olup, yasadaki kaynaklanmamaktadır (**Alpagut**, Gülsevil: Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 8(31), 2011, s. 920).

35 **Ulucan**, Devrim: İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 4, S. 14, 2009, s. 36.

36 **Kılıç**, s. 171.

37 **Alpagut**, s. 921; **Çetin**, s. 1819; **Günay**, (Sözleşmenin Devri), s. 116.

38 **Tekin**, Safa Murat: İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Mütessesil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 13(51), 2016, s. 1449-1450.

lan işverenin iş sözleşmelerine taraf olması kanun hükmü gereğidir. Bu nedenle devrin geçerli olması ve sonuç doğurması, işçinin rızasına bağlı değildir³⁹. Dolayısıyla İş K. m. 6 uyarınca, TTK m. 178 hükmünden farklı olarak işçiye itiraz hakkı tanınmamıştır⁴⁰.

Belirtelim ki, anılan düzenlemede işçiye itiraz hakkı tanınmaması, sözleşme serbestisi ilkesi gereğince tarafların birbirlerini seçme özgürlüğünün kısıtlanması mahiyetindedir. Öğretide de iş sözleşmesinin, işçinin şahsına bağlı sözleşme özelliği bulunması sebebiyle işçinin kendisinin seçmediği işverene karşı görevini yerine getirmek zorunda bırakılmaması gerektiği ifade edilmiştir⁴¹. Bu sebeple işçinin işyeri devrini sözlü veya yazılı olarak reddedebilmesi imkânına sahip olması gerekmektedir⁴². Zira bu haliyle düzenleme, işçinin şirket içerisinde adeta maddi bir unsur olarak görülmesini kolaylaştırmakta ve bu bakış açısı ise en başta hukukun temel prensipleriyle örtüşmemektedir⁴³.

Kanun koyucu, işyerinin devri halinde iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçtiğini ifade etmekle birlikte; devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olduğunu hüküm altına almıştır (İş K. m. 6/II). Buna göre devralan işveren, ihbar ve kıdem tazminatları, yıllık izin hakları gibi işçinin kıdemine göre belirlenen haklarda işçiye, devreden işveren nezdinde geçirdiği hizmet süresini de dikkate alarak işlem yapmalıdır⁴⁴.

Buna göre devralan işveren zamanında iş akdinin usulsüz feshi sonucu gerçekleşen ihbar tazminatından, devreden işveren yanında geçen hizmet süresi de göz önünde tutulmak suretiyle devralan işveren sorumludur. Aynı şekilde, yıllık izin haklarının verilmemesi halinde işçiler izin süreleri karşılığının ücret

39 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 55.

40 İşyerinde çalışan işçilerin rızasının aranmadığı gibi, işveren devir olgusunu işyeri sendika temsilcisi ile de müzakere etmek zorunda da değildir (Dulay, Dilek: İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri, Terazi Hukuk Dergisi, S. 66, y. 2012, s. 59; Sümer, s. 87).

41 Senyen-Kaplan, s. 70.

42 Devrin işçi tarafından reddi halinde, iş ilişkisi kanuni ihbar süresinin geçmesi ile kendiliğinden sona erer; bu süre esnasında işletmeyi devralan işveren ve işçi mevcut hizmet akdini aynen ifa etmekle yükümlüdür (Senyen-Kaplan, s.70, dn. 63).

43 Alman hukukunda işçiye tanınan itiraz hakkı, dayanağını işçinin bir meta olmamasından ve kişilik haklarının korunması gereğinden almaktadır. Bu amaçla işçi tarafından kullanılacak yenilik doğurucu, herhangi bir koşula bağlanamayan ve karşı tarafa varması gerekli bir irade beyanıyla gerekçe gösterilmeksizin itiraz hakkı tanınmaktadır (Kılıç, s. 172).

44 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 55; Çetin, s. 1822.

olarak ödemesini iş akdi devam ederken talep edemezler⁴⁵. Bu anlamda yıllık izin sürelerinin ücrete dönüşmesi ve bu ücretin muaccel hale gelmesi ancak artık izin kullandırma imkanının kalmadığı iş akdinin sona ermesi halinde ortaya çıkar. Bu sebeple devreden işveren döneminde doğmuş bir işçi alacağı söz konusu olmadığından; ücrete dönüşen yıllık ücretli izin hakkı devralan işveren tarafından ödenir⁴⁶. Yargıtay da ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretlerinin devralan işveren tarafından ödenmesi gerektiği görüşündedir⁴⁷.

Kıdem tazminatı konusunda ise bu tazminat türünü düzenleyen ve yalnızca bu maddesi halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi 2. fıkrasının uygulanması gerekir. Buna göre devreden işverenin bu konudaki sorumluluğu işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. İşçi devreden ve devralan işverenler yanında geçirdiği süreler üzerinden kıdem tazminatını devralan işverenden talep edebilecektir⁴⁸.

Devirden önce iş sözleşmesi sona eren bir işçinin devirden sonra yeni işveren tarafından yeniden işe alınması durumunda işveren, devirden önceki ücret borçlarından sorumlu tutulamayacaksa da⁴⁹ Yargıtay kararları, aksi yöndedir⁵⁰.

Konuyu bir başka görüşle ele alacak olursak, kıdem tazminatı açısından İş Kanunu m. 6'ya nazaran daha özel bir düzenleme içerdiğinden, 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddenin uygulanması gerektiği ve devreden işverenin sorumluluğunun iki yıl ile sınırlanmaması gerektiği ifade edilmiştir⁵¹.

45 İşçilere tanınan bu hakkın amacı, sürelerle karşılık ücretin ödenmesi değil, dinlenmelerinin sağlanmasıdır. **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 318.

46 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 319.

47 “Yıllık izinler, kullanılmadıkları takdirde iş sözleşmesinin feshi ile ücrete dönüşmektedir. Sözleşmeyi feshedenin son yüklenici olduğu ve yıllık izinlerin de bu fesih ile ücrete dönüştüğü göz önüne alındığında yıllık izin ücretinden son yüklenici sorumlu olacaktır. İhbar tazminatından son işveren sorumludur.” Yarg. 23.HD., T. 17.02.2020, E. 2019/502, K. 2020/1033 sayılı kararı. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (e. t. 04.05.2020).

48 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 319; **Özdemir**, s. 257.

49 Konuyla ilgili bkz. Özkaraca, Ercüment:İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul 2009, s. 212-213 (naklen: ÇİL, s. 284).

50 Yarg. 9. HD. T. 03.04.2008 (**Sümer**, s. 91).

51 Devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu, ancak zamanaşımı def'i ile sınırlandırılabilir; on yıllık zamanaşımı süresi ise devir tarihi yerine devralan işverene bağlı çalışılırken kıdeme hak kazanacak biçimde gerçekleşen fesih tarihinden itibaren işlemeye başlar. Ücret, fazla çalışma vb. alacaklar bakımından ise zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu düşünüldüğünde devreden işveren bakımından iki yıllık sınırlandırma, işçinin haklarına kavuşması yönünden sorun teşkil edebilir ve devir sonrasında işine devam eden işçi, devreden işveren dönemindeki alacaklarını işini kaybetme endişesiyle talep edebilir.

2. Devreden ve Devralanın Birlikte Sorumluluğu

İş K. m. 6/III hükmü ile getirilen ve eski uygulamadan farklı bir sonuç doğuran hükme göre devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren, birlikte sorumludur. Ancak burada devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır⁵². Öğretide bu sürenin nispi emredici süre olduğu ve dolayısıyla işçi lehine artırılmasının mümkün olduğu ifade edilmektedir⁵³. Bununla birlikte bu iki yıllık sürenin hak düşürücü nitelikte olduğu kabul edilmektedir⁵⁴.

Yargıtay'ın da kabul ettiği görüş uyarınca, devirden önce doğmuş bulunan borçlardan bahsedildiğinden, devralan işveren dönemindeki ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerinden devreden işverenin sorumluluğu bulunmamaktadır⁵⁵. Nitekim yıllık izin hakkının eylemli olarak kul-

Bu sebeple devreden işveren bakımından sorumluluğun iki yıl ile sınırlanmaması, zama-
naşımı def'ini öngören kuralların bu yönde yeterli korumayı sağladığı savunulmuştur (Çil,
s. 284).

- 52 “İşyeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur. İşyeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 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. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarda ise, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu aynı yasanın 3. fıkrasında açıklanmış ve devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.” Yarg. 22. HD., T. 23.01.2020, E. 2019/9156, K. 2020/1255 sayılı kararı. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (e.t.:07.05.2020). Ancak kıdem tazminatı bakımından Yargıtay'ın, işyerinin devrinde kıdem tazminatından doğan sorumluluğun İş K. m. 6/3'teki iki yıllık sınırlamaya tabi olmadığı” yönünde kararları vardır. Bkz. Yarg. 22. HD. T. 26.04.2018, 4089/9860; Yarg. 22. HD. 26.04.2018, 4087/9861 (www.kazanci.com, e.t.: 04.12.2020).
- 53 İki yılın nispi emredici niteliği kabul edilerek tarafların anlaşmasıyla sürenin uzatılması, devreden işverenin devirden önce doğmuş borçlardan sorumlu kalması kararlaştırılabilir. Ürcan, Gülümden: 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğunda Süre, Polat Soyer Armağanı, C. I, İzmir 2014, s. 658; Demir, Kübra: İşyeri Devrinde Devreden ve Devralan İşverenin Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 25(2), Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, 2019, s. 663.
- 54 Ürcan, s. 662.
- 55 “Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullanılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur. İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu

landırılması gerekmekte olup, bu hakkın ücrete dönüşmesi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir⁵⁶. İşyerinin devri ile iş sözleşmesi sona ermediği için yıllık izni kullandırma yükümlülüğü devralan işverene ait olup; devralan işveren de yıllık izinleri kullandırmadan iş sözleşmesi sona ererse, yıllık izin ücretinden devralan işveren tek başına sorumlu olur⁵⁷. Buna göre işyerini devreden, dolayısıyla işyeri ve bu işyerinin işçileri ile arasında hukuki ilişki kalmayan devreden işveren, devirden sonra doğmuş veya muaccel olmuş alacaklardan sorumlu değildir. Bununla birlikte devir tarihinden önce sona erdirilmiş olan iş sözleşmelerinden doğan ücret alacaklarından veya sona ermeye ilişkin ihbar⁵⁸ ve kıdem tazminatlarından devralan işverenin de sorumluluğu bulunmamaktadır⁵⁹.

Kıdem tazminatı açısından değerlendirecek olursak, işyerinin devri tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile devralan işverene geçtiğinden işyeri devri, sözleşmenin sona ermesine ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasına sebep olmaz⁶⁰. İşyerini devreden işverenin bu sorumluluğu, işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasında işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır⁶¹. Buna göre devirden sonra doğmuş olsa da devreden işveren kıdem tazminatından sadece kendi dönemi ile sınırlı sorumlu iken devralan işveren işçinin tüm kıdeminden sorumludur. Devralan işveren, ödediği

olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumludur.” Yarg. 22. HD., T. 23.01.2020, E. 2019/9156, K. 2020/1255 sayılı kararı. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (E. T. 07.05.2020).

56 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 141; **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 319.

57 *Devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumludur.* Yarg. 22. HD., T. 23.01.2020, E. 2019/9156, K. 2020/1255 sayılı kararı. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (e. t.: 07.05.2020).

58 Devralan işveren zamanında iş akdinin usulsüz feshi sonucu ortaya çıkan ihbar tazminatından, devreden işveren yanında geçen hizmet süresi de göz önünde tutulmak suretiyle devralan işveren sorumludur. **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 318.

59 **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 57.

60 **Süzek**, (İş Hukuku), s. 205; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 57.

61 *“Kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yöntemi bakımından işyeri devirlerinde belirtilen hüküm uygulanmalıdır. Anılan hükme göre, işyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.”* Yarg. 22. HD., T. 23.01.2020, E. 2019/9156, K. 2020/1255 sayılı kararı. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (e. t. 07.05.2020).

tazminatın devreden işverenin işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret miktarıyla sınırlı olan kısmını devredene rücu edebilir⁶².

3. Devirden Dolayı Sözleşmenin Feshedilememesi

İşyerinin devrine ilişkin önemli bir düzenleme de, devreden veya devralan işverenin iş sözleşmesini sırf işyerinin veya bir bölümünün devrinden dolayı feshedemeyeceği ve devrin işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaya-çağına ilişkindir. Ancak 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 saklı tutulmuştur (İş K. m. 6/V). Şirketlerin birleşmesi, satın almalar, katılmalar kurumsal kaynağın yeniden yapılanmasının temellerinden biri olarak görülmektedir. Ancak bu hususta üçüncü kişiler yönünden bazı olumsuz etkiler de ortaya çıkabilmektedir. Çalışanlarla feshedilen sözleşmeler, şirketteki herhangi bir endüstriyel birimin kapanışı nedeniyle veya başka bir saikle yapılan işten çıkarmalar buna örnektir⁶³. Bu takdirde, iki şirketin birleşmesi ve birleşmeyle tek bir tüzel kişilik haline gelmesi sonucunda verimliliği ve karlılığı artırmaya yönelik olarak iş organizasyonunda bir kısım değişikliklere gidilebilmesi (farklı şirketlere ait teknolojik altyapının yeknesaklaştırılması, birimlerin yeniden yapılandırılması, asli üretim faaliyeti dışındaki bazı faaliyetlerin –örneğin, özel güvenlik, yükleme ve boşaltma, nakliye, yemek vb. yardımcı işlerin- işletme dışı kişi veya kurumlardan tedarik edilmesi) mümkün olduğu gibi⁶⁴, bu değişiklikler bazı çalışanların istihdam olanağını ortadan kaldırarak işgücü fazlalığı meydana getirebilir ve işletme gerekleriyle yapılan fesih gündeme gelebilir⁶⁵. İşletme gereklerinin fesih için geçerli neden sayılacağına ilişkin düzenlemenin anayasal temeli, sözleşme ve girişim serbestisidir⁶⁶. İşveren tarafından yapılan feshin geçerli bir nedene dayanabilmesi için, işletme gerekleri ile fesih arasında neden-sonuç ilişkisi bulunmalıdır. Ayrıca, işletme

62 **Süzek**, (İş Hukuku), s. 206; **Demir**, s. 668 .

63 **Pellisserry**, Fincy: Corporate Restructuring: Who Cares for the Employees?, Indian Journal of Industrial Relations , Vol. 48, No. 1, 2012, s. 28.

64 **Tulukcu**, N. Binnur: Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklere İle İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 5, S. 18, 2010, s. 133.

65 **Sümer**, s. 88-89; **Albayrak Zincirlioğlu**, Candan: İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 27(114), 2014, s. 22.

66 **Ulucan**, s. 36; **Tulukcu**, s. 134.

gereklerinden kaynaklanan bir neden işçinin işine devam etmesini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyecek nitelikte olmalıdır⁶⁷. Feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesi gereğince işveren, böyle bir durumda öncelikle fazla olan işçileri mümkünse bir başka birime almalı veya başka bir uygun iş vermelidir. Ancak böyle bir imkan bulunmuyorsa fesih geçerlidir. Bunlar haricinde, iş ilişkisinin haklı nedenlerle zaman içerisinde çekilmez hale gelmesi de mümkündür⁶⁸. İş ilişkisinin taraflarca çekilmez hale geldiğinin tespitinde işin türü, tarafların sosyal durumları, sözleşmenin süreci, karşı tarafın tutumu vb. özel durumlar göz önünde bulundurulmalıdır; örneğin, işyerinin devri beraberinde yeni işverenle işçi arasındaki güven ilişkisi sarsılabilir ve bu durum bilhassa sadakat borcunun iş sözleşmesinin en önemli unsurunu teşkil ettiği ve işçinin yönetici pozisyonunda bulunduğu işyerlerinde söz konusu olabilir⁶⁹.

İşverenler ya da işçi, işyerini veya bir bölümünün devri nedenine dayanarak iş akdini feshedemezler. Diğer bir deyişle işyerinin devrini fesih için haklı bir neden olarak kullanmaları mümkün değildir. Taraflar işyerinin devrine dayanarak iş akdini feshederlerse, haksız fesih gündeme gelir ve buna bağlanan hukuki sonuçlar ortaya çıkar⁷⁰. Zira işyerinin devrinde iş sözleşmeleri kanunen bir bütün olarak tüm hak ve borçlarıyla devralana geçtiğinden, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmemektedir⁷¹. Ancak gerek devralan veya devreden işverenler gerekse de işçi açısından devir dışında sözleşmeyi derhal fesih yetkisi veren haklı sebeplerden biri gerçekleşmişse, örnek olarak işçinin ücreti ödenmemiş veya işçi sadakat borcuna aykırı davranmışsa karşı taraf lehine haklı sebeple fesih hakkı doğar. Devirden sonra çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik ortaya çıkmışsa, örneğin vasıflı bir işçi bu niteliği taşımayan bir işe verilmişse, bu durum yeni işverenle devam eden iş ilişkisinde işçi aleyhine tek taraflı esaslı değişiklik anlamına gelir ve İş K. m. 22 hükmünde düzenlenen değişiklik feshinin koşulları ortaya çıkar⁷². Bu anlamda işyeri devrinin tarafların fesih hakkına etkisi irdelenirken konuyu sadece haklı sebeple feshe münhasır bırakmayıp, bu durumun akdin süreli

67 **Tulukcu**, s. 135.

68 **Ulucan**, s. 37.

69 **Senyen-Kaplan**, s. 71.

70 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 321.

71 **Günay**, Cevdet İlhan: Hizmet Sözleşmesinin Devri (TBK m. 429), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 6, S. 24, 2011, s. 115; **Süzek**, (İş Hukuku), s. 201; **Demir**, s. 655; **Ulucan**, s. 37.

72 **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 141; **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 321; **Özdemir**, s. 251 vd.; **Demir**, s. 678.

veya peşin ödemeye feshinde geçerli nedenle oluşturup oluşturmayacağına bakılmalıdır. Geçerli neden⁷³, İş K. m. 18 uyarınca işçinin davranışlarından, yeterliliğinden veya işyeri gereklerinden kaynaklanabilir⁷⁴. Birleşme, bölünme, tür değiştirme gibi yapısal değişiklikler, işçinin işyeri ve çalışma koşulları bakımından esaslı bir ağırlaşma meydana getirmediyse, salt yapısal değişikliğin vuku bulması sebebiyle işçiye itiraz hakkı tanınmasının hiçbir makul ve haklı açıklaması yoktur⁷⁵.

Bu çerçevede İş K. m. 6/5 uyarınca devralan işveren bazı yapısal değişikliklere gidebilir, iş organizasyonu yaparak bazı işçileri işten çıkartıp işyerini daraltarak devraldığı işyerindeki işçilerin sözleşmelerini feshedebilir.

II. 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Genel Olarak

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda şirketlerin bölünmesi, birleşmesi ve tür değiştirmesi suretiyle gerçekleşen, işyeri devirlerinde İş K. m. 6 hükmünden daha farklı hükümlere yer verilmiştir. Buna göre TTK m. 178 hükmünün düzenlemesinde iş ilişkilerinin geçmesi başlığı altında, tam veya kısmi bölünmede⁷⁶, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde,

73 “İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve geçerli fesih nedenini açıkça belirtmek zorundadır.” Yarg. 22. HD., T. 09.12.2019, E. 2017/25992, K. 2019/22676 sayılı kararı <https://karararama.yargitay.gov.tr/>.

74 **Dulay**, s. 61. “İş Kanunu'nun 18. maddesinde feshin geçerli nedene dayandırılması düzenlemesi mevcut olup, madde metninde geçerli neden kavramı tanımlanmamış ve hangi hâllerin geçerli neden olacağı tahdidi de olsa sayılmamıştır. Maddede ‘geçerli sebeple fesih için işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklı bir sebep olmasından’ bahsedilmiştir. Görüldüğü üzere işçinin davranışları da işveren için geçerli fesih nedeni olabilecektir. Ancak bu davranışları İş Kanunu 25. maddede haklı nedenle derhal fesih için öngörülen sebepler kadar ağır olmamakla birlikte işin normal yürüyüşünü ve iş yerindeki uyumu olumsuz etkileyen işçi davranışları olarak anlamak gerekmektedir”. YHGK., T. 07.02.2018, E. 2015/1591, K. 2018/185 sayılı kararı <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (e. t. 12.05.2020).

75 **Ekmekçi**, Ömer: Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi-İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu/Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 6, S. 24, 2011, s. 159.

76 Tam bölünmede şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer şirketlere devrolunur ve bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Kısmi bölünmede ise bir şirketin malvarlığının bir ya da birden fazla bölümünün diğer şirketlere devredilmesi söz konusudur (**Ünlü**, Ufuk: Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi ve Bölünmesi, Terazi Hukuk Dergisi, 9(100), 2014, s. 327).

devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. İşçi itiraz ederse hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer⁷⁷; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür. Görüldüğü üzere İş K. m. 6'dan farklı olarak işçiye iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesine itiraz hakkı tanınsa da, ortaya çıkan nihai sonuç bakımından işçi bir bakıma devralan işverenle çalışmaya mahkûm edilmekte, ödeme gücü yetersizliği ya da kişisel nedenlerle çalışmayı arzu etmediği bir işveren ile iş ilişkisini sürdürmek durumunda bırakılmaktadır⁷⁸.

İşyerinin devri, işveren değişikliği meydana getirir⁷⁹. Bununla birlikte TTK m. 178/III uyarınca 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 sorumlu olduğu hüküm altına alınmıştır.

Bununla birlikte TTK m. 178 hükmünün, şirket birleşmesi, kısmi bölünmesi ve tür değiştirmesi⁸⁰ gibi daha dar kapsamlı bir alanda uygulama alanı bulacaktır. Bu anlamda TTK 178 hükmünün sorumluluk esası yönünden daha geniş, uygulama yönünden ise daha dardır. Tam bölünmede devrolunan şirket, yani eski tüzel kişilik sona ererken, kısmi bölünmedeyse ortada birden faz-

77 İş sözleşmesinin itiraz nedeniyle sona ermesi, kendine özgü bir sona erme nedenidir(**Albayrak Zincirlioğlu**, s. 35).

78 **Çakrak**, Recep: Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkinin Geçmesi: İşçinin İtiraz Hakkı, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.7, 2017, s. 148; **Alp**, Mustafa: Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190), Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1, s. 61.

79 **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 20.

80 Tür değiştirme, kanunda belirtilen şartlara uygun olarak kurulan ticaret şirketi türlerinden birinin veya bir ticari işletmenin, tasfiye edilmeksizin, başka bir ticaret şirketi türüne veya bir ticari işletmeye dönüştürülmesi olarak ifade etmek mümkündür. **Ayhan**, Rıza/**Çağlar**, Hayrettin/**Özdamar**, Mehmet: Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Yetkin Yayınları, Ankara 2019, s. 629. Ayrıca bkz. **Poroy**, Reha/**Tekinalp**, Ünal/**Çamoğlu**, Ersin, Ortaklıklar Hukuku I, Beta Yayınları, İstanbul 2019, N. 177. TTK m. 180 uyarınca bir şirketin hukuki şeklini değiştirebileceği ancak yeni türe dönüştürülen bu şirket eskisinin devamı olduğu ifade edilmiştir. Bu anlamda diğer yapısal değişikliklerden farklı olarak tür değiştirmede, şirketin malvarlığında herhangi bir değişiklik yapılmaksızın, malvarlığı başkasına devredilmeksizin şirketin ekonomik bütünlüğü korunarak biçim değiştirmektedir. **Tekinalp(Poroy/Çamoğlu)**, N. 177. Bu anlamda tür değiştirme işleminin yapılması halinde ortaya çıkan yeni türde şirketin eskisinden farklı bir hukuk süjesi olarak değerlendirilmemektedir. Bu durumda her ne kadar yeni bir işveren kimliği ortaya çıkmaktaysa da, yeni şirket türü bakımından hukuki ve ekonomik özdeşlik varlığını devam ettirmekte olup, diğer yapısal değişikliklerden farklı olarak tür değiştirmede, bir işyerinin devrinin söz konusu olmadığı kanaatindeyiz. Aynı yönde görüş için bkz. **Özatlan**, Yurdal, Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İşyeri Devri Sonucu Doğuran İşlemlerin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkileri, İKÜHFD., 15(1) 2016, s. 173.

la şirket (tüzel kişilik) bulunmaktadır; bu nedenle birleşme ve tam bölünme durumunda katılan ve bölünen şirket infisah edeceği yani eski işveren ortada kalmayacağı, tür değiştirmede ise işveren değişmediği için müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacak ve müteselsil sorumlulukla alakalı düzenlemeye karşın hükmün uygulama alanı yalnızca kısmi bölünmeyle sınırlı kalacaktır⁸¹.

B. Birleşme Yoluyla Devir

TTK m. 136 ile m. 158 arasında düzenlenen ticaret şirketlerinin birleşmesi, bir veya birden fazla ticaret şirketinin malvarlığının tasfiye olmaksızın içlerinden birine veya yeni kurulan bir şirkete kendiliğinden ve külli halefiyet yoluyla geçmesidir⁸². Ticaret şirketlerinin birleşmesi, ekonomik yönüyle malvarlıklarının veya işletmelerin birleşmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, şirketlerinin birleşmesinin ilk şartı, bu şirketlerinin malvarlıklarının, yani tüm hak ve borçlarının eriyerek birbiriyle birleşme ve kaynaşmasıdır⁸³. Bu anlamda malvarlıklarının birleşmesi iki şekilde mümkündür. Bir ticaret şirketinin malvarlığını mevcut olan diğer bir ticaret şirketine devretmesi (devrolunma)⁸⁴ şeklinde olabileceği gibi, iki ticaret şirketinin malvarlıklarını yeni kuracakları bir ticaret şirketine devretmeleri (yeni kuruluş)⁸⁵ tarzında olabilir. Ancak birleşme sonucunda şirketlerden en az birinin infisah etmesi şarttır.

Hukukumuzda şirketlerin birleşmesinde tıpkı mirasın intikalinde olduğu gibi külli halefiyet kuralı uygulanmaktadır⁸⁶. Bunun bir neticesi olarak iş sözleşmeleri de kendiliğinden devralan veya yeni kurulan şirkete geçmekte ve söz konusu şirket işveren sıfatını kazanmaktadır. Devrolunma veya yeni kuruluş yoluyla birleşme söz konusu olduğunda ortada bir işyeri devri vardır ve

81 **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 25; **Tekin**, s. 1456; **Süzek**, (İş Hukuku), s. 206; **Ekmekçi**, s. 155.

82 **Kılıç**, s. 184 ; **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 21; **Tekin**, s. 1450-1451; **Tulukcu**, s. 133. Bununla birlikte TBK m. 202-203 hükümleri ise, her türden işletmeleri kapsamına almakta, dolayısıyla TTK kapsamına girmeyen, bir diğer ifadeyle ticaret şirketi mahiyetinde olmayan işyerlerinin birleşmesinde uygulama alanı bulur.

83 **Pulaşlı**, Hasan: Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara 2016, s. 69-70.

84 Birleşme, mevcut bir ticaret şirketinin, bir ticaret şirketini veya birden çok ticaret şirketini devralması şeklinde gerçekleşirse bu birleşme devralma şeklinde birleşmedir. **Poroy/Tekinalp/Çamoğlu**, N. 142a.

85 Birleşen şirketlerin, zaten mevcut bulunan bir şirketin bünyesinde değil de, sırf birleşme için kurulmuş bulunan yeni bir ticaret şirketinin içinde birleşmeleri yeni kuruluş şeklinde birleşmedir (**Tekinalp/Poroy/Çamoğlu**), N. 142b. Ayrıca bkz. **Özatlan**, Yurdal, Anonim Şirket Birleşmelerinde Ortaklık Paylarının ve Ortaklık Haklarının İncelenmesi Davası (Denkleştirme Davası), XII Levha Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 9.

86 **Güzel**, s. 44; **Tulukcu**, s. 134.

her iki halde de birleşenlerin tüzel kişilikleri sona ermektedir. Dolayısıyla bu durumlarda müteselsil sorumluluk esaslarının uygulanmasının imkânsız olduğu savunulmaktadır⁸⁷. Bu sebeple İş K. m. 6/IV uyarınca tüzel kişiliğin, birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağına ilişkin getirilen düzenlemenin bir anlamının kalmadığını ifade etmek mümkündür.

Öte yandan gerçek bir kişiye ait bir ticari işletmenin bir ticaret şirketine⁸⁸, bu şirketin payları karşılığında devredilmesi de işyeri devri olarak kabul edilmeli ve TTK'da birleşme, bölünme veya tür değiştirmeye ilişkin düzenlenen özel hükümlerin işçilik alacakları açısından da uygulanmalıdır⁸⁹.

C. Bölünme Yoluyla Devir

Bölünme, bir şirketin malvarlığı tasfiye edilmeksizin infisah edip, malvarlığı bölümlerini bir bütün olarak, mevcut veya yeni kurulan şirketlere, bu şirketlerin pay sahipliği haklarının bölünen şirketin pay sahiplerine verilmesi karşılığında devretmesine veya bir şirketin infisah etmeksizin, malvarlığının bir veya birden çok bölümünü bir bütün olarak, mevcut veya yeni kurulan şirketlere, bu şirketlerin pay sahipliği haklarının bölünen ortaklığının pay sahiplerine veya şirkete verilmesi karşılığında devretmesidir⁹⁰.

Tam bölünen şirketin tüzel kişiliği sona erer ve ticaret sicilinden terkin edilir. Tam bölünme halinde tasfiyesiz infisah söz konusu olduğu için müteselsil sorumluluk esasının uygulanması mümkün olmamakla birlikte; kısmi bölünmede ise mezkûr düzenleme uygulama alanı bulacaktır. Çünkü tam bölünmede TTK m. 159 uyarınca şirkete ait işletmelerin tümü, en az iki farklı şekilde devredilmekte ve bölünen şirket tasfiye aşamasına girmeden sona ermektedir⁹¹. Kısmi bölünmede ise bir şirkete ait malvarlığı unsurlarının ayrılarak bir veya birden fazla şirkete devredilmesi, bu bölünme amacıyla yapılan devre karşılık bölünen şirketin veya ortaklarının devralan şirketin pay ve haklarına sahip olması⁹² söz

87 **Kılıç**, s. 185.

88 Bu konuda ayrıntılı bkz. **Cengil**, M. Fatih: Ticari İşletmenin Devri, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2018, s. 147-157.

89 **Kılıç**, s. 185.

90 **Çebi**, Hakan: Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Anonim Ortaklıkların Bölünmesi, XII Levha Yayınları, İstanbul 2010, s. 26 ; **Tekin**, s. 1451.

91 **Epeçeli**, Sevgi: Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Bölünmeye İlişkin 159,160, 161. Maddeleri Üzerine Bir İnceleme, İstanbul Barosu Dergisi, C. 84, S. 1, Y. 2010, s. 194-196.

92 Hem tam hem de kısmi bölünmede devredilen malvarlığı, bölünme sonucunda kural olarak kısmi külli halefiyet yoluyla devralan şirketlere geçer; aynı sermaye koyulması söz konusu değildir (**Ünlü**, s. 327).

konusudur⁹³. Ticaret şirketlerinin bölünmesi de bölünme konusu malvarlığına bir işyeri ya da işyerinin bölümünün dahil olması durumunda yani bölünen kısım/kısımların birer işyeri niteliği taşıması durumunda işveren değişikliği söz konusu olduğundan işyerinin devri hükümlerine tabi olur⁹⁴.

Bölünme sonrası müteselsil sorumluluk söz konusu olduğundan, eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden önce muaccel olan alacakları ile iş sözleşmesinin olağan şekilde sona ereceği ya da işçinin itirazı nedeniyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumlu olmakla beraber, aksi kararlaştırılmadıkça veya durumun gereğinden anlaşılmadıkça işveren, iş sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez.

İşçilere mağdur olmamaları için tanınmış bir hak olarak; işçiler muaccel olan ve muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebileceklerdir. 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 hale gelecek olan veya işçinin itirazı nedeniyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmaya devam ederler⁹⁵.

D. Yapısal Değişikliklerin İş Sözleşmelerine Etkisi

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ticaret şirketlerinin sadece birleşme, bölünme ve tür değiştirme⁹⁶ yoluyla gerçekleşen devirlerine özgü olmak üzere iş ilişkilerini düzenleyen hükümler öngörmüştür. Ticaret şirketlerinde belirtilen bu haller dışındaki devirlerde örnek olarak satış ve kiralama gibi hallerde TTK hükümlerinin uygulanması söz konusu değildir⁹⁷.

93 **Özatlan**, İşyeri, s. 172.

94 **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 26.

95 **Ünlü**, s. 329.

96 TTK ilgili hükümlerine temel alınan uluslararası yönergeler ile ilgili geniş bilgi için bkz. **Erdem**, H. Ercüment: Birleşme Bölünme ve Tür Değiştirmede Yeni Davalar, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(2), 2013, s. 113 vd. Ayrıca bkz. **Birinci Uzun**, Tuba: İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23Ec Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 27(115), 2014, s. 361 vd.

97 İş hukukunun işçiyi koruma amacına uygun olarak İş K. 6 ve BK 428 hükümlerinin de işçiye itiraz hakkını ve itirazın sonuçlarını düzenleyecek şekilde yeniden ele alınması zorunlu hale gelmiştir. Satış, kira gibi bir işlemle işyeri devredilen işçilerin, ticaret şirketlerinin bölünmesi ile işyeri devri durumundan daha az korunmasının haklı olduğu söylenemez. Asıl bu durumdaki işçilere devre itiraz hakkının tanınması sureti ile hukuk sisteminin uyumlu hale getirilmesi yerinde

Bu anlamda ticaret şirketlerinin yapısal değişikliğe uğramaları halinde, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği sürece, devir gününe kadar sözleşmeden doğan hak ve borçların devralana geçeceği, işçinin itiraz etmesi halinde ise, sözleşmenin bildirim süresinin sonunda sona ereceği ve devralan ile işçinin o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlü oldukları düzenlenmiştir. Ayrıca eski işveren ile devralanın, işçinin yapısal değişiklikten önce muaccel olmuş alacakları ile sözleşmenin normal olarak sona ereceği veya işçinin itiraz etmesi sonucunda sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumlu oldukları hükmü ihdas edilmiştir (TTK m. 178).

1. Türk Ticaret Kanunu'nun Uygulama Alanı

İşyeri devrinin gerçekleşmesi halinde kural olarak İş K. m. 6 hükümlerinin uygulama alanı bulacağını söylemek mümkündür. Ancak TTK'da düzenlenen yapısal değişiklik işlemleri sonucunda gerçekleşen işyeri devirleri bakımından iş ilişkilerinin geçmesi başlığı altında düzenlenen TTK m. 178 hükmünün de uygulama alanı bulacağını belirtmek gerekir. Bununla birlikte mezkur hükümde bölünmeye ilişkin düzenleme öngörülmesine rağmen, birleşme işlemleri açısından da bu hükmün uygulama alanı bulacağını kabulü gerekir⁹⁸.

Bu noktada açık bir çelişki bulunduğunu ifade edelim. İş K. m. 6'da işçiye devre itiraz hakkı tanınmamış iken TTK 178/I ile işçiye itiraz hakkı tanınmakta ve ancak "*işçi itiraz etmediği takdirde*" iş akitlerinin devralana geçeceği öngörülmekte; İş K. m. 6'da devrin işçi bakımından bir haklı fesih sebebi oluşturmadığı kabul edilmekte iken TTK 178/II'de işçinin itirazı halinde iş akitlerinin sona ereceği öngörülmekte; İş K. m. 6'da birleşme ve tür değiştirme halinde müteselsil sorumluluk doğmayacağı belirtilmiş iken TTK 178/III'de özel olarak birleşme, bölünme ve tür değiştirme halinde müteselsil sorumluluk öngörülmekte; TTK m. 178/IV'de müteselsil sorumluluğun kapsamı ve süresi İş K. m. 6'ya kıyasla genişletilmekte; TTK m. 178/V ile işçilere alacakları için teminat talep etme hakkı tanınmaktayken İş K. m. 6'da bu düzenlemenin bir karşılığı yoktur⁹⁹. Dolayısıyla TTK m. 178 hükmü ile İş K. m. 6 hükmü arasında çıkan açık kanunlar ihtilafının çözümlenmesi gerekir. Her şeyden önce, böyle bir hükmün TTK'da düzenlenmiş olması eleştiri konusu olmuştur. Ülkemizde iş ilişkilerini düzenleyen ayrı bir iş mevzuatı bulunmakta ve

olacaktır (Alp, s. 71).

98 Birleşme başlığı altında düzenlenen TTK 158/IV hükmüne göre iş ilişkileri hakkında 178 inci madde hükmünün uygulanacağı öngörülmüştür. Ayrıca bkz. **Kendigelen**, Abuzer: Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler ve İlk Tespitler, 2. Baskı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2012, s. 130. Ayrıca bkz. **Özatlan**, İşyeri, s. 181.

99 **Alp**, s. 56.

bu nedenle şirketlerin bölünmesi, birleşmesi, tür değiştirmesinin iş ilişkilerine etkisinin Türk Ticaret Kanunu'nun konusu ve görevi olmadığından burada yer alması uygun bulunmamıştır¹⁰⁰. 6102 sayılı TTK, 4857 sayılı İş K.'na göre yeni kanun durumunda olup, ayrıca TTK m. 178 hükmü iş ilişkisinin geçmesine bağlı sonuçları sadece ticaret şirketlerinin yapısal değişiklik hallerine özgü olarak düzenlendiği için, tüm işyeri devirlerini ve bundan doğan hukuki sonuçları kapsayan İş K. m. 6'ya göre özel hüküm niteliğindedir¹⁰¹. Aksi görüşe göre ise 6102 sayılı Kanun'un bölünme, birleşme ve tür değiştirme halinde iş ilişkilerinin akıbetine ilişkin özel bir kanun olduğu da iddia edilemez, çünkü iş ilişkilerini düzenleyen özel kanun İş Kanunu'dur ve Türk Borçlar Kanunu da iş ilişkilerine dair hükümleriyle bu konuda Ticaret Kanunu'na nazaran uygulama önceliğine sahiptir¹⁰². Öte yandan doktrindeki bazı görüşlere göre, İş K. m. 6'nın uygulama alanı sadece cüz'i halefiyet sonucunu doğuran bir hukuki işlemin, örneğin satış veya kira akdinin sonucu olarak işyeri devri ile sınırlı değildir; işveren değişikliği sonucunu doğurduğu takdirde birleşme ve bölünme yanında tür değiştirme ile de işyeri devri gerçekleşir ve işçiyi koruyan İş K. m. 6 hükmünün uygulanması gerekir¹⁰³.

Kanaatimizce TTK m. 178 hükmü, hem sonraki kanun içinde yer alması hem de bütün işyeri devirlerini değil; sadece ticaret şirketlerinin yeniden yapılanma yoluyla gerçekleşen devirlerini düzenlemesi nedeniyle İş K. m. 6 hükmüne nazaran özel hüküm niteliğinde olduğundan, bu hallerde uygulama önceliğine sahip olacaktır¹⁰⁴. Bununla birlikte TTK m. 178 hükmünde düzenlenmeyen hususlarda yani boşluk halinde İş K. m. 6 hükmüne başvurulabilecektir¹⁰⁵. Bu düşüncenin kabulü, aynı zamanda işçinin korunması ilkesiyle de uyumlu olacaktır. TTK m. 178 iş ilişkilerinin geçmesine bağlı sonuçları, birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumlarına özgü olarak düzenlediği için, işyeri devrinin tüm olasılıklarını kapsayan İş K. m. 6'ya göre özel hüküm olduğu savunulabileceği kadar, aynı şekilde İş Kanunu'nun iş ilişkileri bakımından özel kanun olduğu, bu nedenle önceliğin İş K. m. 6'da olacağı da savunulabilir¹⁰⁶. TTK 178/1. mad-

100 **Ekmekçi**, s. 157.

101 "*Tasarının 178'inci maddesi ise, sadece bölünme, birleşme ve tür değiştirme hallerinde uygulanan İş K. m. 6'ya nazaran özel bir hükümdür.*" TBMM Adalet Komisyonu Raporu; <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss96.pdf> e.t.: 06.12.2020; **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 326. Ayrıca bkz. **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 43.

102 **Ekmekçi**, s. 159.

103 **Alp**, s. 55.

104 **Senyen-Kaplan**, s. 71; **Süzek**, (İş Hukuku), s. 212; **Demir**, s. 658-659; **Alp**, s. 58. Aksi görüş için bkz. **Ekmekçi**, s. 159.

105 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 327; **Alp**, s. 58.

106 **Alp**, s. 56.

de, bölünme neticesinde işyeri devrinin ortaya çıkmasında devirden etkilenecek işçilerin haklarının korunmasını düzenleyen bir hüküm olarak karşımıza çıktı-ğından, bölünme bir işyeri devri mahiyetindeyse işçilerin rızasının alınmasının şart olduğu belirtilmiştir¹⁰⁷. TTK 178 hükmü, TTK 158 ve TTK 190'da yapılan atıflara da uygun olarak sadece şirketlerin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirilmesi durumlarında uygulanacaktır. Bu durumların dışında TTK 178'in bir uygulama alanı yoktur. Birleşme, bölünme ve tür değiştirme dışındaki tüm işyeri devirlerinde, sözleşmesel (satış, kira gibi) işlemler ile işyeri devrinde İş K. m. 6 tek başına geçerliliğini koruyacaktır¹⁰⁸.

2. İşçinin İtiraz Hakkı

TTK'nın 178. maddesinde yer alan hallerde iş akdinin devredilebilmesi, diğer bir ifade ile bu sözleşmeden doğan tüm hak ve borçların devralana geçmesi için işçinin itiraz etmemesi gerekir. TTK'da yer alan bu hak uyarınca işçinin istemediği işverenle çalışma özgürlüğü korunmuş bulunmaktadır¹⁰⁹. İşçinin itirazı ile şirketlerin yapısal değişiklik işlemi durmaz, sadece iş akdinin devralana geçmesi önlenmiş olur¹¹⁰. Zira birleşme/devralma şirketin yasal bir hakkıdır¹¹¹. Ancak işçi de iş sözleşmesini devam ettirmeye mecbur değildir ve bu durumda sözlü veya yazılı olarak yeni iş ilişkisini reddedebilir¹¹². Her ne kadar iş ilişkisinde işverenin kişiliğinin önemli olmadığından hareketle kural olarak işveren tarafının değişebilmesi, yani sözleşmenin devredilebilirliği kabul edilse de devralan işverenin ekonomik gücü, işyerinin koşullarına etkisi işçilik haklarının güvence altına alınması açısından önem taşır¹¹³. İş güvencesinin salt işçinin feshe karşı korunmasıyla sınırlı olduğu düşünülmemelidir. İş sözleşmesini fesih dışında sona erdirebilecek işyeri devri, işverenin ölümü, ikale yoluyla sona erme gibi işçiye bekleyen tehlikeler karşısında da işçiye güvence sağlanması, iş güvence-

107 **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 26.

108 **Alp**, s. 58.

109 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 327. İfade edelim ki, devralma biçiminde birleşmede, birleşme öncesi bu ortaklığa ait işyerinde çalışan işçiler bakımından işveren değişikliği meydana gelmemekte, devreden (katılan) şirketin işyerinde çalışan işçiler bakımından işveren değişikliği meydana gelmektedir (**Albayrak Zincirlioğlu**, s. 20).

110 Bu takdirde sözleşmenin devri, işyeri devrine bağlı otomatik bir sonuç olmaktan çıkarak işçinin onayına bağlı bir işleme dönüşür (**Süzek**, İş Hukuku, s. 212). Devralan işverenin ise bir itiraz hakkı yoktur; işçi itiraz etmediği takdirde iş akdi tüm hak ve borçları ile devralana geçer (**Alp**, s. 61).

111 **Pellisserry**, s. 28.

112 **Özatlan**, İşyeri, s. 182; **Alp**, s. 63. Başka bir görüşe göre ise işçiye işyerine bağlayan unsur işverenden ziyade iş sözleşmesiyle işyerinde gördüğü faaliyetler ve eğer işçi işyerinde yaptığı işi sürdürebiliyorsa bu takdirde işçi, işyeri devrinden etkilenmez (**Birinci Uzun**, s. 373).

113 **Alpagut**, s. 925.

sinin geniş manada kapsamı içerisinde yer alır¹¹⁴. Devreden ve devralan şirketin işverenleri tarafından yürütülen faaliyetlerin aynı ya da benzer olması da bu güvencenin sağlanıp sağlanmadığı hususunda önemli bir kriterdir. İşyerinin faaliyeti, devir gerçekleşikten sonra aynı kalmaya devam ediyorsa yahut işçinin iş sözleşmesinin uygulanabilirliği sağlanıyorsa işyeri devriyle işçilerin iş sözleşmelerinin ve iş güvencesinin devam etmesi yönünde yorumlanmalı, devirden sonra işyerindeki faaliyet tamamen değişmişse bu takdirde işyeri devrinin mevcut olmadığına hükmedilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹¹⁵.

Mezkûr hükümde işçiye tanınan itiraz hakkının işçinin lehine olduğu şüphesizdir. Ancak öğretide işçiye tanınan itiraz hakkının ne şekilde yapılacağı belirsiz olup¹¹⁶, işçinin birleşme veya bölünme kapsamında çalıştığı işyerinin devredileceğini önceden bilinmesine imkân tanıyan bilgilendirme hakkına, Alman ve İsviçre hukuklarından farklı olarak Türk Hukuku'nda yer verilmemiş ve bu durum önemli bir eksiklik olarak görülerek eleştirilmiştir¹¹⁷. Her ne kadar yasal düzenlemeyle hüküm altına alınmasa da, işçiye itiraz edebilmesi için gereken bilgilendirmenin makul süre dahilinde yapılması mantık gereğidir. Ayrıca iş sözleşmesinin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapıldığı durumlarda devralan işverene ilişkin bilgilerin işçiye verilmesi daha büyük bir önem arz eder¹¹⁸. Aynı şekilde itirazın devreden işverene mi yoksa devralan işverene mi yapılacağı da açık değildir¹¹⁹. Bu yüzden konuyla ilgili hiçbir hüküm bulunmaması karşısında, işçi lehine yorum yapılarak işçinin bir seçimlik hakka sahip olduğu ve ister eski işverene isterse de yeni işverene karşı itiraz hakkını kullanabileceği söylenebilir¹²⁰.

114 **Centel**, Tankut: İş Güvencesi, gözden geçirilmiş ve yenilenmiş ikinci bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 15.

115 **Çetin**, s. 1798.

116 Herhangi bir hüküm yer almamasının bir sonucu olarak, bu itirazın bir geçerlilik şekline tabi olmadığı kabul edilmelidir.

117 **Astarlı**, Muhittin: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü, TBBD., Y. 2013, S. 104, s. 174 ; **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 34. Yenilik doğurucu hak niteliği gereği, itiraz şartına bağlanamaz ve kullanıldıktan sonra itirazdan tek taraflı olarak dönülemez, itiraz için bir sebep göstermesi de gerekmez. Haklı veya objektif hiçbir sebep bulunmasa da, işçi yasa gereği itiraz etme hakkına sahiptir. Sadece işçinin itirazının açık olması gerekir. İşçi açıkça itiraz etmezse iş sözleşmesi devredilmiş olur (**Çakrak**, s. 149-150).

118 **Alpagut**, s. 925. Kaldı ki AB Yönergeleri'ne uyum çerçevesinde böyle bir düzenlemenin yapılmamış olması, giderilmesi gereken eksikliklerdir. İşçiyi bilgilendirme yükümlülüğünün önemi, işveren değişikliği nedeniyle işçiler için çalışma koşullarında esaslı değişiklik getirebileceği ve bu hususun mesleki geleceğe etkide bulunabileceğindedir (**Demir**, s. 676).

119 **Özatlan**, İşyeri, s. 183.

120 **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 34. İşçi bakımından süreli fesih bildiriminde bulunurken fesih tarihinde işveren sıfatına sahip olan kişiye bildirim yapılması gerektiği hakkındaki görüş için bkz. **Tatar**, s. 257.

Öğretide Türk Hukuku'nda işverenin devir konusunda işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü bulunmadığından işçi, devri öğrendiği veya öğrenmesi gereken tarihten itibaren dürüstlük kuralına uygun makul bir süre içinde bu hakkını devreden veya devralan işverene karşı kullanması gerektiği ifade edilmektedir¹²¹.

İşçi, iş akdinin devrine itiraz ederse, TTK m. 178 uyarınca sözleşme “kanuni işten çıkarma süresinin sonunda” sona erer. “Kanuni işten çıkarma süresinin sonunda” ibaresinin yanlış çeviri sonucunda bu şeklini aldığı, dolayısıyla kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'na uygun olarak yasal fesih bildirimini sonu şeklinde anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir¹²². TTK m. 178/2'de işçinin devre itirazı durumunda iş sözleşmesinin bildirim süreleri sonunda sona ereceği öngörülürken, İş Kanunu m. 6/5'teki salt devrin işçi bakımından fesih için haklı sebep teşkil etmemesi hükmü çelişkilidir¹²³. Öte yandan, daha önce de vurguladığımız gibi, iş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme olması özelliği neticesinde işçi, mesleğini kendisinin seçmediği işverene karşı ifa etme zorunluluğu altında bırakılmamalıdır¹²⁴.

6. maddenin 5. fıkrasındaki fesih yasağının tüm işçiler bakımından mı yoksa iş güvencesi kapsamında bulunan işçiler bakımından mı öngörüldüğü hususu tartışmalıdır. Hükmün emredici bir hüküm mahiyetini haiz olup olmadığı noktasından yola çıkarak, şayet 6. madde mutlak emredici mahiyette kabul edilirse emredici hükme aykırılık geçersizliğe yol açacağından iş güvencesine giren veya girmeyen tüm işçilerin feshi geçersiz olacak, ancak bu takdirde Kanun'da öngörülmeyen bir iş güvencesi öngörülmüş olacağından böyle bir yorum Kanun'a aykırı sayılabilecekse de daha adil bir çözüm olduğu kabul edilmektedir¹²⁵. Ayrıca iş güvencesinden yararlanabilme şartları bakımından

121 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 328.

122 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 328. AB birleşme mevzuatı, birleşme işlemi sırasında komisyon tarafından yapılacak başvuruda, sadece ilgili şirketlere, rakiplere ve ilgili taraflara değil, ilgili şirketlerin temsilcilerinin tanınmış çalışanlarına da hak vermektedir. Şirket birleşmeleri ve devralmaları çoğu zaman büyük şirket yeniden yapılandırmasını ve birleşik iş gücünün azaltulmasını gerektirdiğinden, bu durum özellikle işçiler ile temsilcileri için önemlidir. İşverenin, işçi temsilcilerine herhangi bir birleşme veya devralma planları hakkında zamanında bilgi vermesini ve danışmasını sağlaması gereklidir (**Pellisserry**, s. 33)

123 **Albayrak Zincirlioğlu**, s. 34.

124 **Senyen-Kaplan**, s. 70.

125 **Tatar**, s. 258-259; **Ulucan**, s. 39. İş güvencesi kapsamı dışında olan işçilerin iş sözleşmelerinin sırf devir nedeniyle feshedilmesi ve bunun da maddede sayılan geçerli nedenlerle kanıtlanamaması halinde işverenin sırf devir nedeniyle yaptığı fesih İş K. m. 17 gereğince fesih hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirilip işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi kanunun konulma amacına daha uygun olacaktır (**Çetin**, s. 1827).

devir, işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışma ile 6 aylık kıdem koşulunu etkilemeyecekse de¹²⁶, devreden işverenin işyerlerinden birini veya işyerinin bir bölümünün devri halinde işyerindeki işçi sayısı 30'un altına düşerse bu durumda işçi artık iş güvencesinden yararlanamaz¹²⁷.

İşçinin itirazı halinde iş akdi yasal bildirim süresinin sonuna kadar devam ettiğinden, işyerini devralan şirket işçinin itirazına rağmen söz konusu süre dolana kadar sözleşmenin tarafı haline gelir. Bu süre içinde iş akdinden doğan tüm hak ve borçlarla bağlı olur¹²⁸.

İşçi, devre itiraz etmez ve çalışmaya devam ederse iş sözleşmesinden doğan hakların ve borçların devir gününden itibaren devralana geçeceği kabul edilmelidir¹²⁹.

Birleşme halinde ise sadece katılan şirketin işçileri itiraz hakkına sahiptirler. Katılan şirket işçilerinin ise itiraz hakkı yoktur, zira onların iş akitleri devredilmemektedir¹³⁰.

3. Yapısal Değişiklik Sonucu İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde İşçinin Kıdem Tazminatı Sorunu

Her şeyden önce şunu belirtelim ki, işyerinin devri sonucunda iş akdi yeni işverenle devam ettiğine diğer deyişle iş ilişkisi sona ermediğine göre işçi, fesihden doğan herhangi bir hakkı, örneğin kıdem tazminatını talep edemez.

Ticaret şirketlerinin birleşme veya bölünmesinde devre itiraz etmesi nedeniyle sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı TTK m. 178 hükmünde düzenlenmemiştir. TTK m. 178'de yer alan işçinin devre itirazı ile iş akdinin sona ermesinde, işverenin fesih iradesi bu-

126 Devirden sonra işveren değişecekse de, işyeri aynı kaldığından dolayı devirden sonra farklı işveren yanında geçen süreden bahsedilemez (**Centel**, s. 62).

127 Ayrıca işveren, işyerini devretmeden evvel işyerinde 30 ve üzeri işçi çalıştırmaktayken bunların bir kısmının iş sözleşmesini fesheder ve daha sonra işyerini devrederse Kanun'da öngörülen sayı sağlanmadığından dolayı işçiler iş güvencesinden yararlanamazlar (**Tatar**, s. 260).

128 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 329. İsviçre Hukuku'nda, işçilerin birleşmenin ticaret siciline kaydının yasaklanmasına dair Kanun'un Art. 28 hükmüne göre, mahkmeden karar alınmasını talep etme hakları mevcuttur. Bölünme durumunda benzer düzenleme kanunun 50. maddesinde, malvarlığının devri durumunda Art. 77 hükmünde düzenlenmiştir (**Kaplan**, İbrahim: İsviçre Birleşme Kanununa Göre, Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirmede Şirket Yöneticilerinin Hukuki Sorumluluğu, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 33(4), 2017, s.7).

129 **Senyen-Kaplan**, s. 70.

130 **Alp**, s. 61.

lunmadığından, kıdem tazminatı hakkının doğumu için gerekli olan işveren tarafından yapılmış bir fesih söz konusu değildir. Aynı şekilde, TTK m. 178 düzenlemesine göre işçinin sözleşmeyi fesih iradesinin varlığından da söz edilemez. İş akdi işçinin fesih yönündeki iradesi sonucunda değil; yasa gereği sona ermektedir¹³¹. İş Kanunu m. 6'da herhangi bir itiraz hakkı tanınmamasının bir sonucu olarak işçinin yeni işverenle çalışmak istememesi halinde başvurabileceği hukuki çare bildirimli fesih olacaksa da, işçi bu durumda kıdem tazminatı alamayacak ve bildirim süresine uymadıysa ihbar tazminatı da ödeyecektir¹³². Birleşmede devrolunan şirketin işçileri, bölünmede ise bölünen şirketin işçileri, itiraz hakkını kullanabilir; buna karşılık, devralma yoluyla birleşmede devralan şirketlerin işçileri bakımından, işyeri devri ve işveren değişikliği söz konusu olmadığından itiraz hakkının varlığından da bahsedilmeyecektir¹³³.

Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesinde kıdem tazminatı konusunda bir düzenlemenin yer almaması yasa koyucunun bilerek (bilinçli) susması sonucunda ortaya çıkmış bir durum değildir¹³⁴. Başka bir anlatımla, yasa koyucu işçiye kıdem tazminatının ödenmesi konusunda olumsuz bir çözümü benimsememiş; sadece bu konunun düzenlenmesi ihmal edilmiştir¹³⁵. Anılan hükümde düzenleme yokluğu nedeniyle kanun boşluğu söz konusudur.

Yasa koyucunun iradesi yasanın gerekçesi ve hazırlık çalışmalarından anlaşılabilir. Türk Ticaret Kanunu'nun genel gerekçesi incelendiğinde TTK 178 ile getirilen düzenlemelerin bilinçli olarak yapıldığı anlaşılmaktadır. Genel gerekçeye göre, TTK'da "ayrılma akçesi, denkleştirme, alacaklıların korunması, birleşmeye, bölünmeye ve tür değiştirmeye katılanların özel sorumlulukları ile iş ilişkilerinin geçmesi yeni bir anlayışla ele alınmıştır¹³⁶." "Getirilen yeni hükümlerle sadece söz konusu yapısal değişikliklerin güvenli, şeffaf ve basit bir işlemler zinciri içinde gerçekleşmeleri sağlanmakla kalınmamış, aynı zamanda, alacaklılar ve diğer hak ve menfaat sahipleri de korunmuştur. Ayrıca işçilerin devralan şirkete geçişleri, hakları ve sorumlulukları da ayrın-

131 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 329; Aksi yönde görüş için bkz. **Gündoğdu/Kaplan**, s. 1020.

132 **Alp**, s. 61; **Çakrak**, s. 148.

133 **Çakrak**, s. 149.

134 Aksi görüş için bkz. **Demir**, s. 668. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nu hazırlayanlar, hukukumuzda, işyerinin tamamen veya kısmen devri konusunun İsviçre Hukuku'ndan farklı düzenlendiğini bilinçli olarak göz ardı etmişlerdir. Zira Adalet Komisyonunda, İş Kanunu'nun 6. maddesindeki hüküm varken neden konunun TTK'da düzenlenmesine ihtiyaç duyulduğu ve gerekçeleriyle bu konuda özel bir hükme ihtiyaç duyulduğundan söz edilmiştir (**Ekmekçi**, s. 157).

135 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 329.

136 Genel gerekçe 55.

tılı olarak düzenlenmiştir¹³⁷.” Alt Komisyon’da, Tasarı’nın 178. madde görüşmelerinde 22 Mayıs 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6. maddesinin varlığı karşısında bu maddeye gerek olmadığı, bu maddenin gerekli olduğu sonucuna varıldığı takdirde iki madde arasında çelişki veya kesişme noktalarının bulunup bulunmadığı müzakere edilmiştir¹³⁸. Görüldüğü üzere, kanun koyucunun maddeler arasında bir çelişki görmediği, sonraki düzenlemeyi bilinçli olarak getirdiği açıktır. Ancak aynı şey, kıdem tazminatı için geçerli değildir. Zira Yasa’nın gerekçesinde, TTK m. 178 hükmünün işçiyi korumayı amaçladığını “işçi alacaklarının teminat altına alınması yönünden İş K. m. 6’dan daha iyi ve toplumsal yönü güçlü bir düzenleme” olduğunu ifade eden kanun koyucunun, bu durumdaki işçileri bilerek kıdem tazminatı hakkından yoksun bırakmayı amaçladığı ileri sürülemez. Şayet bir yasa hükmü ile işçiye devre itiraz hakkı tanınmışsa bunun anlamı işçinin herhangi bir hak kaybına uğramadan işten ayrılabilmesi olmalıdır. Bu nedenle, bu konuda ortaya çıkan boşluk, aynı menfaat durumunu düzenleyen, halen tek maddesi yürürlükteki 1475 sayılı eki İş Kanunu’nun 14. maddesinin 1. fıkrası kıyas yoluyla uygulanması suretiyle doldurulmalı; bu durumdaki işçiler kıdem tazminatı hakkından yoksun bırakılmamalıdır¹³⁹.

Bu noktada devre itiraz eden işçinin kıdem tazminatı alması için yasal bir dayanak bulunmadığı söylenebilir. Fakat devre itiraz eden işçinin kıdem tazminatı almasını haklı kılan önemli gerekçeler de göz ardı edilemez: Birinci gerekçe, yasa koyucunun işçiyi daha iyi koruma amacıdır. Gerekçedeki ifadeleri ile “işçilik alacaklarını korumakta daha iyi”, “daha amaca uygun” ve “toplumsal yönü daha güçlü” bir düzenlemenin, işçinin kıdem tazminatı alamaması sonucunu doğurması çelişkili olacağından kabul edilemez¹⁴⁰. İkinci gerekçe, devre itiraz hakkının kullanılabilmesinin fiilen kıdem tazminatı alma hakkına bağlı olmasıdır. Halen işçiye devre itiraz hakkı tanımayan hukuki durumda da işçi devre razı olmayabilir ve işten ayrılabilir. Fakat bu durumda kıdem tazminatı alamaz. Eğer yasa ile işçiye devre itiraz ederek ayrılma hakkı özel olarak tanınıyorsa bunun anlamı işçinin herhangi bir hak kaybına uğramadan işten ayrılabilmesi olmalıdır. Yoksa bu düzenleme anlamsız olurdu;

137 Genel Gerekçe 114.

138 TBMM Adalet Komisyonu Raporu; <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss96.pdf>, e.t.: 06.12.2020, s. 476.

139 **Süzek**, (İşyeri Devri), s. 329; **Demir**, s. 668. Devre itiraz eden işçinin kıdem tazminatından yararlandırılması gerekmektedir. Zira kanun koyucunun TTK m.178’in işçiyi daha iyi koruyan, toplumsal yönü güçlü ve İş K. m.6’ya göre üstün bir hüküm olduğu gerekçesi de dikkate alındığında, işçinin devre itiraz etmesi halinde kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü yerinde olacaktır (**Çakrak**, s. 155).

140 **Alp**, s. 66.

zira işçinin kıdem tazminatı almadan işten ayrılma hakkını özel olarak düzenlemenin bir anlamı kalmazdı¹⁴¹.

TTK m. 178 uyarınca işçi devre itiraz ettiğinde iş sözleşmesi, işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim süreleri sonunda sona ermiş olacak ve bu sona erme işçinin istifası mahiyetini taşımadığı için işçinin kıdem tazminatı alabilmesi gerekmektedir; zira TTK m. 178/2'ye göre işçinin devre itirazı durumunda iş sözleşmesinin bildirim sürelerinin bitiminde sona ermesi istifa ile değil, kanun gereği gerçekleşmektedir ve bu iki tarafın da feshi olarak nitelendirilemez¹⁴².

Yargıtay, yapısal değişiklik sonucunda iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmektedir. Bu konuda, Yargıtay işyeri devrinin fesih niteliğinde olmadığını, dolayısıyla işyeri devri sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesinin mümkün olmadığını, aynı şekilde işyeri devrinin kural olarak da işçiye haklı fesih imkânı vermediği görüşündedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 10.12.2018 tarihli ve 2015/28060E., 2018/22719K., sayılı kararında özetle “ *Davacının iş akdinin feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususunda taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur. Somut uyumsuzlukta, Ticaret Sicil Memurluğu kayıtlarından şirketin TTK 136 ve devamı maddeleri uyarınca diğer şirketi devralması sureti ile birleşmesi için gerekli %100 pay sahipliğinin gerçekleşmesi de nazara alınarak söz konusu şirketle birleşmesine karar verildiği görülmektedir. Davacının ise 22.11.2013 tarihli ihtarnamesi ile birleşmeye itiraz ederek fesih bildirimini ihtar ettiği, söz konusu ihtarnamenin 25.11.2013 tarihinde davalıya tebliğ edildiği, 07.01.2014 tarihine kadar ihbar öneli süresi kadar olan 42 gün daha çalıştığı ve TTK 178. Madde kapsamında iş akdinin sonlandırdığını bildirdiği görülmektedir. Somut uyumsuzlukta, davacı işçi Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükümlerine dayanarak iş yeri devrine muvafakat etmemiş ve iş akdini feshettiğini bildirmişse de iş kanununun 6. maddesinde işyeri devrinin işçi yönünden haklı fesih oluşturmayacağı hükmü karşısında işyerine devrine itiraz eden işçinin haklı feshinden söz edilemeyeceğinden kıdem tazminat talebinin reddi gerekir.*” Kanaatimizce Yargıtay'ın yapısal değişiklik sonucunda iş sözleşmesinin İş K. m. 6 uyarınca haklı fesih oluşturulmaması gerekçesiyle iş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı yönündeki görüşü isabetli değildir.

141 Alp, s. 66.

142 Albayrak Zincirlioğlu, s. 35.

Öğretide de isabetli bir şekilde ifade edildiği üzere, TTK m. 178 ile işçinin devre itiraz hakkı düzenlenmiş, işçinin daha iyi korunması amaçlanmış, fakat bu hakka bağlanan hukuki sonuçlar ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Burada kanun boşluğunun olduğu açıktır. Bu anlamda İş Mahkemeleri bu kanun boşluğunu doldururken, İş Hukuku'nun ilke ve amaçları yanında, TTK m. 178'in gerekçe ve amacını da dikkate aldıklarında sonuç, devre itiraz eden işçinin kıdem tazminatını alabilmesi olmalıdır. Bunun için işçinin asgari bir yılı aşan kıdeminin bulunması da 1475 sayılı İş K. 14 uyarınca aranacaktır. Yasa boşluğu doldurulurken devre itiraza iş akdinin haklı nedenle feshi gibi hukuki sonuçlar bağlanması da düşünülebilir¹⁴³.

Yargıtay'ın üzerinde durmadığı en önemli husus, kanun koyucu, kanun ile işçiye yapısal değişiklik sonucunda devre itiraz etmek sonucunda özel olarak ayrılma hakkı tanımıştır. Buna göre itiraz sonucunda işçinin herhangi bir hak kaybına uğramadan işten ayrılabilmesi gerekir. Aksi halde bu hükmün herhangi bir anlamı kalmayacak; nitekim işçinin kıdem tazminatı almadan işten ayrılma hakkını özel olarak düzenlemenin de pratik olarak hiçbir faydası bulunmamaktadır¹⁴⁴. Önemli olan işçiye itiraz hakkı tanınmasının altında yatan temel değer yargısıdır. Bu değer yargısı, işçinin devralan işverenle çalışmayı istememekte ve bu amaçla işten ayrılmakta haklı olduğudur. Bu temel düşünceye uygun olan sonuç, devre itiraz eden işçilerin de haklı sebeple iş akdini feshetmiş gibi kıdem tazminatı alma hakkı olduğunun kabul edilmesi olmalıdır¹⁴⁵.

TTK m. 178 kapsamına giren şirket devirlerinde işçinin korunması için müteselsil sorumluluk konusunda İş K. m. 6/3'ten farklı bir düzenleme getirilmiştir. Bahsi geçen hükmün üçüncü fıkrasına göre: *“Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur”*. Aynı maddenin altıncı fıkrasında ise, devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından sorumlu olan ortaklarını, söz konusu borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam edeceği hükme bağlanmıştır.

TTK m. 178/4'e göre aksi kararlaştırılmadıkça veya halin gereğinden anlaşılmadıkça işveren, iş akdinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez. Bu hükmün altıncı fıkrası uyarınca da devir halinde işçiler, muaccel olan alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebilirler.

143 Alp, s. 67.

144 Alp, s. 66.

145 Alp, s. 67.

İş sözleşmesinin devirden önce işveren tarafından feshedildiği ve işçinin işe iade davası açtığı durumlarda iş sözleşmesi, mahkemece karar verilinceye kadar (fesih tarihi ile mahkeme hükmü arasındaki dönem) askıda kalır; bu süre içinde işyerinin başka bir işverene devri halinde askıda olan iş sözleşmeleri de devralan işverene intikal eder¹⁴⁶. Bu takdirde mahkemece işe iade kararı verildiği takdirde husumetin yöneltildiği devralan işveren, kararı yerine getirmek durumundadır.

SONUÇ

İş K. m. 6 uyarınca yapılan işyerinin devrine yönelik yasal düzenleme, işyerinin devri halinde devreden ile devralan işverenlerin sorumlulukları ile iş sözleşmelerinin akıbetinin hüküm altına almaya yöneliktir. Buna göre işyerinin tamamının veya bir kısmının devri gerek işveren gerekse de işçi açısından iş sözleşmesinin sona ermesi için bir haklı fesih nedeni sayılmamış, iş sözleşmesinin devralan işveren yanında devam edeceği ve işverenler arasındaki birlikte sorumluluk esasları düzenlenmiştir.

Bununla birlikte bu düzenlemelere ek olarak, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda birleşme, bölünme ve tür değiştirmeyle ilgili olarak işyeri devrine mahsus olmak üzere özel bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Hukuki işlemin tesis edilmesi neticesinde işyerinin bütünü veya bir bölümünün devredilmesi halinde iş ilişkisi işçinin rızası aranmaksızın, devralan işveren kanun gereği geçmektedir. Buna göre iş sözleşmesinin devralan işverenle devam ettirilmesi kanuni zorunluluktur. Devir tarihinde geçerli olan tüm iş sözleşmeleri otomatik olarak devralana geçer.

Kanaatimizce anılan düzenlemede işçiye itiraz hakkı tanınmaması, sözleşme serbestisi ilkesi gereğince tarafların birbirlerini seçme özgürlüğünün kısıtları niteliktedir. Öğretide de iş sözleşmesinin, işçinin şahsına bağlı sözleşme özelliği bulunması sebebiyle işçi mesleğini, kendisinin seçmediği işverene karşı yerine getirmek zorunda bırakılmaması gerektiği ileri sürülmüştür. Bu sebeple işçi, işyeri devrini sözlü veya yazılı olarak reddedebilme imkânına sahip olmalıdır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda şirketlerin bölünmesi, birleşmesi ve tür değiştirmesi suretiyle gerçekleşen, işyeri devirlerinde İş K. m. 6 hükmünden daha farklı hükümlere yer verilmiştir. Buna göre TTK m. 178 hükmünün düzenlemesinde, yapısal değişiklik halinde, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan

146 Centel, s. 194; Tatar, s. 262.

bütün hak ve borçlarla devralana geçer. İşçinin itiraz etmesi halinde sözleşmenin kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona ereceği hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere İş K. m. 6'dan farklı olarak işçiye iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesine itiraz hakkı tanınmıştır.

Bu durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazanması hususu da önem arz etmektedir. Dolayısıyla işçiye devre itiraz hakkı tanınmış bulunması işçinin herhangi bir hak kaybına uğramadan işten ayrılabilmesi şeklinde anlaşılmalıdır. Bu nedenle, bu konuda ortaya çıkan boşluk, aynı menfaat durumunu düzenleyen, halen yürürlükteki 1475 sayılı eki İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrası kıyas yoluyla uygulanması suretiyle doldurulmalı; bu durumdaki işçiler kıdem tazminatı hakkından yoksun bırakılmamalıdır. Ayrıca bu boşluk mezkûr düzenlemede yeniden ele alınarak mevzuatımızda doğrudan hüküm altına alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Albayrak

Zincirlioğlu,

Candan

: İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 27(114), 2014, s. 11-48.

Alp, Mustafa

: İş Sözleşmesinin Devrinde Bazı Sorunlar, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 189-209.

Alpagut, Gülsevil

: Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı Cezai Şart ve İb-
ranameye İlişkin Hükümleri, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 8(31), 2011.

Akünel, Teoman

: Sorumluluk Hukukunda Sözleşmenin Nisbiliği Prensibinin Aşılması, Yargıtay Dergisi, C. 14, S. 3, Temmuz 1988.

Astarlı, Muhittin

: Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü, TBBD., Y. 2013, S. 104.

Ayhan, Rıza/

Çağlar, Hayrettin/

Özdamar, Mehmet :Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Yetkin Yayınları, Ankara 2019.

Başbuğ, Aydın/

Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku- Çalışanların Hakları ve Sorunları, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul 2021

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

Cengil, M. Fatih : Ticari İşletmenin Devri, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2018.

Centel, Tankut : İş Güvencesi, gözden geçirilmiş ve yenilenmiş ikinci bası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020.

Çakrak, Recep : Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkinin Geçmesi: İşçinin İtiraz Hakkı, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S.7, 2017, s. 147-160.

Çebi, Hakan : Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Anonim Ortaklıkların Bölünmesi, XII Levha Yayınları, İstanbul 2010.

Çelik, Nuri/

Caniklioğlu, Nurşen/

Canpolat, Talat : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018.

Çetin, Emrah : İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14(56), 2017, s. 1773-1836.

Çil, Şahin : İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), sekizinci baskı, Yetkin Yayınları, 2021, Ankara.

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

Dulay, Dilek : İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri, Tezrazi Hukuk Dergisi, S. 66, y. 2012.

- Ekmekçi, Ömer** : Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi-İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu/Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 6, S. 24, 2011, s. 154-159.
- Epçeli, Sevgi** :Türk Ticaret Kanunu Tasarısının Bölünmeye İlişkin 159,160, 161. Maddeleri Üzerine Bir İnceleme, İstanbul Barosu Dergisi, C. 84, S. 1, Y. 2010.
- Erdem, H. Ercüment** : Birleşme Bölünme ve Tür Değiştirmede Yeni Davalar, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(2), 2013, s. 113-138.
- Günay, Cevdet İlhan** : Hizmet Sözleşmesinin Devri (TBK m. 429), Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 6, S. 24, 2011. (Sözleşmenin Devri)
- Günay, Cevdet İlhan** : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, güncellenmiş 6. baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2020. (İş Hukuku)
- Gündoğdu, Gökmen/ Kaplan, Hasan Ali**:Türk Ticaret Kanunu Tasarısında Bölünmenin İş İlişkilerine Etkisi, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011.
- Güzel, Ali** :İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1987.
- Kaplan, İbrahim** :İsviçre Birleşme Kanununa Göre, Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirmede Şirket Yöneticilerinin Hukuki Sorumluluğu, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 33(4), 2017, s. 5-37.
- Kayık Aydınalp, Aslıhan** :İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri 2016.
- Kendigelen, Abuzer** :Yeni Türk Ticaret Kanunu, Değişiklikler ve İlk Tespitler, 2. Baskı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2012.
- Kılıç, Şebnem** :6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre İşyeri Devrine İlişkin Değişiklikler ve Yenilikler, BUHFD., C. 13, S. 167-168, Temmuz-Ağustos 2018.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/

Astarlı, Muhittin/

Baysal, Ulaş :İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2018.

Narmanlıoğlu, Ünal:İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, I, genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2014.

Özatlan, Yurdal :Anonim Şirket Birleşmelerinde Ortaklık Paylarının ve Ortaklık Haklarının İncelenmesi Davası (Denkleştirme Davası), XII Levha Yayıncılık, İstanbul 2014.

Özatlan, Yurdal :Türk Ticaret Kanunu Kapsamında İşyeri Devri Sonucu Doğuran İşlemlerin Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Etkileri, İKÜHFD., 15(1) 2016 (İşyeri).

Özcan, Durmuş : Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, yenilenmiş 2. baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2015.

Özdemir, Burhan :İşyeri Devrine Bağlı İşveren Değişikliğinin Kıdem Tazminatı Hakkı Açıısından Sonuçları ve Konuya İlişkin Yargı Kararları, Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 16(1-2), 1998, s. 245-260.

Özkaraca,

Ercüment :İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul 2009.

Pellisserry, Fincy :Corporate Restructuring: Who Cares for the Employees?, Indian Journal of Industrial Relations , July 2012, Vol. 48, No. 1, 2012, pp. 28-35.

Poroy, Reha/

Tekinalp, Ünal/

Çamoğlu, Ersin :Ortaklıklar Hukuku I, Beta Yayınları, İstanbul 2019.

Pulaşlı, Hasan :Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara 2016.

Reisoğlu, Seza :İşyerinin Bir Diğer İşverene Devrinin Hizmet Akıtlarına Etkisi, Nuri Çelik'e Armağan, C. II, Beta Yayınları, İstanbul 2001.

Senyen-Kaplan,

Emine Tuncay :Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2019.

Sümer, Haluk Hadi : İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2019.

Süzek, Sarper :İş Hukuku, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayınları, 2018, İstanbul. (İş Hukuku)

Süzek, Sarper :İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Polat Soyer Armağanı, C. I, İzmir 2014. (İşyeri Devri)

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

Tekin, Safa Murat : İşyeri Devrinde Devreden-Devralan İşverenler Arasındaki Müteselsil Sorumluluğun (Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Bakımından) Karşılaştırılması, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 13(51), 2016, s. 1445-1476.

Tulukcu, N. Binnur : Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklere İle İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 5, S. 18, 2010, s. 129-142.

Ulucan, Devrim : İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni ile Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 4, S. 14, 2009, s. 34-46.

Ünlü, Ufuk : Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi ve Bölünmesi, Terazi Hukuk Dergisi, 9(100), 2014, s. 323-330.

Ürcan, Gülümden :4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca İşyerini Devreden İşverenin Sorumluluğunda Süre, Polat Soyer Armağanı, C. I, İzmir 2014.

www.kazanci.com.tr

www.karararama.yargitay.gov.tr