

İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNDE ŞEKİL ŞARTI

Doç. Dr. İbrahim SUBAŞI

Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Doç. Dr. Yusuf YİĞİT

*Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

ÖZET

İş sözleşmesi, yapıldığı andan itibaren sürekli olarak aynı işverene bağlı bir iş ilişkisini gerekli kılmaz. Bir işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisi çeşitli nedenlere bağlı olarak sona erebilir ve işçi bir başka işveren ile iş sözleşmesi kurabilir. Ancak İş Hukuku'nda, bir işçinin iş sözleşmesi sona ermeden de başlangıçtaki işverenin sürekli olarak değişmesi de mümkündür. Bu uygulamaya İş Hukuku'nda *iş sözleşmesinin devri* adı verilir. Çalışma konumuz iş sözleşmesinin devri ile ilgili olup, bu devrin gerçekleşmesinde öngörülen şekil şartının açıklanmasına ilişkin olacaktır. İş sözleşmesinin devri Türk Borçlar Kanunu'nun 429.maddesinde düzenlenmiştir.

Anahtar kelimeler: İş sözleşmesi, devir, şekil şartı

LEGAL CONDITIONS IN TRANSFERRING EMPLOYMENT CONTRACT

ABSTRACT

Employment contracts do not necessitate permanent work relationship with the same employer from beginning of its duration till end. Work relationship between an employer and a worker might end depending on various reasons and an employee might establish another employment contract with a different employer. However, permanent change of existing employer is possible before the end of contract in labor law. This is called transfer of employment contract. The subject of this study discusses transfer of employment contract and ways of transferring it as stipulated in the law. Transfer of employment contract subject is regulated in the Turkish Law of Obligations article 429.

Key Words: Employment contract, transfer, ways of transferring employment contract

GİRİŞ

Sözleşmenin devri işlemi, tarafların karşılıklı irade beyanlarının birbirine uygun bir biçimde açıklanması suretiyle kurulur. Zira sözleşmenin devri tek

tarafı yapılabilecek bir hukuki işlem değildir. Yalnızca devreden ile devralan arasında anlaşmanın bulunması yeterli olmamakta, sözleşmede kalan tarafın da sözleşmenin devrine razı olması yani onay vermesi gerekmektedir. Dolayısıyla sözleşmenin devri işleminin üçlü bir anlaşma (üçlü ilişki) sonucunda gerçekleştirilecek bir işlem olduğunu söyleyebiliriz.

Genel olarak sözleşmenin devri Türk Borçlar Kanununun 205.maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinde “*Sözleşmenin devri*” başlığı altında *hizmet sözleşmesinin* devrine de yer verilmiş ve devrin gerçekleşmesi ve sonuçlarına ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur.

Bu çalışmamızda, iş sözleşmesinin devrinin tarafların *iradi* olarak istemesi ve ancak *sürekli* olarak bir başka işverene geçmesini düzenleyen Türk Borçlar Kanununun 429.maddesindeki düzenleme esas alınarak, iş sözleşmesinin devrinin özel bir şekle bağlı tutulup tutulmadığı değerlendirilecek ve sonuçlarına yer verilecektir.

I. GENEL OLARAK SÖZLEŞMENİN DEVRİNDE ŞEKİL

Hukuk düzeni içinde, bireylerin irade açıklamalarının hukuki sonuca bağlanması hukuki işlem ile mümkündür¹. İrade beyanı açıklanırken kullanılan kalıba ise *şekil* denir². İrade beyanının belli bir şekle bağlı olarak açıklanması durumunda *şekle bağlılıktan* söz edilir³. Türk Borçlar Kanunu, hukuki işlemlerde ve özellikle sözleşmelerde şekli zorunlu kılmamış, asıl olarak şekil ser-

1 VON TUHR, **Andreas/PETER, Hans**, Allgemeiner Teildes Schweizerischen Obligationenrechts, 1.Band, 3. Auflage, Zürich, 1974, s.143; **BUCHER, Eugen**, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil ohne Deliktsrecht, 2. Auflage, Zürich 1988, s.40; **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, Tekinay Borçlar Hukuku, İstanbul 1993, s.38 vd; **OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut**, Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, (Cilt-I), 10.B, İstanbul 2012, s.36vd.

2 **OĞUZMAN/ÖZ**, s.140; **KILIÇOĞLU, Ahmet**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17.B, Ankara 2013, s.107 vd.

3 **OĞUZMAN/ÖZ**, s.140; **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, s.100; Türk Borçlar Kanununda sözleşmeler için adi yazılı şekil ve resmi şekil olmak üzere iki şekil öngörülmüştür. Adi yazılı şekil, irade beyanının yazılı bir metinde açıklanması ve beyanda bulunan tarafından imzalanması suretiyle gerçekleştirilir. Türk Borçlar Kanununda alacağın devri (TBK,m.183), önalım sözleşmesi (TBK,m.288/1), taşınır için bağışlama sözü verme (TBK,m.288), kefalet (TBK,m.585) sözleşmeleri için adi şekil öngörülmüş iken; taşınmaz mülkiyetini satım sözleşmesi (TBK,m.237) için resmi şekil öngörülmüştür. Ayrıca Türk Medeni Kanununda da bazı hukuki işlemler için özel şekiller öngörülmüştür. Örneğin, evlenme sözleşmesi (TMK,m.142), el yazılı vasiyetname (TMK,m.538), resmi vasiyetname (TMK,m.532) sözlü, yazılı ve resmi şekil kalıplarına örnek olarak gösterilebilir.

bestliğini benimsemiştir. Bir başka deyişle sözleşme özgürlüğü kapsamında şekle ilişkin kural, asıl olarak şekil serbestliğidir⁴.

Genel olarak sözleşmenin devrini düzenleyen bir hükmün bulunmadığı 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde, sözleşmenin devrine ilişkin hukuki işlemin yapılabileceği ifade ediliyor ve sözleşmenin devrinin sözleşme serbestisi ilkesine göre yazılı, sözlü olarak yapılabileceği hatta bir davranış ile de (örtülü olarak) gerçekleştirilmesinin mümkün olduğu kabul ediliyordu⁵.

Ancak bu noktada, sözleşmenin devrinin konusu olan sözleşmenin, kanun gereği bir şekil şartına tabi olması durumunda, sözleşmenin devri işleminin de bir şekle tabi olup olmayacağı tartışmalı idi⁶. Belirtmiş olduğumuz ihtimale ilişkin mevcut görüşlerden birincisi devir sözleşmesinin, devredilen sözleşmenin şekline tabi olduğunu savunurken⁷; diğer görüş asıl sözleşmenin şekle tabi olmasının sözleşmenin devri sözleşmesinin de şekle tabi olmasını gerektiremeyeceğini savunmaktaydı⁸.

4 OĞUZMAN/ÖZ, s.140; İş Hukuku öğretisinin bir bölümü yazılı şeklin *geçerlilik şekli* olduğu görüşünü savunmaktadır. ESENER, Turhan, İş Hukuku, 3.B, Ankara 1978, s.150; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 4.B, İstanbul 2012, s.153-154; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26.B, İstanbul 2013, s.122-123; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, 30.B, İstanbul 2017, s.251; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 13.B, İstanbul 2017, s.315; TUĞ, Adnan, Türk Özel Hukukunda Şekil, 2.B, Konya 1994, s.20; SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları, 5.B, Konya 2015, s.53; AKYİĞİT, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesim Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, s.19; ALPAGUT, Gülsevil, “4857 sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek, (Ocak) -2004, s.22-23; DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 7.B, İzmir 2013, s.46; Yargıtay da yazılı şekil koşulunu *ispat şekli* olarak kabul etmektedir. YHGK, 28.09.1985, E.1985/2971, K.1985/2567, Tühis, Ocak-1986, s.15-16; Öğretide başka bir görüşe göre Kanunun emrettiği şekil, *geçerlilik* şartıdır; ancak şekle ilişkin olmakla birlikte hüküm emredici nitelikte değilse, şekil *ispat* şartı olarak kabul edilmelidir. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL,Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1, Bireysel İş Hukuku, 1.B, Ankara 2017, s.163. Nitekim bu görüş, belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinde şekli *geçerlilik şartı* olarak kabul ederken; bir yıldan az olan belirli süreli iş sözleşmelerinde şekli *ispat şartı* olarak kabul etmiştir.

5 KOCAGİL, İpek, “Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş sözleşmesinin Devri”, Sicil, S:22, Haziran-2011,s.49; ALP, Mustafa, “İş Sözleşmesinin Devri”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, İstanbul 2009, s.309; EKONOMİ, Münir/EYRENCİ, Öner, “Hizmet Akdinin Devri İle İşverenin Değişmesi”, Prof. Dr. Nuri ÇELİK’e Armağan, İstanbul 2001, s.1199 vd.

6 Bkz. AYRANCI, Hasan, Sözleşmelerin Yüklenilmesi (Devri), Ankara 2003,s.113.

7 EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 11.B, İstanbul 2009, s.1207.

8 Ancak şekil şartının hukuk güvenliğinin korunması amacıyla getirilmesi durumunda,

Sözleşmenin devri konusunu açık bir hükümlerle düzenleyen Türk Borçlar Kanunu şekil konusunda belirtmiş olduğumuz tartışmalara son vermek suretiyle, sözleşmenin devrinin geçerliliğinin, devredilen sözleşmenin şekline bağlı olduğunu ifade etmiştir (TBK, m.205/3). Örneğin bir taşınmaz satış vaadi sözleşmesinin devrinin, devredilen sözleşme gibi noterde düzenleme şeklinde yapılması gerekecektir. Ancak devredilen sözleşme herhangi bir şekle bağlı değilse, sözleşmenin devrinin geçerliliği de bir şekle bağlı olmayacaktır. Örneğin, taşınır satım sözleşmesinin devri kural olarak, hiçbir şekle bağlı olunmaksızın yapılabilecektir⁹. Ayrıca belirtelim ki, asıl sözleşmenin geçerliliği herhangi bir şekle bağlı olmasa bile, taraflar sözleşmenin devrini belli şekil şartlarına bağlayabilirler. O takdirde sözleşmenin devri bu şekil şartına uygun yapılmazsa geçerli olmayacaktır¹⁰.

II. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNDE ŞEKİL

a) Devir Sözleşmesinin Yapılması

İş sözleşmesinin devrinin gerçekleştirilmesi devreden işveren ile devralan işverenin aralarında yapmış oldukları devir sözleşmesine işçinin de katılımıyla mümkündür¹¹. Bu bakımdan iş sözleşmesinin devri devreden ve devralan işveren ile işçi arasında yapılan üç taraflı kendine özgü bir sözleşmedir¹². Devrin gerçekleştirilebilmesi için devreden işveren ve devralan işveren arasında yapılan anlaşmaya işçinin de rıza vermesi gerekir¹³. Devir üç tarafın da aynı

sözleşmenin devrinin de, devre konu sözleşme ile aynı şekle tabi olduğu ifade edilebilir. **EKONOMİ/EYRENCİ**, s.1220-1221; **AYRANCI**, s.113-114.

9 **OĞUZMAN/ÖZ**, s.599.

10 **TOPUZ, Seçkin/CANBOLAT, Ferhat**, “Kira İlişkisinin devri-(Yeni) Türk Borçlar Kanununun İlgili 323 üncü Maddesinin Değerlendirilmesi” **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2011/95, s.107.

11 **AKYİĞİT, Ercan**, İş İlişkisinin (Bireysel) Devri, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım 2001; **YİĞİT Yusuf**, İş Sözleşmesinin Devri, Bursa 2014, s.5 vd; **ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan**, İş Sözleşmesinin Devri, İstanbul 2015, s.151 vd.

12 **SÜZEK**, s.369; **AYRANCI**, s.53; **KOCAGİL**, s.47.

13 **SÜZEK**, s.369; **GÜNAY, Cevdet İlhan**, “Hizmet Sözleşmesinin Devri”, **Sicil**, S:24, Aralık 2011, s.117-118; **KOCAGİL**, s.47; İşçi sözleşmenin devrine karşı çıkarsa bu durum sözleşmenin feshi için haklı veya geçerli sebep oluşturmaz. **ALP**, “İş Sözleşmesinin Devri”, s.303; Ayrıca bkz. **EKONOMİ/EYRENCİ**, s.1219; **ŞAHLANAN, Fevzi**, “İşyeri Devri ile İş Sözleşmesinin Devrinin Farkı ve Sonuçları (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Dergisi-Hukuk** 9, S:324, s.3; **ARSLANOĞLU, M. Anıl**, “İş Sözleşmesinin İradî Devri İle İşverenin Değişmesi”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2006, S:10, s.541.

anda katılımının sağlandığı üçlü bir sözleşme yapılabileceği gibi, devreden ve devralan işveren arasında yapılan anlaşmaya işçinin daha sonra rıza vermesiyle de mümkün olabilir¹⁴. Türk Borçlar Kanununun 429. maddesinin 1. fıkrasında işçinin ancak yazılı rızasının alınması suretiyle iş görme borcunun bir başka işverene sürekli olarak devredilebileceği hükme bağlanmıştır¹⁵. Devrin yazılı rızaya bağlı tutulmasının bir sonucu olarak işçinin holding veya şirketler topluluğu içinde bir başka şirkette veya tamamen farklı bir işverende görevlendirmeyi kabul etmesi söz konusu olacak ve işçi iş görme borcunu bir başka işverene ve ona ait işyerinde sunmaya başlayacaktır.

İşçinin yazılı rızası alınsa da, devreden ve devralan işverenler arasında devir sözleşmesinin en azından yazılı şekilde yapılmamış olması, öğretide de haklı olarak belirtildiği gibi, işçilik haklarının korunması bakımından devrin geçici mi yoksa sürekli mi olduğu, devir sözleşmesinin hangi andan itibaren geçerli olacağı konusunda belirsizliklere sebep olacağı gerekçesiyle eleştirilmektedir¹⁶. Belirtmiş olduğumuz sebeplerle devreden ve devralan işverenler arasındaki devir sözleşmesinin kural olarak serbestçe kurulması mümkün olmakla beraber, ispat sorunlarının ortaya çıkmaması bakımından yazılı yapılması yararlı olacaktır.

İş sözleşmesinin devrini düzenleyen Türk Borçlar Kanununun 429.maddesi, devirde işçinin yazılı rızasından (TBK,m.429/1) söz etmiş ancak üçlü sözleşmenin veya işverenler arasındaki devre yönelik anlaşmanın şekli konusunda bir hükme yer vermemiştir. Ancak Türk Borçlar Kanununun sözleşmenin devrini genel olarak düzenleyen 205.maddesinin 3.fıkrasına göre sözleşmenin devrinin geçerliliği, devredilen sözleşmenin şekline bağlı tutulmuştur. Dolayısıyla bu noktada iş sözleşmesinin devri açısından da aynı hükmün uygulanıp uygulanamayacağını belirlenmesi gerekir. *Öğretide*; Türk Borçlar Kanununun 205.maddesinin 3.fıkrasında yazılı hükmün iş sözleşmesinin devri açısından da uygulanabileceği kabul edilmektedir¹⁷. Yani iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasının zorunlu olduğu durumlarda, yazılı şekil zorunluluğuna tabi iş sözleşmesinin devrine ilişkin sözleşmenin de aynı şekle tabi olması ge-

14 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.164 vd.

15 İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenen ve iş görme borcunun sürekli değil geçici olarak bir başka işverene devrini düzenleyen geçici iş ilişkisinde de aynı şekilde işçinin devir sırasında yazılı rızasının alınması şart koşulmuştur (İK,m.7/1).

16 ALPAGUT, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri" **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2011, S:31, s.924; SÜZEK, s.370.

17 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.165.

rekmektedir. İş Kanununa göre belirli süresi bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmelerinin (İK,m.8/2)¹⁸, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin (m.14/1), Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa dayalı iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

Dolayısıyla *öğretide* de isabetli olarak savunulduğu gibi, her üç tarafın iradeleriyle yapılan veya devreden ve devralan işverenler arasında yapılan ve işçinin yazılı olarak izin veya onay verdiği devir sözleşmesinin de *yazılı* şekle tabi olmasının aranması, işçinin korunması açısından daha yararlı olacaktır¹⁹. Ancak pozitif düzenleme esas alındığında belirtmiş olduğumuz sonuca ulaşılması mümkün bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu kapsamında gerek genel olarak sözleşme devri (TBK,m.205) gerek iş sözleşmesinin devrinin (TBK,m.429) şekline ilişkin düzenlemelerden aslında devir sözleşmesinin geçerliliği bakımından bir şekil şartı öngörülmediği, yalnız devre konu sözleşmenin kanunen şekle tabi olması durumunda devir sözleşmesinin de şekle tabi tutulması gerektiği (TBK,m.205/3); bunun dışında herhangi bir şekilde yapılması zorunluluğu bulunmayan iş sözleşmelerinin şekil serbestliği içinde devredilebileceği sonucu ortaya çıkmaktadır²⁰. Dolayısıyla iş sözleşmesinin kanuni olarak yazılı şekle

18 Belirli süreli iş sözleşmelerinde yazılı şekil şartı, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri açısından zorunlu tutulmuş; süresi bundan daha az olan belirli süreli iş sözleşmeleri açısından ise yazılı şekil zorunlu bir şart olarak öngörülmemiştir. Zira Kanun koyucunun, *bütün* belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekil şartına tabi tutulması şeklinde bir iradesi olsaydı, İK'nun 8.maddesinin 2.fıkrasında açıkça "*süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur*" şeklinde bir ifade kullanmazdı. Bkz. SÜZEK, s.314; *Öğretide* diğer bir görüşe göre de; İş Kanunu'na göre süresi bir yıl ve daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı şekil şartı getirilmiş ve bu şekle uyulması bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. Ancak süresi bir yıldan az belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı şeklin hükmü aynı değildir ve bu noktada şekil bir ispat şartı olarak kabul edilmelidir. MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/BAYSAL, s.230; TUNCA, Can, "*İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri*", **Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi**, İstanbul-2003, s.131; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, **Devrim**, Bireysel İş Hukuku, 2.B, İstanbul 2004, s.59; *Bu konuda bir başka görüşe göre*; İş Kanunu'nun 8 ve 11. maddeleri arasında yaratılmış olan çelişki sonucu ortaya çıkan örtülü yasa boşluğunun hâkim tarafından tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği yönünde doldurulması gerekir. GÜZEL, Ali/ÖZKARACA, **Ercüment/UGAN, Deniz**, "*Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları*", **Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan**, C:1, İstanbul 2011, s.546.

19 Bkz. ALPAGUT, "*Hizmet Sözleşmesinin Devri*", s.924.

20 *Öğretide* 818 sayılı Borçlar Kanunu ve aynı zamanda 1475 sayılı İş Kanunu dönemlerinde savunulan bir görüşe göre; iş kanunlarında getirilen şekil şartının amacının hukuki güvenliği sağlamaktan daha çok, sözleşmenin taraflarını ve de özellikle

bağlı tutulduğu durumlarda, devreden ve devralan işveren arasında kurulacak devir sözleşmesinin de yazılı şekilde yapılması gerektiği *kanaatindeyiz*. Devir sözleşmesinin şekle bağlı tutulmadığı durumlarda devreden işveren ile devralan işveren arasında iş sözleşmesinin devri sözleşme veya örtülü dahi kararlaştırılmış olsa bile *geçerli* kabul edilecektir²¹. Şüphesiz ki, devreden ve devralan işveren açısından anlaşma *sözle* kurulsa dahi, işçinin rızasının *yazılı* alınması Türk Borçlar Kanununun 429.maddesi gereğince şarttır (TBK, .429/1).

b) İşçinin Devir Sözleşmesine Rıza Olması

aa) Rıza Beyanının Anlamı

İşçinin iş sözleşmesinin devrine yönelik olarak rızasını beyan ederken, devreden işveren ile ilişkisinin sona erdiğini ve iş ilişkisinin devralan işveren ile kurulduğunu ve bu şekilde devam edeceğini ve iş ilişkisinden doğan hak ve yükümlülüklerden artık devralan işverenin sorumlu olduğunu bilmesi²² ve iradesini buna yönelik olarak açıklaması gerekmektedir. Aksi halde işçinin rıza beyanının, iş sözleşmesinin devrini kabul iradesi olarak yorumlanması mümkün olmayacaktır²³. Bir başka deyişle iş sözleşmesinin devrini içeren sözleşmede, tarafların iradelerinin iş sözleşmesinin devri yönünde olduğunun belirli olması gerekir²⁴. Tarafların irade beyanlarının yeterli açıklığa sahip olmaması durumunda, iş ilişkisinin geçici iş ilişkisine mi yoksa iş sözleşmesinin devrine mi konu olduğu çözümü önem arz eden bir sorundur. Gerçekten de, işçinin yazılı rızası bulunmakla birlikte irade beyanının yorumundan iş sözleşmesinin devredildiği anlaşılamıyorsa, öğretide isabetle belirtildiği gibi, yapılan işlemin geçici iş ilişkisi olarak kabulü yararlı olacaktır²⁵.

Öte yandan işçinin rızasının alınması daha çok özellikle yeni işveren nezdinde, önceden kazanmış olduğu hakların korunması garantisini elde etmek, özel-

işçiyi acelecilikten korumak olduğu savunulmuş ve şekle tabi iş sözleşmelerinin devri işleminin şekle tabi olmasının şart olmadığı belirtilmiştir. **EKONOMİ/EYRENCİ**, s.1221.

21 **ALP**, s.308.

22 Örneğin artık devralanın işveren olacağı, işçinin kalıcı olarak işveren değişikliğine muvafakat ettiği ve bunlara benzer diğer ifadeler, yapılan işlemin iş sözleşmesinin devri olduğunu kabul etmeyi gerektirir. **ALP**, s.309.

23 **ALP**, s.309.

24 Doğrudan “*iş sözleşmesinin devri*” ifadesi kullanılsa bile, işçi devri, nakli veya transferi gibi ifadelerin kullanılması da iş sözleşmesinin devrini ifade eder niteliktedir. **ALP**, s.309.

25 Bkz. **ALP**, s.309.

likle mali ve ekonomik yönden daha zayıf işveren karşısında işçi alacaklarının tehlikeye düşmesini engellemek amacıyla dönük olarak ortaya çıkmaktadır²⁶.

bb) Rızanın Zamanı

aaa) İşçinin Rızasının Alınması Açısından

İşçinin, iş sözleşmesinin devri ilişkisinde sözleşmede kalan taraf olarak yazılı rızasının alınacağı zamanın belirlenmesi gerekir. Gerçekten de Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinde yazılı rızadan söz edilmekle birlikte bu rızanın ne zaman alınacağı konusunda açık bir hükme yer verilmemiştir. Sözleşmenin devrini genel bir hükümlerle ele alan Türk Borçlar Kanununun 205.maddesinde “Sözleşmeyi devralan ile devreden arasında yapılan ve sözleşmede kalan diğer tarafça önceden verilen izne dayanan veya sonradan onaylanan anlaşma da, sözleşmenin devri hükümlerine tabidir” (TBK, m.205/2) hükmüne yer verilmiştir. Görüldüğü üzere genel sözleşmenin devri ile ilgili hükümde sözleşmede kalan tarafın, sözleşmenin devrine önceden izin verebileceği gibi sonradan da onay vermesinin mümkün olduğu ve bu işlemlerin de sözleşmenin devri anlamına geldiği hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla üçlü olarak gerçekleştirilen sözleşmenin devrine ilişkin anlaşmada her üç tarafın da aynı anda bulunması aranmamış, sözleşmede kalan tarafın bu işleme sonradan onay vermesi veya önceden izin vermesi de (TBK, m.205/2) yeterli görülmüştür²⁷.

Gelmiş olduğumuz noktada karşımıza çıkan sorun ise, aynı esasların iş sözleşmesinin devri açısından da kabul edilip edilmeyeceğidir. Bir başka deyişle Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinde, iş sözleşmesinin devrine ilişkin olarak sözleşmeyi devretme hakkını önceden iş sözleşmesine konulacak kayıtlarla saklı tutmanın mümkün olup olmadığı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Zira hükümde rızanın yazılı olarak alınması gerektiğinden söz edilmiş, ancak hangi anda alınması gerektiğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Öğretide sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, sözleşmenin devri hakkını önceden işverene tanıyan kayıtların geçerli olacağını kabul edenler²⁸ olduğu gibi, söz

26 GÜNAY, s.115.

27 ALPAGUT, “Hizmet Sözleşmesinin Devri”, s.923.

28 Ayrıca o dönemde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesinin II-e bendinde yer alan ve işverenin, işçinin işyerini ve/veya işini değiştirmesi yetkisini saklı tutmasına olanak tanıyan düzenleme de, rızanın önceden alınabilmesine dayanarak gösterilmekteydi. Bkz. EKONOMİ/EYRENCİ, s.1219; CENGİZ, İhtar, İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara 2014,s.124.

konusu kayıtlara karşı çıkan görüşler²⁹ de bulunmaktadır³⁰. *Yargıtay* da vermiş olduğu kararlarında iş sözleşmesinin devrinde işçinin rızasının devir anında alınmasının gerekli olduğuna hükmetmektedir³¹.

İş sözleşmesinin devrine ilişkin olarak işçinin rızasının önceden alınabileceğine ilişkin görüşler 818 sayılı Borçlar Kanununun 320.maddesinin 2.fikrasını esas almaktaydı. Gerçekten de madde hükmüne göre, “*Hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmağa mecbur olup başkasına devredemez. İş sahibinin dahi hakkını başkasına devredebilmesi, aynı kayıtlara tabidir*” (BK, m.320/1,2). Görüldüğü gibi hükümde, sözleşmeden veya halin icabından aksi anlaşılmadıkça işçinin taahhüt ettiği şeyi kendisinin yapmaya mecbur olup başkasına devredemeyeceği belirtilmiş, ardından gelen 2.fikra hükmünde de iş sahibi (işveren) için de aynı hükmün geçerli olduğu, yani iş sözleşmesinin devrinin, sözleşmede aksi kararlaştırılmış ise mümkün olduğu kabul edilmiştir.

Önemle ifade edelim ki, 818 sayılı Borçlar Kanununun 320.maddesinin 1.fikrası, Türk Borçlar Kanununun 395.maddesinde korunmakla birlikte, konumuz açısından geçerli olan ve 818 sayılı Borçlar Kanununun 320.maddesinin 2.fikrasında düzenlenen hükme, Türk Borçlar Kanununun 395.maddesinde yer verilmemiştir. Onun yerine iş sözleşmesinin devri kurumuna, bağımsız olarak “*Sözleşmenin devri*” başlığı altında ve Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinde yer verilmiştir. Dolayısıyla, iş sözleşmesine işçinin rızasına ilişkin olarak önceden kayıt konulabileceğine ilişkin hükme yeni Türk Borçlar Kanunu döneminde değer verilmesi söz konusu olmayacaktır. Türk Borçlar Kanununun 205.maddesinde yer alan “*Sözleşmeyi devralan ile devreden arasında yapılan ve sözleşmede kalan diğer tarafça önceden verilen izne dayanan veya sonradan onaylanan anlaşma da, sözleşmenin devri hükümlerine tabidir*” (TBK,m.205/2) hükmünün iş sözleşmesinin devri açısından uygulanabilir olmadığı kanaatindeyiz. *Öğretide* de isabetli olarak, devralan işverenin ekonomik bakımdan güçsüz olması gibi nedenlerden dolayı hak kayıplarının yaşanmasının engellenmesi için işçi tarafından önceden verilen onayın geçerli olmaması gerektiği ifade edilmiştir³².

29 SÜZEK, s.369; ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3.B, Ankara 2011, s.643; ARSLANOĞLU, “*İradi Devir*”, s.545; ÖZKARACA, Ercüment, İş Sözleşmesinin Devri, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar Konferansı, İstanbul-2014, s.127; Ayrıca krş. ALP, s.314-316.

30 Rızanın önceden açıklanması durumunda, işlemin yapılmasına kadar her zaman geri alınabileceği hakkında bkz. AYRANCI, s.108.

31 Yarg.9.HD., 16.08.2008, E.2008/41042, K.200815622, www.legalbank.net (16.06.2014).

32 SÜZEK, s.337-338; CANIKLIOĞLU, “*Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu*

Aslında geçici iş ilişkisini düzenleyen İş Kanununun 7.maddesinde, işçinin iş görme borcunun bir başka işverene geçici olarak devrini içeren sözleşmede, işçinin yazılı rızasının *devir sırasında* alınması gerektiği açıkça düzenlenmiştir³³. Zira İş Hukukunda, iş sözleşmesinin yapılması aşamasında iş ve ücret gelirine ihtiyaç duyan bir işçinin, menfaatlerini iyi hesaplayamaması, iş ilişkisinde sonradan ortaya çıkacak olumsuzlukları önceden öngörmesinin mümkün olmaması ve bu ilişkinin güçlü tarafını oluşturan işverenin işçinin aleyhine olabilecek bazı konuları işçiye dayatarak kabul ettirme ihtimali, işçinin korunması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Örneğin, daha başlangıçta iş sözleşmesinin devrine izin vermiş olan bir işçinin, daha sonra iş güvencesi hükümleri dışında kalan bir işyerinde çalışmak zorunda kalması veya mali yönden zayıf bir işverene devri nedeniyle işçilik alacaklarının tehlikeye girmesi söz konusu olabilecektir³⁴. Dolayısıyla İş Kanununun 7.maddesinin 1.fıkrasında düzenlenen geçici iş ilişkisinde öngörüldüğü gibi, işçinin yazılı rızasının devir sırasında alınması³⁵ kuralının, iş sözleşmesinin devrine dönük iradesini daha serbest bir şekilde açıklamasına olanak sağlayacağından, iş sözleşmesinin devri işlemi açısından da uygulanması, işçinin korunması ilkesine daha uygun düşecektir³⁶. Ayrıca Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında; iş sözleşmesinin devrine ilişkin rızanın devir sırasında alınması gerektiğine ve işçinin grup şirketler içinde bir şirketten diğerine naklini öngören hükümlerin geçerli olmadığına hükmetmiştir³⁷. Ayrıca belirtelim ki, geçici iş ilişkisinde kanun koyucu devir sırasında

İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 10. Yılında İş Kanunu Semineri**, İstanbul 2013, s.107. Krş. **KARAÇÖP, Eda/YAMAKOĞLU, Efe**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İle İlişkisi”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:38, 2013, s.124.

33 Türk Borçlar Kanununun 205.maddesinin 2.fıkrasında benimsenmiş olan ve sözleşmesinin devrine önceden izin veya sonradan onay verilmesine ele alan hüküm sözleşmenin devrine ilişkin hükümlere tabi olup Kuralın iş ilişkilerine uygulanması haksız sonuçların doğmasına sebebiyet verebilecektir.

34 **ALPAGUT**, “*Hizmet Sözleşmesinin Devri*”, s.923; **SÜZEK**, s.369.

35 Dolayısıyla, devirden önce alınan rıza İş Kanununun 7. maddesinin 1. fıkrası hükmünde belirtilen esaslar çerçevesinde geçerli olmayacaktır. 818 sayılı Borçlar Kanunu dönemine ilişkin olarak ileri sürülen bir görüşe göre, yalnızca İş Kanunu kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde, Borçlar Kanununun 320.maddesinin 2.fıkrasına dayanılarak bu yöndeki sözleşme kayıtlarının geçerli olabileceği belirtilmiştir. **AKYİĞİT, Ercan**, İş Kanunu Şerhi (Cilt-I), 2.B, Ankara 2006, s.375.

36 **ALPAGUT**, “*Hizmet Sözleşmesinin Devri*”, s.923; Krş. **EKONOMİ/EYRENCİ**, s.1219-1220.

37 Yarg.9.HD., 16.06.2008, E.2007/41042, K.2008/15662; Yarg.9.HD., 26.12.2006, E.2006/30168, K.2006/34624, **ÇANKAYA/ÇİL**, s.523-540.

işçinin yazılı rızasını açıklamasını beklerken; sürekli olarak devri içeren bir hukuki işlem açısından da yazılı rızanın en erken yine devir sırasında alınması, iş sözleşmesinin devri açısından da makul bir sonuçtur³⁸.

İş sözleşmesinin devri aslında hem işyerinin hem de işverenin değişmesini gerekli kıldığından, sözleşmelerde önceden yer verilmesi mümkün olan ve yalnızca işyeri değişikliği içeren kayıtların, iş sözleşmesinin devrini de içerir şekilde yorumlanması mümkün olmayacaktır³⁹. Bir başka deyişle; işçinin önceden sözleşme ile işyeri değişikliği kaydına onay vermiş olması, iş sözleşmesinin devrine de onay verdiği anlamına gelmeyecektir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin işverenin diğer bir işyerine işçi nakline imkân sağlayan hükmü geçerli kabul edilebilecektir⁴⁰.

Öğretide; sözleşmenin devrinde işçiyi koruyucu sınırlamalar getirilmesi şartıyla, devre önceden verilen rızanın geçerli olabileceğini savunan görüşler bulunmaktadır⁴¹. Dolayısıyla iş sözleşmesinin devrine rızanın, devir sözleşmesinden daha önceki bir dönemde belli koşullar çerçevesinde verilebilip verilemeyeceğinin sorgulanması gerektiği *kanaatindeyiz*. Özellikle şirket topluluğu bünyesinde, bir işçinin bir şirketten diğerine devri gündeme geldiğinde, buna ilişkin rızanın önceden alınmasının mümkün olduğu öğretide kabul edilmektedir⁴². Belirtmiş olduğumuz sonuç aynı zamanda, iş sözleşmesinin feshi gündeme geldiğinde, iş güvencesi uygulaması söz konusu ise, işçinin holdinge bağlı başka bir şirket bünyesinde değerlendirilmesine de olanak sağlayabilecektir⁴³. Ancak hal böyle olsa dahi, *kanaatimizce* işçinin devir esnasında yazılı rızasının alınması olgusuna belirtilen kaydın engel olmaması gerekir. Nitekim Yargıtay başlangıçta sözleşmede diğer grup şirketine nakil yetkisi verilmiş bir olaya ilişkin kararında “...Başlangıçta sözleşmede diğer grup şirketine nakil yetkisi verilmiş olması bu olguyu ortadan kaldırmaz. Davacı, hizmet akdi devri uygulaması yaratan davalı işverenin bu uygulamasına rıza göstermiş değildir. Davalı işveren fesih sonucu doğuran bu uygulamada, nakil nedenini ve sonuç olarak fesih nedenin geçerli nedene dayandığını kanıtlamış değildir. Feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından istemin kabulü gerekir”⁴⁴.

38 ÇANKAYA/ÇİL, s.643; ALP, s.315; CANIKLIOĞLU, s.107.

39 ALP, s.314.

40 ÇANKAYA/ÇİL, s.692.

41 ALP, s.316.

42 ALP, s.316.

43 ALP, s.316-317.

44 Yarg.9.HD., 16.06.2008, E.2007/41042, K.2008/5622, www.legalbank.net (16.03.2014); Krş. GÜNAY, s.118. Yazar görüşünü şu şekilde aktarmaktadır: “Ancak işveren, bir işçiyi holding bünyesi içinde veya yanı şirketler topluluğuna bağlı başka

bbb) İşçinin Rızasını Açıklaması İçin Gerekli Süre Açısından

İş sözleşmesinin devrine rıza vermede süre bakımından önemli bir nokta da, işçinin rızasını ne kadarlık bir süre içinde açıklaması gerektiğidir. Belirtelim ki, her üç tarafın da hazır bulunduğu bir durumda, işçinin devir sözleşmesine rızasını o anda açıklaması da mümkündür⁴⁵. Ancak işçinin devre ilişkin rızasını, devir sözleşmesinin yapıldığı anda ifade etmeyip, düşünmek için zaman istemesi veyahut da, işçinin hazır bulunmadığı bir devir sözleşmesinin ardından hangi süre içinde rızasının açıklanması gerektiği izaha muhtaç durumdadır. Gerçekten de konuyu düzenleyen Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinin 1.fikrasında iş sözleşmesinin devrine işçinin yazılı rıza vermesi gerektiğinden söz edilmiş, ancak bu rızanın belirtmiş olduğumuz ihtimaller çerçevesinde hangi süre içinde verilmesi gerektiğine dair bir hükme yer verilmemiştir. Aslında geçici iş ilişkisini ele alan İş Kanunu, 7.maddesinin 1.fikrasında işçinin yazılı rızasının *devir sırasında* alınması gerektiğinden söz etmiştir. Aynı şekilde işverence, işçi üzerinde gerçekleştirilen ve işçinin belirli bir süre içinde iradesini açıklaması istenilen bir durum da İş Kanununun 22.maddesinde düzenlenen çalışma koşullarında değişiklik müessesesinin uygulanmasına ilişkindir. Gerçekten de hükmün 1.fikrasına göre, “*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz*”.

Görüldüğü üzere, Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinde, İş Kanununun 7.maddesinde düzenlenen geçici iş ilişkisine yönelik olarak işçinin iradesinin açıklanmasına ilişkin hükme benzer bir hüküm; gerek yine aynı kanunun 22.maddesinde çalışma koşullarında değişiklik ile ilgili olarak işçinin iradesini açıklamasına yönelik olarak konulan süreye benzer bir süre öngörülmemiştir⁴⁶.

bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere sürekli olarak devretme yetkisini hizmet sözleşmesi yapılırken yazılı olarak hükme bağlayabilir. Oysa başka işkolunda veya daha ağır bir iş ile ilgili faaliyette bulunan işverene hizmet sözleşmesinin devri için kanunca, geçici iş ilişkisinde olduğu gibi devir anında işçinin yazılı rızasının gerçekleşmiş olması gerekir”.

45 Bkz. SÜZEK, s.370.

46 “*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz*” (İK,m.22/1).

Her şeyden önce ifade etmek gerekirse, işçinin iş sözleşmesinin devrine ilişkin yazılı rızasının, iş sözleşmenin yapılması sırasında veya sözleşmenin yapılmasından sonra olsa bile, devir sözleşmesinin yapılmasından önce alınması, İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesine aykırı düşecektir. Dolayısıyla işçinin rızasının alınması en erken devir sözleşmesinin yapılması sırasında olmalıdır. Şayet bu esnada alınamıyor ise, genel hükümlerden hareket edilerek⁴⁷ makul bir süre belirlenmesi yoluna gidilmesinin uygun olacağı *kanaatindeyiz*. Buna göre dürüst ve makul bir sözleşme tarafının, somut olayın şartları, özellikle devreden işverenin davranışları, devir sözleşmesinin şartları, işçinin iş tecrübesi, devir sözleşmesinin içeriğinin belli olup olmaması gibi hususlar dikkate alındığında hangi süre içinde cevap vermesi gerekiyor ise, işçinin de bu süre içinde cevap vermesi beklenebilir⁴⁸. Ancak işçinin sonradan vermiş olduğu rıza, devir sözleşmesi anından itibaren, yani geçmişe etkili bir şekilde hüküm ifade edecektir⁴⁹. Ayrıca belirtelim ki, toplu iş sözleşmesine konulan hükümler de işçinin rızası yerine geçmeyecektir⁵⁰.

Sonuç olarak işçiden mutlaka devir sırasında onay vermesini beklemek veya devir sözleşmesine onay vermesini belirli bir süre ile sınırlandırmak makul gözükmemektedir. Bu bakımdan ortaya çıkacak makul süre içinde işçinin devir sözleşmesine onay vermemesi, devre razı olmadığı anlamına gelecektir. Bir başka deyişle işçinin makul süre içinde susması zımni kabul olarak değerlendirilmeyip, devir sözleşmesine rıza isteğinin reddedildiği yani rıza verilmek istenmediği anlamına gelecektir⁵¹.

cc) Rızanın Şekli

İş sözleşmesinin devrinin gerçekleştirilmesinin, sözleşmede kalan tarafın rızası ile mümkün olduğunu ifade ettikten sonra belirtilmesi gereken bir durum da rıza açıklamasının herhangi bir şekilde bağlı tutulup tutulmadığıdır. Öte yandan, değerlendirilmesi gereken bir durum da rıza açıklamasının açık veya örtülü irade açıklaması şeklinde beyan edilmesinin mümkün olup olmadığı-

47 FRÜH, Peter, Die Vertragsübertragung im schweizerischen Recht, Aarau, 1944, s.103.

48 Krş. TOPUZ/CANBOLAT, s.106.

49 Gerçekten de önceden verilen izin, sözleşmeyi devralacak kişi henüz belli olmadığından, işçinin aslında istemediği bir kişiyle sözleşme yapma riskini beraberinde getirecektir. FRÜH, s.103.

50 Yarg.9.HD., 14.11.2005, E.2005/7767, K.2005/35771, ÇANKAYA/ÇİL, s.688.

51 Krş. TOPUZ, Seçkin/CANBOLAT, Ferhat, "Kira İlişkisinin Devri, (Yeni) Türk Borçlar Kanununun İlgili 323 üncü Maddesinin Değerlendirilmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:95, 2011, s.106.

dır. Gerçekten de Türk Borçlar Kanununun 1.maddesine göre sözleşmenin “... tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamaları ile kurulur” (TBK,m.1/1). Aynı maddenin 2.fikrasında da irade açıklamasının açık ya da örtülü olabileceği hükme bağlanmıştır. Genel olarak sözleşmenin devri sözleşmesinin (TBK,m.205) de aynı esaslara tabi tutulup tutulamayacağını hatta iş sözleşmesinin devri (TBK,m.429) açısından da aynı kuralın geçerli olup olmayacağını açıklığa kavuşturulması gerekir.

Devreden işveren, devralan işveren ve işçi arasında gerçekleştirilen üçlü bir anlaşma sonucunda iş sözleşmesinin devri işçinin açık rızasına dayalı olarak kurulur. Rıza beyanı şahsa sıkı sıkıya bir hakkın kullanımı olarak kabul edilmelidir⁵². Açık rıza, işçinin iş sözleşmesinin devrine razı olduğunu örtülü davranış kalıpları ile göstermeyip, *yazılı* irade beyanında bulunmak suretiyle rızasını beyan etmesini ifade eder (TBK,m.429/1). Aksi takdirde herhangi bir şekilde açık irade beyanında bulunmadan iş sözleşmesinin devrini kabul ettiğine ilişkin davranışlar sergilemek açık değil, örtülü beyanı ifade eder. Devredilen işçi, devreden işverenin işyerinden ayrılacağını, iş görme borcunu devralan işverene karşı sunacağını, devreden işverendeki mevcut hak ve yükümlülüklerden esas olarak artık devralan işverenin sorumlu olacağını bilmekte ve kendisiyle açık müzakereler yapılmak suretiyle devre ilişkin açık onay vermektedir.

Öğretide işçinin açık rızası yanında örtülü rızasının da yeterli olacağı, Türk Borçlar Kanununun yürürlüğünden önce savunulmaktaydı⁵³. Örtülü sözleşme devri işçinin işveren değişikliğine örtülü olarak rıza göstermesini ifade eder. Özellikle, aynı holding bünyesinde faaliyet göstermekte olan grup şirketlerde çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin çoğunlukla örtülü sözleşme devrine konu olduğu görülmektedir. Bu durumda işçi, işverenin devralan işverenle mevcut anlaşmasına dayanarak, gruba dâhil diğer işveren şirket işyerinde çalışmaya başlamakta ve herhangi bir açık irade beyanı sergilemesine gerek olmaksızın, devralan işverenin işyerinde çalışmaya başlamakla sözleşmeye örtülü olarak onay verdiği anlaşılmaktadır. Elbette ki belirtmiş olduğumuz ihtimalde işçinin önceki işveren şirket nezdindeki çalışması sona ermekte, iş görme edimi tamamen yeni işveren şirkete karşı yerine getirilmektedir. Devreden işveren ile iş ilişkisi sona ermekte ancak işçinin iş sözleşmesi sona ermeden yeni işveren ile varlığını devam ettirmektedir.

52 ARSLANOĞLU, **Mehmet Anıl**, İş Hukukunda Sözleşmenin İradi Devrinin Esasları ve Uygulaması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2008, s.82.

53 ALP, s.310.

Önemle ifade edelim ki, örtülü sözleşme devri işçinin korunması ilkesine aykırı sonuçlar doğurabilecek bir uygulamadır. Gerçekten de iş görme borcunu bir başka işverene sunmak amacıyla devreden işverenden talimat alan ve bu talimata itiraz etmeyip, devralan işverenin işyerinde talimata uygun bir biçimde çalışmaya başlayan bir işçinin, yapılan sözleşme devri işleminin mahiyetinden haberdar olmaması, devrin sürekli mi yoksa geçici mi olup olmadığı konusunda açıklığın bulunmaması, işçilik alacaklarını talep etme yönünde devreden işverenin sorumluluğunun bulunmaması, devralan işverenin mali gücünün zayıflığı karşısında alacaklarının tehlikeye girmesi gibi ağır sonuçlara sebep olabilecektir. Örtülü sözleşme devrinin iş ilişkilerine uygulanmasının meydana getireceği sakıncalar ve işçinin iş ilişkisinin geleceği hakkındaki bilgisinin azlığı veya hiç bulunmaması karşısında savunulması güçtür. Zaten Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinin 1.fıkrası gereği, artık işçinin yazılı rızası olmaksızın sözleşme devrinin yapılması mümkün değildir.

Ancak öğretilerde, işçinin yazılı rıza olmaksızın devreden ve devralan işverenler arasında yapılan bir devir sözleşmesine istinaden devralan işverenin yanında çalışmaya başlamasının, iş sözleşmesinin devri sonucunu doğurmakla birlikte, *sözleşmeye katılma* olgusunu gündeme getirebileceği kabul edilmiştir⁵⁴. Gerçekten de belirtmiş olduğumuz nedenle, işçinin yazılı rızasının aranmasını gerekli kılan iş sözleşmesinin devri ilişkisinin kurulamaması sonucunda, işçinin haklarının her iki işverenin müteselsil sorumluluğunun kabul edilmesi suretiyle korunması, İş Hukukunun işçiyi koruyucu karakterine daha uygun düşecektir⁵⁵.

İş sözleşmesinin devrine işçi tarafından Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinin 1.fıkrası gereğince *yazılı* olarak rıza verilmediği takdirde, iş sözleşmesi devredilmiş olmaz. Öğretilerde de haklı olarak ifade edildiği üzere, işçinin yazılı rızasının alınması, iş sözleşmesinin devri açısından bir *geçerlilik* şartı olarak kabul edilmelidir⁵⁶. Yazılı şekilden kasıt ise *adi yazılı* şekildir.

Öğretilerde iş sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı rızasının, *geçerlilik* koşulu değil *ispat* koşulu olarak değerlendirilmesi gerektiği de kabul edilmektedir. Zira bu görüşe göre, işçinin yazılı rızasının bulunmamasına rağmen söz konusu ilişkinin gerçekleştiği hususunda taraflar arasında bir uyumsuzluğun mevcut olmadığı hallerde söz konusu ilişkiye değer verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

54 ALPAGUT, “*Hizmet Sözleşmesinin Devri*”, s.922; CANIKLIOĞLU, s.108.

55 ALPAGUT, “*Hizmet Sözleşmesinin Devri*”, s.922.

56 ALPAGUT, “*Hizmet Sözleşmesinin Devri*”, s.922; TOPUZ/CANBOLAT, *Ferhat*, s.108; ÖZKARACA, “*İş Sözleşmesinin Devri*”, s.122.

tir⁵⁷. *Kanaatimizce* bu görüş temel dayanağını, Yargıtay'ın iş sözleşmesinin devrine açık bir hükümle (TBK, m.429) yer veren Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden *önceki* bazı hukuki ilişkiler bakımından verdiği kararlardan almaktadır. Özellikle Yargıtay kararlarında iş sözleşmesinin ne şekilde tasfiye edildiğinin belli olmadığı ve işçinin hiç ara vermeden dava dışı başka bazı şirketlerde de çalışmış olması ve buralara kendi rızası ile gitmiş olması, iş sözleşmesinin devri olarak kabul edilmiş ve işçinin haklarından devralan işveren sorumlu tutulmuştur⁵⁸. Yazılı şeklin ispat koşulu olarak değerlendirilmesi gerektiğini öne süren görüşe göre, aksi durumun kabulü, devreden işverenin gerek kendi işverenlik döneminden gerek devir sonrası işçinin hak kazanacağı tüm alacaklardan birlikte sorumlu tutulmasına yol açacak ve dolayısıyla geçen sürenin uzunluğuna bağlı olarak önceki iş ilişkisinden doğan alacakların zamanaşımına uğrama tehlikesi ortaya çıkacaktır⁵⁹. Ancak *görüşümüze* göre Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinde geçen açık ifade karşısında artık işçinin yazılı rızasının *geçerlilik* koşulu olarak değerlendirilmesi gerekir. Zira Kanunun öngördüğü bu açık sonuç zaten işçinin yukarıda bahsi geçen sakıncalarla karşı karşıya kalmaması açısından bir ön almakta ve özellikle işçinin sonradan ortaya çıkacak yukarıda bahsedilen olumsuzluklarla karşı karşıya kalmasına daha baştan engel olmuş olmaktadır. Aksi halde işçinin devre yazılı rıza vermesine ilişkin koşulun bir anlamı kalmayacaktır. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nun 12.maddesinde geçen hükme göre, asıl olarak "*Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı...*" tutulmamış (TBK, m.12/1), ancak yine aynı madde hükmünün 2.fikrasına göre de "*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir*" denilmiş ve "*Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler*"in bir hüküm doğurmayacağı ifade edilmiştir.

c) İşçinin Devir Sözleşmesine Rıza Vermemesi

İş sözleşmesinin devri durumunda, sözleşmede kalan taraf olarak işçinin, devreden ile devralan işveren arasında yapılan devir sözleşmesine rıza vermemesi söz konusu olabilir. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, iş sözleşmesinin devri, devralan-devreden işveren ile işçi arasında eş zamanlı olarak yapılacak bir devir sözleşmesi ile gerçekleşebileceği gibi; devreden ile devralan işveren arasında yapılacak devir sözleşmesine işçinin *sonradan* onay vermesi suretiyle de gerçekleşebilir⁶⁰.

57 ÖZKARACA, "*İş Sözleşmesinin Devri*", s.124.

58 Y9HD, 02.04.2013, E.2012/9654, 2013/10812, Bkz. ÖZKARACA, "*İş Sözleşmesinin Devri*", s.126.

59 ÖZKARACA, "*İş Sözleşmesinin Devri*", s.125-127.

60 SÜMER, *İş Hukuku Uygulamaları*, s.71.

İş sözleşmesinin devri açısından özellikle devreden ve devralan işveren arasında yapılan devir sözleşmesine işçinin sonradan rıza vermesinin beklenildiği durumlarda, rıza açıklanıncaya kadar iş sözleşmesinin *askıda hükümsüz* olduğunu kabul etmek gerekir⁶¹.

Ancak işçinin devir sözleşmesine rıza verme yükümlülüğünden söz etmek mümkün değildir⁶². Hatta işçi devralan ve devreden işverenler arasında yapılan devir sözleşmesine neden rıza vermediğini gerekçelendirmek zorunda da değildir. Her şeyden önce sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince, bir tarafın diğer tarafı seçme özgürlüğü bulunmaktadır⁶³.

Bu noktada değerlendirilmesi gereken bir husus da devreden ile devralan işverenler arasında yapılan devir sözleşmesinin içeriği ve devrin koşulları hakkında sözleşmede kalan taraf olarak işçinin bilgilendirilmesinin gerekip gerekmediğidir. Aslında her üç tarafın da aynı anda buldukları bir devir sözleşmesi içinde işçinin devrin koşullarından haberdar olması mümkündür. Ancak devralan ile devreden işverenler arasında yapılan ve işçinin hazır bulunmadığı bir devir sözleşmesine işçinin onay vermesi beklenir. İş sözleşmesinin devrini düzenleyen Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinde devreden ve devralan işverenlerin, devir sözleşmesinde kararlaştırdıkları hususlar hakkında işçiyi bilgilendirme-aydınlatma yükümlülüğüne ilişkin bir ifadeye yer verilmemiştir⁶⁴. Belirtmemiz gereken sorun ise devir sözleşmesinin tarafı devreden veya devralan işverenin, sözleşmede kalan taraf olarak işçiye sözleşmedeki devre ilişkin koşullar hakkında bilgi verme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığıdır.

61 **TOPUZ/CANBOLAT**, s.105.

62 Dolayısıyla iş sözleşmesi bu husus gerekçe gösterilerek de haklı veya geçerli nedenle feshedilemez. **ÖZKARACA**, “*İş Sözleşmesinin Devri*”, s.121.

63 **OĞUZMAN/ÖZ**, Cilt-I, s.24; Ancak örneğin; özürsüz, eski hükümlü çalıştırma gibi sözleşme yapma zorunluluğu bulunan kişilerin taraf seçme özgürlüğü bulunmamaktadır. **KILIÇOĞLU**, s.79. Ancak TBK’nun 323.maddesinin 1.fikrasının son cümlesi gereğince kira ilişkisinin devrinde, kiraya verenin, *işyeri kiralarında* haklı sebep olmadıkça bu rızayı vermektan kaçınamayacağı hükme bağlanmıştır.

64 Hâlbuki İsviçre Borçlar Kanununa göre kiracı alt kira sözleşmesinin şartlarını kiraya verene bildirmedeği takdirde, kiraya verenin kira ilişkisinin devrine onay vermektan kaçınabileceğini düzenlemiştir (Art.262/Abs.2 OR). Söz konusu hükme istinaden kira ilişkisinin devrinde, kiracının üçüncü kişiyle yaptığı kira ilişkisinin devri sözleşmesi hakkında kiraya verene bilgi vermesi, aksi halde kiraya verenin kira ilişkisinin devrine onay vermektan kaçınabileceği kabul edilmektedir. Bkz. **TOPUZ/CANBOLAT**, s.112, dn.62’de belirtilen yazarlar.

İşyeri devrine yönelik olarak işçilerin bilgilendirilmesine ilişkin yükümlüğe Avrupa Birliğinin 2001/23 EC sayılı Yönergesinde yer verilmiştir. İşletme/işyeri⁶⁵ devri, işletme veya işyerinin bir başka işverene geçmesi, el değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bir işyeri satış, miras, devletleştirme, özelleştirme gibi çeşitli yollarla ve amaçlarla el değiştirebilir. İş Hukuku⁶⁶ bakımından önemli olan husus işyerinin devri sürecinde işçinin korunması, devrin işçinin iş sözleşmesini nasıl etkileyeceği ve eski ve yeni işverenlerin sorumluluklarının kapsamının ne şekilde belirleneceğidir⁶⁷.

İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23/EC sayılı Konsey Yönergesi'nin⁶⁸ 7.maddesine göre, devreden ve devralan devirden etkilenen çalışanların temsilcilerini devrin öngörüldüğü tarih, devrin nedenleri, yol açacağı yasal, ekonomik ve sosyal sonuçlar, çalışanlarla ilgili öngörülen önlemler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler (m.7/1).Bilgilendirme yükümlülüğünün devreden işveren tara-

65 İşyeri/işletme kavramı hakkında ayrıntılı bilgi ve değerlendirmeler için bkz. **BARNARD, Catherine**, EC Employment Law, 2000, s.446 vd; **BLANPAÏN, Roger**, European Labour Law, 1999, s.341 vd; **UPEXROPERT**, The Law of Termination of Employment, London 1994, s.69-70; **SÜZEK**, s.157 vd; **ŞAHLANAN Fevzi**, “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, **Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım-2000-Şubat 2001, s.14; **AKYİĞİT**, Şerh (Cilt-I), s.306 vd; **SÜMER, Halûk Hâdi**, İş Hukuku, 22.B, Konya 20175, s.20 vd.

66 1475 sayılı Eski İş Kanunu, işyeri ve işletmenin devrinin muhtevası ve bunun işçilerle yapılan iş sözleşmelerine etkisini düzenleyen hükümler içermemekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulüne kadarki dönemde işverenin değişmesi halinde iş sözleşmesinin akibeti, başta BK,m.320 olmak üzere, BK,m.347, BK,m.179, 180 hükümleri çerçevesinde İş Hukukunun gerekleri göz önünde bulundurularak çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca bkz. **ŞAHLANAN**, s.14 vd; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesinin 1.fıkrasına göre, “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer”.

67 Bkz. **SÜMER**, İş Hukuku, s.24, **ŞAHLANAN**, s.15 vd; İşletme veya işletmenin bir bölümünün devri halinde çalışanların haklarının korunmasına ilişkin ilk yönerge 77/187 sayılı Yönerge'dir. Yönerge 98/50/EC sayılı Yönerge ile 29 Haziran 1998 tarihinde değiştirilmiştir. **BLANPAÏN**, s.340; Yönerge'nin çalışanların korunmasına yönelik hükümlerini üç gruba ayırarak değerlendirmek mümkündür. Birincisi Yönerge, işletmenin devri durumunda devreden ve devralanın haklarını ve yükümlülüklerini ele almaktadır. İkinci olarak devre bağlı olarak çalışanların sayısının azaltılması durumunda devreden ve devralana karşı çalışanların korunması ele alınmış; son olarak da devreden ve devralanın devirden etkilenen çalışan temsilcilerine danışma ve bilgi verme konusu üzerinde durulmuştur.

68 Bu yönerge, işyeri devri ile ilgili 77/187/EEC sayılı Yönerge ile 98/50/EC sayılı Yönergeye eklemeler yapmıştır. Önceki yönergeler konusunda bilgi için bkz. **BARNARD**,s.448.

findan devir yapılmadan önce; devralan işveren tarafından ise, devrin iş ve çalışma koşulları bakımından işçiler üzerindeki etkilerinin görülmesinden önce ve uygun bir zamanda yerine getirilmesi gerekmektedir (m.7/1-3)⁶⁹.

İşletme veya işletmenin bir bölümünün devri halinde işçi haklarının korunmasına ilişkin 2001/23/EEC sayılı Yönerge'nin 7.maddesinin devreden ve devralanın, devirden etkilenen çalışan veya temsilcilerinin, devir tarihi, devir nedenleri, devrin sonuçları ve devirle ilgili önlemler konusunda çalışanların bilgilendirilmesi gerektiğine ilişkin işverenin işçiyi bilgilendirmesine ilişkin yükümlülükleri, Türk İş Hukukuna aktarılmamıştır⁷⁰.

Benzer bir düzenlemeye “*Geçici veya Belirli Süreli İş İlişkileri İle Çalışan İşçilerin İşyerlerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine Yönelik Önlemlerin Denetlenmesine İlişkin 25 Haziran 1991 tarih ve 91/383 EC Sayılı Konsey Yönergesi*”nde⁷¹ yer verilmiştir. Yönergenin 3.maddesi hükmü saklı kalmak kaydıyla⁷², 1.maddenin 2.paragrafında belirtilen iş sözleşmeleri ile (geçici iş ilişkisi) işçi istihdam etmeye başlamadan önce geçici istihdam kuruluşuna geçici iş, gerekli mesleki nitelikler ve işin niteliği hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir (m.7). Geçici iş konusundaki bütün bilgiler ve gerçekler söz konusu işçilerin dikkatine sunulacaktır. Üye devletler de, iş sözleşmesinde geçici işlerde işveren tarafından sağlanacak detayların neler olabileceğini belirleme hakkına sahiptirler (m.7).Görüldüğü gibi bu bilgilendirmede, öncelikle geçici işveren işe başlamadan önce geçici büroya aranan meslekî vasıflar ve

69 KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, Ayşegül, “Avrupa Birliği ve Türk Hukuku’nda İşyeri ve İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.91-92.

70 İşyeri devrine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 6.maddesi ile büyük ölçüde 2001/23/EC sayılı Konsey Yönergesi’ne uyum sağlanmışken bu konuda düzenlemeye gidilmemiş olması Türk Hukuku bakımından önemli bir eksiklik anlamına gelmektedir. Bkz. YİĞİT, Yusuf, İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, İstanbul 2010, s.104.

71 Council Directive No. 91/383/EEC, 1991 O.J. (L206) 19, Supplementing The Measures To Encourage Improvements In The Safety And Health At Work Of Workers With A Fixed-Duration Employment Relationship Or A Temporary Employment Relationship; Türk İş Hukuku mevzuatında ilgili yönetmelik, “*Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik*” (RG., 23.08.2013, 28744) şeklinde düzenlenmiştir.

72 Yönergenin 3.maddesine göre, 1.maddede belirtilen iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçilere çalışmaya başlamadan önce, hizmetlerini sunarken karşılaşılabilecekleri riskler hakkında bilgi verilmesi öngörülmektedir. Bu bilgiler, ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, özellikle gerekli olan özel mesleki kalifikasyonları veya yetenekleri veya özel tıbbi raporları kapsamalıdır. Ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, işin getireceği herhangi bir özel riskin açıkça belirtilmesi gerekmektedir (m.3).

yapılacak işin özelliklerini bildirecek; daha sonra ise geçici büro bu hususları ilgili işçilere sunacaktır⁷³.

Belirtelim ki, gerek işyeri devri gerek belirli veya geçici süreli iş ilişkileri açısından işçilerin bilgilendirilme hakkına ilişkin olarak öngörülmüş olan ve yukarıda ifade etmiş olduğumuz düzenlemelerin, devreden işverenin temin ettiği güvencelerin devralan işveren tarafından temin edilmemesi, ayrıca devralacak olan işverenin gerekli tecrübe ve donanımdan yoksun bulunması, iş güvencesi temin edememesi gibi işçinin önceki çalışma koşullarını geriye götürme riski karşısında, iş sözleşmesinin devri açısından da kabulünün, işçi yararına daha uygun düşeceği kanaatindeyiz. Gerçekten de, iş sözleşmesinin devrine ilişkin gerek üçlü sözleşmenin yapılması sırasında, gerek işçinin devre ilişkin onayının daha sonra alınması durumunda devralınan işçinin, iş sözleşmesinin içeriğine dâhil bulunan çalışma koşulları bakımından hangi şartlarla devralındığını bilmesi yararına olacaktır. Devir sözleşmesi yapılırken taraflarca işçinin devreden işveren yanında yapmakta olduğu işe ilişkin nitelikler, sınırlamalar, haklar ve yükümlülükler konusunda farklı yaklaşımlar geliştirmeleri mümkündür. Ancak değişikliklerin işçiye tam olarak bildirilmesi ve devreden işveren yanında tabi olduğu şartların ağırlaştırılmaması gerekmektedir. Örneğin; işçinin, önceki çalışma koşullarına nazaran durumunun ağırlaşması söz konusu ise işçinin onay aşamasında mevcut durumdan haberdar olması rıza beyanının önemi açısından yadsınamaz. Bu sebeplerle iş sözleşmesi devredilmek istenen işçi, kendisine devre ilişkin koşullar hakkında yeterince veya herhangi bir bilgi verilmemesi durumunda, iş sözleşmesinin devrine onay vermekten kaçınılabilir⁷⁴. Ayrıca ifade etmek gerekirse, işçinin iş sözleşmesinin devrine rıza verme-

73 **TUNCAY Can**, “İş Kanunu Tasarısı’ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, **Mercek**, S:8, Nisan 2003, s.62.

74 Aslında İş Hukukunda işverenin işçiye bilgi verme yükümlülüğünün bulunduğu alanlar mevcuttur. Bu yükümlülük işverenin işçiyle aralarında mevcut iş sözleşmesi ilişkisinden kaynaklanır. Örneğin İK’nun 8.maddesinin 3.fikrasına göre, “*Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur*”. Ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara bilgi verme, danışma ve çalışanların katılımlarını sağlama (m.16-18); kısmi/tam süreli açık işler hakkında çalışanları bilgilendirilme (İK,m.13); çalışma koşullarında değişikliğin bildirilmesi (İK,m.22); Toplu işçi çıkarma durumunda işverenin çalışanlara bilgi verme yükümlülüğü (İK,m.29) işverenin bilgilendirme yükümlülüğüne örnek olarak gös-

sine ilişkin belgenin yeterli açıklığa da sahip olması gerekir. Özellikle devralan işverenin ismi veya unvanı, devrin niteliği yani geçici mi yoksa sürekli mi olduğu, ayrıca devralan işverenin ekonomik veya mali gücü gibi işçilik hakları bakımından önem arzeden hususların belirgin olması önem taşımaktadır⁷⁵.

İşçiye verilebilecek bilgilerin kapsamı, yukarıda belirtmiş olduğumuz Avrupa Birliği Yönergeleri, kanun, sözleşme ve toplu iş sözleşmesi hükümleri göz önünde bulundurularak, dürüstlük ilkesinin (TMK,m.2) ışığı altında tespit edilebilir (İK,m.8/3). Gerçekten de taraflar devir sözleşmesinde, işçiye devre ilişkin koşullar hakkında bilgi vermeyi kararlaştırmış olabilirler. Böyle bir kararlaştırmanın bulunmaması durumunda ise *dürüstlük* kuralı gereğince, işçi ile arasında henüz iş ilişkisi devam etmekte olan devreden işverenin ve işçiyi devralmak isteyen işverenin işçiye devir sözleşmesine ve devirden sonra söz konusu olacak etkilere ilişkin olarak bilgi vermesi gerektiği kanaatindeyiz. Ayrıca bilgilendirme için işçinin talepte bulunması beklenmemelidir. Zira devre konu iş sözleşmesinde kalan taraf olarak işçinin her zaman için menfaatini hesaplayabilmesi, işveren karşısında mevcut haklarını koruyabilmesi mümkün olmamaktadır.

Sözleşmede kalan taraf olarak işçi, gerek üç tarafın aynı anda bulunduğu bir devir sözleşmesi ilişkisinde gerek devralan ve devreden işveren arasında yapılıp, rızasının alınması için sonradan kendisine başvurulduğunda, vereceği yazılı rızayı bir takım bilgilendirme koşullarının yerine getirilmesi şartına bağlayabilecektir. Ancak bilgi verme yükümlülüğünün sınırlarının çizilmesi gerektiğini ifade etmemiz gerekir. Örneğin işçi açısından devralan işverenin finansal durumu ve maddi olanakları, işyerinin iş güvencesi kapsamında bulunup bulunmadığı, işçinin devirden sonra çalışacağı işyerinin hali hazırda çalıştığı işyerine olan uzaklığı, devredilen işyerinin işçiye ek külfetler getirip getirmediği gibi konularda bilgi alması oldukça önemlidir. Ancak işçinin devredileceği işverenin gerek işyeri gerek işçileri açısından gizliliği önem arz eden bir takım bilgilere ulaşmak istemesi veya bunlar hakkında bilgi istemesi söz konusu olamaz. Örneğin, devralacak olan işverenin ticari sırları veya diğer işçilerin kişisel bilgileri gibi konularda işçiyi bilgilendirmesinin beklenmesi makul görülemez.

Tarafların anlaşmasının bir sonucu olarak işçinin devreden ve/veya devralan işverenden devir konusu işyeri ve işveren hakkındaki önemli olarak kabul edebileceğimiz yukarıda belirtmiş olduğumuz bilgileri alması, mutlaka dev-

terilebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **YİĞİT**, s.5 vd.

75 **ALPAGUT**, “*Hizmet Sözleşmesinin Devri*”, s.925.

re onay vereceği anlamına gelmemelidir. Bu bakımdan işverenin işçiye bilgi vermesi, işçiyi devir sözleşmesine onay verme gibi bir yükümlülük altına da sokmamalı, aynı şekilde işçinin devir sözleşmesine onay vermemesi hukuka aykırı sayılmamalıdır. Gerçekten de; iş ilişkisinin doğası gereği, iş sözleşmesinin devrine ilişkin olarak işçinin devre rıza vermemesinin bir gerekçeye dayandırılmak zorunluluğu olmadığı gibi, işçinin rıza vermemesinde sebebin niteliği de önemli değildir. Ancak, devir sözleşmesine rıza veren işçiye, devirden önce yanlış ve/veya yanıltıcı bilgilerin verilmesi durumunda irade sakatlığı söz konusu olacağından, devir işleminin geçersizliği gündeme gelebilecektir.

Devreden ve devralan işverenler arasında yapılan devir sözleşmesi tek başına işçinin devralan işverene geçişi bakımından bir anlam ifade etmez⁷⁶. Ayrıca işçinin sözleşmenin devrine karşı çıkması, iş sözleşmesinin feshi için haklı veya geçerli sebep oluşturmaz⁷⁷. Ancak işveren işçiye, devri kabul etmediği takdirde iş sözleşmesinin feshedileceğini bildirmiş olabilir. Bu durumda sözleşme devri önerisine bağlı bir fesih bildirimini gündeme gelecektir⁷⁸. Özellikle fesih yerine sözleşme devrinin işçiye tercih olarak sunulduğu hallerde, işçinin daha sağlıklı değerlendirme yapabilmesi açısından devralan işverene ait bilgilerin işçiye sunulması daha da önem kazanmaktadır⁷⁹.

Dolayısıyla bu noktada üzerinde biraz daha ayrıntılı olarak durulması gereken konu, işçinin devir sözleşmesine rıza vermemesinin işverene iş sözleşmesini feshetme hakkı verip vermeyeceğidir. Belirtelim ki; işçinin devir sözleşmesine rıza vermemesi, iş mevzuatımızda düzenlenmiş bazı uygulamaları gündeme getirebilecektir. Örneğin, belirtmiş olduğumuz sebebe dayalı olarak iş sözleşmesinin sona ermesi gündeme gelebileceği gibi, bu konudaki zorlamanın iş koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle iş sözleşmesinin feshini gündeme getirmesi de söz konusu olabilecektir. *Öğretide*⁸⁰ve *Yargıtay*⁸¹ kararları

76 İşçinin devre onay vermemesi nedeniyle işveren tarafından işçiye yönelik olarak bir yaptırım uygulanması veya iş sözleşmesini feshetmesi haklı görülmez. **SÜZEK**, s.350.

77 **ALP**, s.303; **ALPAGUT**, “*Hizmet Sözleşmesinin Devri*”, s.922.

78 **ALP**, s.305.

79 **ALPAGUT**, “*Hizmet Sözleşmesinin Devri*”, s.925.

80 **ÖZKARACA, Ercüment**, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s.135; **GÜNAY**, s.114.

81 “...Devreden ve devralan işverenler ile işçi arasında hizmet akti devri konusunda iradelerin birleşmesi şarttır. İşçinin bu ilişkiyi kabul etmemesi halinde uygulama, işverence işçinin iş koşullarının değiştirilmesi olarak de değerlendirilemez. Zira işçi işverenin bir başka işyerine değil, ayrı bir işyerine diğer bir işverene gönderilmek istenmektedir. İşverenin işçinin iradesiz bu uygulamaya gitmesi ve işçinin de kabul etmeyerek diğer işverene ait işyerinde iş başı yapmaması, iş sözleşmesinin işveren

rında haklı olarak dile getirildiği üzere, işçinin iş sözleşmesinin devrine rıza göstermemesi durumunda İş Kanununun 22.maddesi uygulanamayacak, bu durumda işçinin işverenin işyerinde çalışmak istemesine rağmen, işverenin işçiyi çalıştırmaması ve devirde ısrar etmesi durumunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılacaktır. Gerçekten de, işçinin iş sözleşmesinin devrine ilişkin üçlü sözleşmeye katılmaması veya işverenler arasındaki sözleşmeye onay vermemesi durumunda işverence iş sözleşmesinin sona erdirilmesi haklı veya geçerli fesih olarak kabul edilemeyecektir⁸².

Burada akla gelen bir soru da, iş sözleşmesinin devrine rıza vermeyen ancak işverenin de devir konusunda ısrarcı olması durumunda işçinin iş sözleşmesini fesih hakkının bulunup bulunmadığıdır. *Öğretide*; iş sözleşmesi, rızası olmaksızın devredilmek istenen işçinin, iş sözleşmesini, çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle dilerse, İş Kanununun 24.maddesinin II.Fıkrasının (f) bendi hükmü gereğince feshedebileceği ileri sürülmüştür⁸³. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu konuya ilişkin bir kararında “*Transfer Belgesi*” başlığı altında davacıya hitaben yazılan yazıda; “Muvafakatiniz alınarak ...AS’den ... Topluluğuna dahil ... Birleşik Pazarlama AŞ’ne geçirilme konusunda her iki şirket İdare Meclisi tarafından karar verilmiş olup, 1 Temmuz 2001 tarihinden itibaren hizmet akdinizin işveren tarafında ... Birleşik Paz. AŞ’de yer alacak ve iş ilişkiniz bu şirket ile devam edecektir...” ifadeleri yer almaktadır. Bu belge, iş sözleşmesinin devri niteliğinde bulunmaktadır. Davacı işçi söz konusu belgeye “Bu tebligatı kabul etmiyorum, İş Kanunu’nun 16.maddesi gereğince iş akdimi feshediyorum” şerhini düşmüştür. Somut olayda bir işyeri devri değil, iş sözleşmesinin devri söz konusu olup, tek başına bu belge, öğretide de benimsendiği gibi 1475 sayılı İş Kanunu’nun 16/II-e maddesinde⁸⁴ yer alan iş şartla-

tarafından feshi olarak kabul edilmelidir”. Yarg.9.HD., 16.06.2008, E.2007/41042, K.2008/5622, www.legalbank.net (16.03.2014).

82 SÜZEK, s.338; ARSLANOĞLU, “İradi Devir”, s.542; ALPAGUT, “Hizmet Sözleşmesinin Devri”, s.922; GÜNAY, s.114; ÇANKAYA/ÇİL, s.641; Yarg.9.HD., 27.09.2007, E.2006/37441, K.2007/28505, www.legalbank.net (10.06.2014); “... Davacının...çalışması devam ederken davalı işveren tarafından bir başka şirkete ait işe verilmek istendiği, davacının ise eski işyerinde çalışmayı sürdürdüğü böylece davalı işveren tarafından hizmet sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır... Davacının, bu son devre muvafakatta bulunduğu kanıtlanabilmiş değildir. İşveren, davacının dava dışı A.Ş. işyerinde çalışmasını gönderdiği ihtarnameyle ısrar etmiş olup işverenin bu eyleminin işverenin feshi olarak kabulü gerekmiştir.” sonucuna ulaşmıştır. Yarg.9.HD., 14.11.2005, E.2005/7767, K.2005/35771, www.legalbank.net (25.03.2014); Yarg.9.HD., 12.07.2006, E.2006/1892, K.2006/20661, karar incelemesi için bkz. ŞAHLANAN, s.2 vd

83 ÖZKARACA, “İşyeri Devri”, s.136.

84 “Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret

rında esaslı bir değişikliği ifade etmekte olup, davacı işçinin kıdem tazminatı hakkı iş sözleşmesinin devri bağlamında ele alınarak, kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekmektedir” demek suretiyle isabetli olarak aynı sonucu ifade etmiştir⁸⁵. Dolayısıyla iş sözleşmesi rızası alınmadan devredilmek istenen işçi dilerse İş Kanununun 24.maddesinin II.fikrasının (f)⁸⁶ bendinde belirtilen hüküm gereği iş sözleşmesini derhal feshedip buna bağlı haklarını talep edebilecektir.

Bu noktada söz konusu olabilecek bir ihtimal de, devre konu iş sözleşmesinin koşullarının devir sözleşmesinde müzakere edilerek işçi aleyhine değiştirilmesi durumunda, İş Kanununun 22.maddesinin uygulanmasının gündeme gelip gelmeyeceğidir. Belirtelim ki, bu noktada daha önde olan sözleşmenin, iş sözleşmesinin devrine ilişkin sözleşme olduğu söylenebilir. Ayrıca işçi, devir esnasında çalışma koşullarında meydana gelen ve aleyhe esaslı durum arz eden değişiklikler sebebiyle iş sözleşmesinin devri önerisini reddedebilecektir. Zira iş sözleşmesinin devri gerçekleşmeden, söz konusu çalışma koşullarında esaslı değişikliğin gerçekleşmesi mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla; işçinin rızasını açıklaması sırasında, rızanın İş Kanununun 22.maddesi hükümleri çerçevesinde değil, iş sözleşmesinin devrine ilişkin koşullar çerçevesinde (TBK,m.429) açıklaması gerekecektir. Ancak ifade edelim ki, iş sözleşmesinin devrinin ardından, devralan işveren ile işçi arasında meydana gelebilecek ve işverence gerçekleştirilecek değişiklik önerilerinin artık İş Kanununun 22.maddesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir.

SONUÇ

İş sözleşmesinin devrinin gerçekleştirilmesi, devreden işveren ile devralan işverenin aralarında yapmış oldukları devir sözleşmesine işçinin de katılımıyla mümkündür. Bu bakımdan iş sözleşmesinin devri devreden ve devralan işveren ile işçi arasında yapılan üç taraflı kendine özgü bir sözleşmedir. Şüphesiz ki, devreden ve devralan işveren açısından anlaşma *sözle* kurulsun dahi, işçinin rızasının *yazılı* alınması Türk Borçlar Kanununun 429.maddesi gereğince şarttır (TBK,m.429/1). İş sözleşmesinin devrine işçi tarafından Türk Borçlar

farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa; (sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla)”.

85 Bkz.Yarg.HGK., 01.03.2006, E.2006/9-51, K.2006/27, **2005-2007 Yargıtay Kararları**, www.kamu-is.org (24.05.2014).

86 “Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa” (İK,m.24/II-f).

Kanununun 429.maddesinin 1.fıkrası gereğince *yazılı* olarak rıza verilmediği takdirde, iş sözleşmesi devredilmiş olmaz. Bu noktada yazılı rızanın iş sözleşmesinin devri açısından bir *geçerlilik* şartı olarak kabul edilmesi gerektiği *kanaatindeyiz*.

Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinde yazılı rızadan söz edilmekle birlikte bu rızanın ne zaman alınacağı konusunda açık bir hükme yer verilmemiştir. Aslında geçici iş ilişkisini düzenleyen İş Kanununun 7.maddesinde, işçinin iş görme borcunun bir başka işverene geçici olarak devrini içeren sözleşmede, işçinin yazılı rızasının *devir sırasında* alınması gerektiği açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla İş Kanununun 7.maddesinin 1.fıkrasında düzenlenen ve işçinin iş görme borcunun bir başka işverene *geçici* bir süre ile devrini ele alan geçici iş ilişkisinde öngörüldüğü gibi işçinin yazılı rızasının devir sırasında alınması, iş sözleşmesinin sürekli olarak devrine dönük iradesini daha serbest bir şekilde kullanmasına olanak sağlayacağından, işçinin korunması ilkesine daha uygun düşeceği *kanaatindeyiz*.

İş sözleşmesinin devrine rıza vermede süre bakımından önemli bir nokta da, işçinin rızasını ne kadarlık bir süre içinde açıklaması gerektiğidir. Her üç tarafın da hazır bulunduğu bir durumda, işçinin devir sözleşmesine rızasını o anda açıklaması da mümkündür. Ancak; işçinin devre ilişkin rızasını, devir sözleşmesinin yapıldığı anda ifade etmeyip, düşünmek için zaman istemesi veyahut da işçinin hazır bulunmadığı bir devir sözleşmesinin ardından hangi süre içinde rızasının açıklanması gerektiği izaha muhtaç durumdadır. Gerçekten de konuyu düzenleyen Türk Borçlar Kanununun 429.maddesinin 1.fıkrasında iş sözleşmesinin devrine işçinin yazılı rıza vermesi gerektiğinden söz edilmiş, ancak bu rızanın belirtmiş olduğumuz ihtimaller çerçevesinde hangi süre içinde verilmesi gerektiğine dair bir hükme yer verilmemiştir. Buna göre dürüst ve makul bir sözleşme tarafının, somut olayın şartları, özellikle devreden işverenin davranışları, devir sözleşmesinin şartları, işçinin iş tecrübesi, devir sözleşmesinin içeriğinin belli olup olmaması gibi hususlar dikkate alındığında hangi süre içinde cevap vermesi gerekiyor ise, işçinin de bu süre içinde cevap vermesinin mümkün olduğu *kanısındayız*.

Ayrıca, iş sözleşmesinin devrine ilişkin üçlü sözleşmeye işçinin katılması veya işverenler arasındaki sözleşmeye onay vermemesi durumunun, esasında işverence haklı veya geçerli fesih sebebi olarak görülemeyeceği; devre rızaya zorlama durumunda ise iş sözleşmesinin işverence feshedilmiş sayılacağı veya işçinin rızası alınmaksızın devredilmek istenmesi durumunda işverence iş koşulları uygulanmadığı takdirde iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkını kullanabileceği *kanaatindeyiz*.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

AKYIĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi (Cilt-I), 2.B, Ankara 2006 (Şerh, Cilt-I).

AKYIĞİT, Ercan, İş İlişkisinin (Bireysel) Devri, Tühis, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2001.

AKYIĞİT, Ercan, Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990.

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, Candan, İş Sözleşmesinin Devri, İstanbul 2015.

ALP, Mustafa, “İş Sözleşmesinin Devri”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, İstanbul 2009.

ALPAGUT, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2011, S:31 (Hizmet Sözleşmesinin Devri).

ALPAGUT, Gülsevil, “4857 sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek, (Ocak) 2004.

ARSLANOĞLU, M. Anıl, “İş Sözleşmesinin İradi Devri İle İşverenin Değişmesi”, Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006, S:10 (İradi Devir).

ARSLANOĞLU, Mehmet Anıl, İş Hukukunda Sözleşmenin İradi Devrinin Esasları ve Uygulaması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2008 (Esaslar).

AYRANCI, Hasan, Sözleşmelerin Yüklenilmesi (Devri), Ankara 2003.

BARNARD, Catherine, EC Employment Law, 2000.

BLANPAIN, Roger, European Labour Law, 1999.

BUCHER, Eugen, Schweizerisches Obligationenrecht Allgemeiner Teil ohne Deliktsrecht, 2. Auflage, Zürich 1988.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, “Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, İstanbul 2013.

CENGİZ, İftar, İş Sözleşmesinin İradi Devri, Ankara 2014.

ÇANKAYA, Osman Güven/ÇİL, Şahin, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3.B, Ankara 2011.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26.B, İstanbul 2013.

ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, 30.B, İstanbul 2017

DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 7.B, İzmir-2013.

EKONOMİ, Münir/EYRENCİ, Öner, “Hizmet Akdinin Devri İle İşverenin Değişmesi”, Prof. Dr. Nuri ÇELİK’e Armağan, İstanbul 2001.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 11.B, İstanbul 2009.

ESENER, Turhan, İş Hukuku, 3.B, Ankara 1978.

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 2.B, İstanbul 2004.

FRÜH, Peter, DieVertragübertragung im schweizerischenRecht, Aarau, 1944.

GÜNAY, Cevdet İlhan, “Hizmet Sözleşmesinin Devri”, Sicil, S:24, Aralık 2011.

GÜZEL, Ali/ÖZKARACA, Ercüment/UGAN, Deniz, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C:1, İstanbul 2011.

KARAÇÖP, Eda/YAMAKOĞLU, Efe, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İle İlişkisi”, Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:38, 2013.

KILIÇOĞLU, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 17.B, Ankara 2013.

KOCAGİL, İpek, “Yeni Borçlar Kanunu Işığında İş sözleşmesinin Devri”, Sicil, S:22, Haziran 2011.

KÖKKİLİNÇ Eraltuğ, Ayşegül, “Avrupa Birliği ve Türk Hukuku’nda İşyeri ve İşletmelerin Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1, Bireysel İş Hukuku, 1.B, Ankara 2017.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 4.B, İstanbul 2012.

OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, (Cilt-I), 10.B, İstanbul 2012.

ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008 (İşyeri devri)

ÖZKARACA, Ercüment, İş Sözleşmesinin Devri, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar Konferansı, İstanbul-2014 (İş Sözleşmesinin Devri)

SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku, 22.B, Konya 2017 (İş Hukuku).

SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku Uygulamaları, 5.B, Konya 2015 (İş Hukuku Uygulamaları).

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 13.B, İstanbul 2017.

ŞAHLANAN, Fevzi, “İşyeri Devri ile İş Sözleşmesinin Devrinin Farkı ve Sonuçları (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Dergisi-Hukuk 9, S:324.

TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Tekinay Borçlar Hukuku, İstanbul 1993.

TOPUZ, Seçkin/CANBOLAT, Ferhat, “Kira İlişkisinin Devri, (Yeni) Türk Borçlar Kanununun İlgili 323 üncü Maddesinin Değerlendirilmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:95, 2011.

TUĞ, Adnan, Türk Özel Hukukunda Şekil, 2.B, Konya 1994.

TUNCAY, Can, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul-Barosu/Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2003.

TUNCAY, A. Can, “İş Kanunu Tasarısı’ndaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi”, Mercek, S:8, Nisan 2003.

UPEXRoport, TheLaw of Termination of Employment,London 1994.

VON TUHR, Andreas/PETER, Hans, Allgemeiner Teildes Schweizerischen Obligationenrechts, 1.Band, 3. Auflage, Zürich 1974.

YİĞİT, Yusuf, İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü, İstanbul 2010.

YİĞİT Yusuf, İş Sözleşmesinin Devri, Bursa 2014.