

## İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ

### 1. GENEL OLARAK

İş sözleşmesinin devri, sözleşmenin bütünüyle bir başka işveren tarafından üstlenilmesidir.

İş sözleşmesinin devri ile birlikte işçi ile devreden işveren arasındaki hukuki ilişki sona erer ve iş sözleşmesi aynı içerikle devralan işverenle devam eder.

İş sözleşmesinin devri işyeri devrinden farklı olarak İş Kanunlarında açıkça düzenlenmemiştir.

İş Kanunlarındaki bu boşluk Türk Borçlar Kanunu'nun 429 uncu maddesindeki düzenlemeyle doldurulmuş bulunmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 429 uncu maddesi uyarınca, iş sözleşmesi ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle, devralan, bütün hak ve borçlarıyla birlikte hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur.

Bu durumda, işçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.

İş sözleşmesinin devrinde, taraf olma sıfatıyla birlikte tüm hak ve borçlar bir başka işveren tarafından üstlenilmektedir.

Sözleşmenin devri sonucunda sözleşmenin tarafı değişmekte ancak sözleşmenin içeriğinde herhangi bir değişiklik olmamaktadır.

İş sözleşmesinin devrinde işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ya da yıllık ücret alacağı gibi haklar söz konusu olmaz.

İşveren tarafında meydana gelen değişiklik sonucu devreden işverenle işçi arasındaki hukuki ilişki sona ermektedir.

### 2. İŞYERİNİN DEVRİ İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNİN FARKLI YÖNLERİ

İşyerinin tamamen veya kısmen devrinde, işçinin çalıştığı işyeri birimi aynı kalmakta, sadece bir işveren değişikliği söz konusu olmaktadır. İş sözleşmesinin devrinde ise hem işçinin çalıştığı işyeri hem de işveren değişmektedir.

Örneğin, işçinin çalıştığı işyerinin başkasına satılması suretiyle el değiştirmesi halinde işyeri devri, işçinin bir şirkette çalışırken tarafların rızasıyla bir başka işverene ait işyerinde çalışmaya başlaması halinde ise iş sözleşmesinin bir işverenden başka bir işverene devri söz konusudur.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha, İstanbul 2021, sayfa 245

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu konuyla ilgili kararında, "...İş sözleşmesinin devri, işçi, işveren ve sözleşmesi devralan işveren arasında gerçekleşen, işçinin bundan sonra devralan işverene hizmet vermesini öngören ve geçici ilişkisi kapsamında olmayan üçlü ilişkiyi ifade eder. Devir niteliği itibariyle bir fesih değildir. İşçinin devreden işverenle olan iş sözleşmesinden veya işyeri uygulamasından doğan hakları ve borçları devralan işverene geçer. Yani işçi ile devreden işveren arasındaki iş ilişkisi sona ererken iş sözleşmesi yeni işverenle kesintiye uğramadan devam etmektedir. İşçi iş sözleşmesi devrini kabul etmek zorunda değildir. İşçi devri kabul etmediğinde sözleşmenin feshi işverenin haksız fesih niteliğinde olacaktır. Bu noktada iş sözleşmesinin devri ve işyeri devri arasındaki farklılıkları da ortaya koymak gerekmektedir. İş sözleşmesinin devrinde işyeri devrinde olduğu gibi işveren sıfatında değişiklik meydana gelmekte ve eski işveren yerine sözleşme dışı bir üçüncü kişi yeni işveren olarak mevcut iş sözleşmesine taraf olmaktadır. Ancak işyeri devrinde iş sözleşmeleri kendiliğinden devredilmekte olup, sözleşme devri için ayrıca bir işleme gerek kalmamaktadır. Bu sebeple tarafların ve özellikle işçinin iş sözleşmesinin devri için ayrı bir beyanda bulunmasına gerek yoktur. İş sözleşmesinin devrinde ise işçinin muvafakati gereklidir. Diğer taraftan iş sözleşmesinin devrinde, işçinin sadece işvereni değil kural olarak çalıştığı işyeri de değişmektedir. Bu husus, yapılan işlemin işyeri devri mi yoksa iş sözleşmesinin devri mi olduğunun belirlenmesinde kullanılan önemli bir kriterdir.<sup>2</sup>

İşyeri devri konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6 ncı maddesinde düzenlenmiştir. İşyeri devri halinde işçinin devir tarihinden önce muaccel hale gelmiş işçilik alacaklarından eski ve yeni işveren 2 yıl süreyle birlikte sorumlu olacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 429 uncu maddesinde düzenlenen iş sözleşmesinin devri durumunda ise böyle bir sorumluluk bulunmamaktadır.

### 3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNDE İŞÇİNİN RIZASININ ALINMASI

İş sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı rızasının alınması şarttır. İş sözleşmesinin devrinde işçinin sözlü rızası yeterli olmaz.

Türk Borçlar Kanunu'nun 429 uncu maddesinin birinci fıkrasında," Hizmet sözleşmesi ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir." denilerek iş sözleşmesinin devri için işçinin rızası zorunluluğu vurgulanmıştır.

Kanunda işçinin rızasının yazılı olacağının belirtilmesine karşın bu rızanın hangi anda alınacağı konusunda bir hüküm bulunmamaktadır.

Genel olarak sözleşmenin devrini düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 205 inci maddesine göre; sözleşmenin devrine önceden ya da sonradan rıza verilmesi mümkündür.

Yüksek mahkeme tarafından iş sözleşmesinin devrinde işçinin rızasının devir anında alınması gerektiğine karar verilmiştir.<sup>3</sup>

Bununla birlikte işçi yeni işverenin işyerine giderek çalışmaya başlamışsa artık iş sözleşmesinin devri hükümlerinin uygulanması gerekir. Ancak işçi bu şekilde fiili rıza göstermemişse, bir işverenin yanından çıkarılıp başka bir işverenin yanında girişinin yapılması iş sözleşmesinin devrini sağlamaz. İşverenin bu davranışı iş sözleşmesinin feshi olarak nitelendirilmelidir.<sup>4</sup>



<sup>2</sup> YHGK,13.12.2017,2015/9-2887,2017/1751

<sup>3</sup> Y.9.HD.16.06.2008,41042/15622

<sup>4</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha, İstanbul 2021, sayfa 246

Yüksek mahkeme konuyla ilgili kararında, “İş sözleşmesinin devri işyeri devrinden farklı olarak İş Kanunlarında açıkça düzenlenmemiştir. İş sözleşmesinin devri, işçi, işveren ve iş sözleşmesini devralan işveren arasında gerçekleşen, işçinin bundan sonra devralan işverene hizmet vermesini öngören ve geçici iş ilişkisi kapsamında olmayan üçlü ilişkiyi ifade eder. İş sözleşmesinin devrinin, işçinin onayı alınmadan gerçekleştirilmesi mümkün değildir.”<sup>5</sup>

İş sözleşmesinin devrini düzenleyen sözleşmenin yazılı olması zorunlu değildir.

Buna karşın öğretide her üç tarafın iradesini ortaya koyan yazılı bir hukuki işlemin varlığın yerinde olacağı ileri sürülmektedir. Devreden ve devralan işverenler arasında yapılan sözleşmenin işçi tarafından yazılı olarak onaylanması mümkün ve geçerlidir.<sup>6</sup>

İş sözleşmesi devrinin üç taraflı bir hukuki işlem olması sadece kurulduğu an bakımındandır. Bu bakımdan, işçinin iş ilişkisi sadece devralan işveren ile devam etmektedir. Devreden işverenin ise söz konusu hizmet sözleşmesinden doğan hak ve yetkileri sona ermektedir.<sup>7</sup>

#### 4. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİNİN HÜKÜMLERİ

İş sözleşmesinin devri ile işverenin sözleşmeden doğan hak ve borçları devralan işverene geçer. İş sözleşmesini devralan, devirden önce doğan hak ve borçlardan sorumlu olur. İş sözleşmesinin işveren tarafı olur. İş sözleşmesinin devri iş sözleşmesini sona erdiren bir işlem değildir. Bu nedenle devir anında feshe bağlı hakların ödenmesi yükümlüğü doğmaz.

Yüksek mahkeme konuyla ilgili bir kararında, “...İş sözleşmesinin devri fesih niteliğinde olmadığından feshe bağlı olan yıllık izin ücreti alacağının bu aşamada talep edilme imkânı bulunmamaktadır...” şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>8</sup>

Devirden sonra, işçinin kıdeme bağlı hakları bakımından da tüm çalışma süresi dikkate alınır. İş sözleşmesini devralan işvereni tüm kıdem yüküyle birlikte devralır.

Devir sözleşmesine buna aykırı olarak konulacak hükümler işçi bakımından geçersiz olup, sadece devreden ve devralan işveren arasında hüküm ifade eder. Bu çerçevede işçinin yıllık izin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve sair kıdeme bağlı haklarının devreden yanında ilk işe giriş tarihinden itibaren hesaplanması gerekir.<sup>9</sup>

İş sözleşmesinin devri ile tüm hak ve borçların yeni işverene geçmesi ve artık eski işverenin işçi karşısında bir sorumluluğunun bulunmaması esası kabul edilmiştir.

#### 5. SONUÇ

İş sözleşmesinin devri, sözleşmenin bütünüyle bir başka işveren tarafından üstlenilmesidir.

İş sözleşmesinin devri hukuki niteliği itibarıyla üç taraflı kendine özgü bir sözleşmedir.

Bu sözleşme ile işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi üçüncü kişi konumundaki başka bir işverene tüm hak ve borçları ile birlikte devredilmektedir.



<sup>5</sup> Y.9.HD.18.02.2019,2018/6317,2019/395

<sup>6</sup> N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul,33.Bası,sayfa 301

<sup>7</sup> A.g.e.Dipnot 529

<sup>8</sup> Y.9.HD.,03.0.2018,2017/5684,2018/7413

<sup>9</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha, İstanbul 2021, sayfa 248

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 429 uncu maddesi uyarınca, iş sözleşmesi ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir.

Devir işlemiyle devralan, bütün hak ve borçlarıyla birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafı olur. İşçinin iş sözleşmesi kesintiye uğramadan yeni işverenle devam eder.

İş sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı rızası açıkça şart koşulmuştur.

İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.

İş sözleşmesinin devri ile birlikte kıdeme bağlı olan ve olmayan tüm haklar değişikliğe uğramadan devralan işverene geçmektedir.

Devir niteliği itibarıyla bir fesih değildir. İşçinin devreden işverenle olan iş sözleşmesinden veya işyeri uygulamasından doğan hakları ve borçları devralan işverene geçer.

Eski işverenin işçi karşısında artık bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

İşçi iş sözleşmesi devrini kabul etmek zorunda değildir. İşçi devri kabul etmediğinde sözleşmenin feshi, işverenin haksız feshi niteliğinde olacaktır.

isVerenim.com

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

