

İŞYERİ DEVRİ VE İŞÇİLİK ALACAKLARINDAN SORUMLULUK

1. İŞYERİ DEVRİ KONUSUNDA İŞ KANUNUNDA YER ALAN DÜZENLEME

İşyeri devri veya bölüm 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.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarda ise, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu olduğu aynı maddenin 3.fikrasında açıklanmış ve devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

6098 sayılı TBK'nın 202. maddesinde, "Bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü devralan tarafından yerine getirilmedikçe, ikinci fıkrada öngörülen iki yıllık süre işlemeye başlamaz." şeklinde kurala yer verilerek, bildirim ve ilan yapılmamış oluşunun, sadece devreden sorumluluğunun sınırlandırılması bakımından sonuca etkisinin olduğu kabul edilmiştir.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Yasa koyucu, işyerinin devrinin bir hukuki işleme dayalı olarak yapılabileceğini öngörmüştür. Bu işlem, satış, bağışlama, trampa, kiralama, şirketleşmeye gidilmesi ve benzeri şekillerde ortaya çıkabilir.

Yapılan işyeri veya bölüm devri sözleşmesi ile maddi (faaliyetin ifası için gerekli olan makine ve veya aletler), maddi olmayan unsurların ve işgücünün devri (devir alınan bölümde çalışan işçilerin devralınması) yanında fiziki mekânın devri de zorunludur. Ayrıca bu fiziki mekânda bağımsız bir şekilde mal ve hizmet üretimi yapılması gerekmektedir.

İşyerinin devri/bölüm devri işverenin yönetim hakkının son aşamasıdır. İşyeri devri çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin karlılığı ve verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.¹

İşyerinin devri veya bir bölümün devri halinde iş ilişkisinin işveren tarafı tamamen değişmektedir. Bu sonuç, devre temel teşkil eden kira sözleşmesi gibi geçici süreli bir ilişki kuran bir işlem olsa da değişmez.²

¹ Y.9.HD.T.27.10.2008 ,E.2008/29715,K.2008/28944

² Buna göre işyerinin bir bölümünün devri, hukuksal olarak işyerinin devrinde olduğu gibi, işyerinin teknik amacının gerçekleştirilmesinde işleve sahip bir bölümünün devriyle bağımsız teknik bir amaç oluşturacak şekilde, maddi, gayri maddi unsurlar ve işçilerle birlikte bir hukuki işleme dayalı olarak bir başkasına bırakılmasını ifade eder. Bu koşulların gerçekleşmesi halinde işyeri bölümünü devralan, burasını başlı başına bir teknik amaç (asıl iş) güden bir işyeri olarak işletmeye geçirmiş olur ve kendi adına yasal bildirimlerini yaparak faaliyetini sürdürür. (İş Hukuku H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022,s.233)



İşyerinin bölüm devrinde işçilerin onayı gerekmez. İşçilerin mevcut iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte kendiliğinden devralana geçer.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin 5. fıkrasına göre, işyerini veya bir bölümünü devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

İşyeri devrinde salt işyeri devri olgusu iş sözleşmelerinin feshi için geçerli neden oluşturmaz.

Söz konusu düzenleme uyarınca işyerini veya bir bölümünü devreden ve devralan işverenlerin (işyeri veya bölüm devri dışında) İş Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan haklı fesih nedenleriyle iş sözleşmesini fesih hakkını kullanabilirler.

Devreden veya devralan işveren; işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı hallerde fesih haklarının saklı olduğu hükme bağlandığından, işyeri veya bölüm devri dışında, bu nedenlere dayanarak iş akitlerini süreli fesih hakkını kullanarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinin 1.fıkrası uyarınca geçerli olarak sona erdirebilir.

Bu hükümler karşısında devreden ve devralan işverenlerin işyerinin işsiz olarak devri konusunda anlaşmaları mümkün bulunmamaktadır.³

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında, "(...) Devir, bir ekonomik bütünlüğü olan işletme veya işyeri ya da işyerinin bir bölümünün/kısımının kendi kimliğini koruyarak devrini ifade eder. Bütünlük ise, ekonomik bir faaliyetin icrası ve her birisi için ayrı ayrı belirlenmiş amaçlar doğrultusunda organize edilmiş insan ve eşyalardan oluşan bir bütünlük olarak algılanmalıdır. Kimliğini muhafaza edecek şekilde bir ekonomik bütünlüğün devredilip devredilmediği, her somut devir olayında ayrı ayrı incelenmelidir.

Bu değerlendirmede,

- İşyeri ya da işletmenin türü,
- İşletmenin maddi malvarlığını oluşturan bina ve menkul gibi araçların devredilip devredilmediği,
- Devir anında işletmenin gayri maddi mal varlığını oluşturan aktifin değeri,
- Personelin devralınıp alınmadığı,
- Müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, değişip değişmediği,
- Devirden önce ve sonra işyeri ya da işletmede icra edilen faaliyetin benzerlik gösterip göstermediği,
- Bu faaliyetlerin icra edilmesinde kesintinin süresi gibi kriterler önem kazanır.

Bunların bir veya birkaçı faaliyetin türü, üretim ve işletme metotlarına göre farklı ağırlıkta önemli olabilir..." şeklinde hüküm kurmuştur.⁴

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde yer alan ve yukarıda belirtilen hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.



³ İş Hukuku, Sarper Süzek, Beta Yayınları, İstanbul 2021, Yenilenmiş 21. Baskı, s.210

⁴ Y.9.HD.T.06.04.200, E.2009/13501, K.2009/9655

İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi halinde, bu işlem de bir tür işyeri devridir. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır.⁵

2. DEVİR HALİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARINDAN SORUMLULUK

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre 1475 sayılı yasanın 14. maddesi halen yürürlükte olduğundan, 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.

Genel olarak yapılan bu açıklamaların ardından İş Hukukunda işyeri devrinin işçilik alacaklarına etkileri üzerinde ayrıca durulmalıdır. İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı yasanın 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için 2 yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.⁶

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 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.⁷

3. İŞYERİ DEVRİ KONUSUNDA TÜRK TİCARET KANUNUNUN GETİRDİĞİ DÜZENLEME

3.1. TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ DÜZENLEME

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesinde yapılan düzenleme birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerinin iş ilişkileri bakımından sonuçlarını düzenleyen temel hüküm olmuştur.

⁵ Y.9.HD.T.22.7.2008 ,E. 2007/ 20491 , K.008/ 21645

⁶ Y.9. HD. T.13.01.2021,E. 2016/30897,K. 2021/595

⁷ Y.9. HD.T.13.01.2021, E. 2016/30897,K. 2021/595



6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesi "İş ilişkilerinin geçmesi" başlığını taşımakta olup,

"(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer.

(2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür.

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

(4) Aksi kararlaştırılmadıkça veya hâlin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez.

(5) İşçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler.

(6) Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hâle gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler." şeklinde düzenlenmiştir.

3.2. TÜRK TİCARET KANUNU MADDE 178 İLE İŞ KANUNU MADDE 6 HÜKÜMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) yürürlüğe girdiği 1.7.2012 tarihinden itibaren Türk hukukunda birleşme, bölünme ve tür değiştirme ile sınırlı olsa da işyeri devri ve sonuçlarını düzenleyen iki farklı hüküm bir arada yürürlükte bulunmaktadır.

TTK madde 178 ile İş Kanunu madde 6 hükümlerinin çatışmadığı konularda bu durum bir sorun oluşturmayacaktır. İki hükümde de ortak olan hususlar şunlardır:

1) Her iki hükümde de devredilen işyerindeki iş ilişkileri devralana kendiliğinden, yasa gereği tüm hak ve borçları ile geçmektedir. İşyerini devralan işverenin iş ilişkilerini devralmaktan kaçınma hakkı yoktur.

2) Her iki hükümde de bazı farklar olmakla birlikte devreden ve devralanın işçilik alacaklarından birlikte (müteselsil) sorumlu oldukları esas kabul edilmektedir.

Buna karşılık Türk Ticaret Kanunu (TTK) madde 178 ile İş Kanunu madde 6 arasında önemli temel hususlarda farklılıklar da bulunmaktadır:

1) İş Kanunu madde 6'da işçiye devre itiraz hakkı tanınmamış iken TTK madde 178/1 ile işçiye itiraz hakkı tanınmakta ve ancak "işçi itiraz etmediği takdirde" iş akitlerinin devralana geçeceği öngörülmektedir.

2) İş Kanunu madde 6'da devrin işçi bakımından bir haklı fesih sebebi oluşturmadığı kabul edilmekte iken TTK madde 178/2'de işçinin itirazı halinde iş akdinin sona ereceği düzenlenmiştir.

3) İş Kanunu madde 6'da birleşme ve tür değiştirme halinde müteselsil sorumluluk doğmayacağı belirtilmiş iken TTK madde 178/3' de özel olarak birleşme, bölünme ve tür değiştirme halinde müteselsil sorumluluk öngörülmektedir.



4) TTK 178/4' de müteselsil sorumluluğun kapsamı ve süresi İş Kanunu madde 6'ya kıyasla genişletilmiştir.

5) TTK 178/5 ile işçilere alacakları için teminat talep etme hakkı tanınmaktadır. İş Kanunu madde 6'da bu düzenlemenin bir karşılığı yoktur.⁸

İşyerinin devrinin iş sözleşmelerine etkisi konusunda TTK 178 ile İş Kanunu madde 6 hükümleri çatıştığında, özel hüküm niteliğinde olduğundan TTK hükümleri uygulanacak, buna karşılık bu maddede düzenlenmeyen hususlarda diğer deyişle boşluk halinde İş Kanunu madde 6'ya başvurulacaktır.

Birleşme, bölünme ve tür değiştirme dışındaki tüm işyeri devirlerinde ise İş Kanunu madde 6 uygulama alanı bulacaktır.

Ticaret şirketlerinde belirtilen haller dışındaki devirlerde; örneğin satış veya kiralama hallerinde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanamayacaktır.⁹

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 428. maddesinde de işyerinin tamamının veya bir bölümünün devrine ilişkin olarak düzenleme yer almakta olup, İş Kanunu'ndaki düzenlemeyle büyük ölçüde aynı hükümleri içermektedir. Söz konusu düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışındaki işyerlerinde işyeri veya bölüm devri durumlarında uygulanacaktır.

isVerenim.com

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



⁸ Yeni TTK'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değişiminin İş İlişkilerine Etkisi, Mustafa Alp Dokuz, Çalışma ve Toplum Dergisi,32.Sayı(2012/1)

⁹ İş Hukuku, Sarper Süzek ,Beta Yayınları, İstanbul 2021,Yenilenmiş 21.Baskı,s.213-214