

İŞYERİ DEVRİNİN İŞÇİLİK HAKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

I-GİRİŞ

İşyeri devirleri sürekli yaşanmaktadır. Bir işyerinin tümü veya bir kısmı diğer işverene devredilmektedir. İşçilerin bu devir işlemlerinde ne karara katılma gibi bir konuları ne de devir işlemini benimsemeyip iş akdini haklı nedenle feshetme yetkileri bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile işyeri devirlerinde işçiler pasif sùjedir.

İşçilerin bu pasif konularına karşın iş sözleşmeleri, yeni işverenle başkaca bir işleme gerek kalmaksızın aynen devam etmekte, işyeri sanki hiç devredilmemiş gibi varlığını sürdürmektedir. İşyerinin devri, iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi itibarıyla İş Hukukunda önem kazanan bir konudur; yalın olarak işyerinin devri, İş Hukukunun konusu değildir[1].

İşçilerin iş sözleşmeleri ileride bir gün sona erdiğinde hak ettikleri kıdem, ihbar tazminatları, bayram hafta tatili ücretleri, alamadıkları ücret ve fazla mesai, kullanmadıkları yıllık izinlerinin ücretleri hangi işveren tarafından ödenecektir. Konu ile ilgili 4857 sayılı İş Kanununun 6. Maddesine göre "Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır".

II- İŞÇİLİK HAKLARI

İşçilerin genel olarak işçilik hakları, ücret, ikramiye, fazla mesai, tatil ücretleri, yıllık izin ücreti, ihbar ve kıdem tazminatı... vs şeklinde sıralanabilir. İşyerinin devri nedeniyle önceki ve sonraki işverenlerin işçilik hakları bakımından sorumlulukları hem zaman hem de alacağın türü açısından önem göstermektedir.

İşyerinin devri halinde devralan işveren Yasa gereği tüm hak ve borçları ile birlikte iş sözleşmelerinin tarafı olurken; devreden işveren, devir ile birlikte iş sözleşmelerinin tarafı olmaktan çıkar ve gerçekleşen borçlu değişikliği nedeniyle kural olarak işçilere karşı her türlü yükümlülüklerinden de kurtulur. Ancak birçok yabancı hukuk sisteminde olduğu gibi, Hukukumuzda da devreden işverenin devir ile birlikte işçilere karşı her türlü borcundan da kurtulması uygun görülmemiş ve kendi döneminde gerçekleşen işçilik alacaklarından sorumluluğunun belirli bir süre devam etmesi kabul edilmiştir[2]. Ülkemizdeki yasal çerçeveye göre, devreden işverenin devir tarihi itibarıyla ödenmesi gerekli borçlarından dolayı sorumluluğu iki yıl boyunca devam etmektedir. Kural olarak, devreden işverenin borcu devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken işçilik alacaklarıdır.

"Devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar" deyimi ne anlama gelmektedir. Bir kere, konunun iş hukukunu ilgilendirdiği ve işyeri devrinin işçilik haklarına etkisini hedeflediği dikkate alınırsa bunun, işyerinin devriyle birlikte hizmet sözleşmeleri de devredilmiş sayılan işçilerin devirden önce doğup da devir esnasında ödenmesi gereken (muaccel) işçilik haklarını ifade ettiği söylenebilir. Yoksa devreden devirden önce sözleşmeleri sona eren işçilere karşı borçlarından yahut işçi dışındaki kimselere olan borcundan sorumluluğu bu hükümde düzenlenmiş (kastedilmiş) değildir. Çünkü yasal düzenlemenin amacı, işyerinin tümünden veya kısmen devri sonucu hizmet sözleşmeleri de devralana geçen işçilerin devirden önce doğmuş muaccel alacaklarını güvenceye bağlamaktır. Devirden önce sözleşmesi sona erenlerin hizmet sözleşmeleri devralana geçmiş sayılmayacağından bu sonucu yadsımamak gerekir. Madde hükmünün hizmet sözleşmesi devir esnasında mevcut olup da devirle birlikte devralana geçip artık onunla devam eden işçilerin devirden önce oluşan ve devir esnasında ödenmesi gereken haklarını kapsadığı tartışmadan uzaktır. Bu tür işçilerin ödenmesi gereken haklarına ise örneğin devirden önce hak kazanılan ve ödenmesi gereken ücret ile ikramiye, fazla çalışma ücreti gibi işçilik haklarının girdiği söylenebilir[3].

a- Kıdem tazminatı

1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde yer alan özel bir düzenlemeye göre, "İşyerlerinin 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 hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur."

Buna göre, işyeri devirlerinde işçi sonradan kıdem tazminatını alacak şekilde işyerinden ayrıldığında kendisine ödenecek olan kıdem tazminatı tıpkı işyeri hiç devredilmemiş olsaydı alacağı miktarla aynı olacaktır. Diğer bir ifade ile işyeri devrinin kıdem tazminatını artırıcı veya azaltıcı bir etkisi yoktur.

Devralan işverenin kıdem tazminatını ödeme sorumluluğu, sadece devir tarihinden itibaren başlamamakta, o işçinin aynı işyerinde işe başladığı tarihe kadar sorumluluğu geriye girmektedir. Diğer bir ifade ile devirden önceki dönemden kaynaklanan işçilik alacakları için devreden işverene başvurulması gerektiğini söyleyemez. Kısaca tüm dönem için kıdem tazminatını ödeyecektir. Kıdem tazminatının tamamını ödeyen devralan işveren, ödediği tazminatın işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlı olan kısmını devreden işverene rücu edebilir[4]. Şüphesiz işçi, dilerse, devreden işverene karşı, sorumlu olduğu miktarla sınırlı olmak üzere, doğrudan dava açabilir.

Kıdem tazminatından hangi işverenin ne kadar sorumlu olacağına dair Kanundaki amir hükümlere aykırı sözleşme yapılmışsa bu işçiye karşı geçerli olmayacaktır.

4857 sayılı Kanunun 6. Maddesinde devreden işverenin sorumluluğu iki yılla sınırlanmasına rağmen bu kıdem tazminatında geçerli olmayacaktır. İşçi devirden ne kadar sonra kıdem tazminatına hak kazanırsa kazansın, devreden de devralanla birlikte kıdem tazminatından sorumluluğu devam etmektedir[5]. Bir başka ifadeyle, devreden işveren eski işçisinin kıdem tazminatından fesih tarihinden itibaren 10 yıllık zamanasımı süresi içinde sorumlu olmaya devam edecektir. İki yılla sınırlanan sorumluluk sadece devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarla ilgilidir.

b- İhbar tazminatı

Bilindiği gibi ihbar tazminatı 4857 sayılı İş Kanununun 17. Maddesi gereğince işçinin işyerindeki hizmet süresine göre hesaplanmakta, işyeri devirlerinde de işçinin hizmet süresinin esas alındığı hakları arasında yer almaktadır.

İşyeri bir başka işverene devredildiğinde, devir tarihinde var olan iş sözleşmeleri sona ermediğinden ihbar tazminatı için aranan fesih koşulu gerçekleşmiş olmayacaktır[6]. Bu nedenle devreden işverenin devir esnasında ihbar tazminatı ödemek gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

İşyerini devralan işveren, Yasadaki "işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür" hükmü gereği, işçiye ihbar tazminatını tüm dönem için ödemek zorundadır. Diğer bir ifade ile işçinin bu işyerinde işe başladığı tarihten işten çıktığı tarihe kadar olan tüm dönem için son işveren tarafından kendisine ihbar tazminatı ödenecektir.

Son işveren devir tarihinden önceki dönem için devreden işverene rücu yapamayacaktır. Ancak, iki işveren arasında rücuyla içeren bir sözleşme yapılır ise bu sözleşme özgürlüğü nedeniyle geçerli sayılacaktır.

c- Yıllık Ücretli İzin

4857 sayılı İş Kanunundaki yıllık ücretle ilgili düzenlemelere göre, esas olan işçinin yıllık iznini kullanmasıdır. Buna rağmen, kullanılmayan yıllık ücretli izin günleri var ve iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ermişse izin günleri kadar ücreti alacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu bu konuyu düzenleyen özel bir hükme yer vermediğinden İş K. 6/3 hükmünün yıllık ücretli izin alacağını da kapsadığı kabul edilmelidir. Fakat bu durumda şuna dikkat edilmelidir; devreden artık ilgili işçinin (veya işçilerin) iş ilişkisinden çıkıp işveren sıfatını kaybettiğinden ve yıllık ücretli izinden de vazgeçilemeyeceğinden, ilgili işçiye yıllık ücretli izini fiilen ve hukuken verme yükümü ve imkanı sadece devralana aittir. Devreden, işçiye iznin (geç de olsa) kullandırımı yahut sözleşme son bulduğu için yıllık izin ücretinin ödenmesi (İş K. 59) gündeme geldiğinde (henüz sorumluluk süresi dolmamışsa) devralanla birlikte yıllık izin ücretinden sorumlu olur. Yoksa yıllık ücretli iznin kullandırımına yönelik bir talebin muhatabı olması (işin doğası gereği) mümkün değildir[7].

Devreden işverenin sorumluluğu, devir tarihinde muaccel olan işçi alacakları için geçerlidir. Oysa devirle birlikte iş sözleşmeleri sona ermemekte, tüm hak ve borçları ile birlikte devralan işverene geçmektedir. Bu nedenle, devreden işveren zamanında hak edilip de kullanılmayan yıllık izinlere ait ücretlerin devir tarihinde muacceliyeti yok ise, diğer bir ifade ile iş sözleşmesi sona ermemiş ise devreden işverenin sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

d- Ücret, Fazla Mesai vs. gibi Diğer Haklar

İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsil 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[8].

III- SONUÇ

İşyeri devri sonrasında çalışmaya devam eden işçilerin işçilik haklarından hangi işverenin ne kadarından sorumlu olacağına ilişkin tereddüdü gideren düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 6. Maddesinde yer almaktadır.

Kıdem tazminatı açısından işçi tüm kıdem tazminatını devralan işverenden/son işverenden talep edebilir. Devralan işveren sadece kendi döneminden değil devreden işverenin döneminden de sorumludur. Ancak işçi dilerse, devreden işverenin yanında çalıştığı süre ve devir esnasındaki ücretiyle sınırlı olacak şekilde hesaplanacak kıdem tazminatı için devreden işverene müracaat edebilir. İş Kanununun 6. Maddesinde ifade edilen devir tarihinden itibaren 2 yıl sorumlu kalma kıdem tazminatı için geçerli değildir, devir tarihinden örneğin 6 yıl sonra bile kıdem tazminatı bu şekilde devreden işverenden istenebilir[9].

İhbar tazminatı, kullanılmayan yıllık izinlere ait ücretlerden tamamıyla devreden işveren sorumludur.

Ücret, fazla mesai, ikramiye, tatil ücretleri ... gibi diğer alacaklardan ise mutlak olarak devralan işveren sorumludur. Ancak işçi isterse müteselsil sorumlu olan devreden işverenden de bu miktarları talep edebilir. Bunun koşulu, devir tarihinden iki yıllık hak düşürücü süre içinde, devirden önce doğmuş olup, devir tarihinde ödenmesi gereken borç niteliğinde olmasıdır.

[1] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 205.

[2] Ercüment Özkaraca, "İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk" Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2009/1,s.149.

[3] Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 336.

[4] Sarper Süzek, İř Hukuku, İstanbul 2011, s.186.

[5] Ercan Akyiğit, İř Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 337.

[6] Hamdi Mollamahmutoğlu, İř Hukuku, Ankara 2008, s. 208.

[7] Ercan Akyiğit, İř Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 337.

[8] Yrg. 9. HD'nin 02.06.2008 tarihli ve E. 2007/21773, K. 2008/13451 sayılı kararı.

[9] Ayrıntılı değerlendirme için bkz: Selahattin BAYRAM, "İşyeri Devrinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk Sreye Tabi Mi?" Mali özm Dergisi, Sayı: 102, s.306-315.