

İŞYERİ DEVİRLERİNDE İŞVERENLERİN İŞÇİLİK ALACAKLARI AÇISINDAN SORUMLULUKLARI

I- GİRİŞ

İşçilerin iş güvencesini tehlikeye sokan en önemli nedenlerden biri çalıştıkları işyerinin el değiştirmesi, devir yoluyla bir işverenden başka bir işverene geçmesidir. Çağdaş iş hukukunda, işyerinin devredilmesine karşın işin sürekliliği ve iş akdinin yeni işverene devamı sağlanarak iş akdinin dayanıksızlığı giderilmeye çalışılmaktadır[1].

1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinde (örneğin 14, 53) işyerinin devrinden söz edilmekle beraber, bu konuyu genel olarak düzenleyen ve sonuçlarını belirleyen hükümler bulunmamaktaydı. Oysa çalışma hayatının çok önemli sorunlarından biri olarak bir çok ülkede, örneğin İsviçre, Almanya ve diğerlerinde işyerinin ve işyerinin bir bölümünün devri hakkında yasama organının müdahalesi çoktan gerçekleşmiş Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde mevzuatlarının uyumlaştırılması amacıyla 77/187 sayılı Yönerge yürürlüğe konulmuş ve bununla ilgili 2001/23 sayılı yeni bir Yönerge de çıkarılmıştı. İşyerinin devri ve sonuçları hakkındaki boşluk, doktrin ve yargı kararlarıyla İş Kanununun temel esaslarına göre doldurulmuş olmasına rağmen, özellikle ekonomik koşulların etkileriyle daha sık görülen bu tür devirler için kanuna açık düzenlemeler getirilmesi tarafların menfaatleri yönünden de kaçınılmaz bir durum olarak görülmüştür. İş Kanununun genel hükümleri arasında işyerinin devrine ilişkin konular eklenirken, Avrupa Birliği müktesebatından başka diğer ülkelerin yararlanılabilecek maddeleri ve özellikle konu ile bağlantısı bulunan Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin ilkeleri göz önünde tutulmuştur[2]. Bu gerekçelerle hazırlanan 4857 sayılı İş Kanununun işyerinin veya bir bölümünün devri başlıklı 6 ncı maddesinin konumuzla ilgili hükümlerine göre,

"İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

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

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır

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

II- İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI

İşyeri devri dolayısıyla önceki işverenin yanına, sonraki işveren ilave olmakta, işçi ise değişmemektedir. Yargıtay, işyeri devrini, işverenin yönetim hakkının son aşaması olduğunu, çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelmediğini kabul etmektedir[3]. Bu nedenle işçi, işyeri devrinde sonuca etkili olamamakta, eskisi gibi çalışması istenmektedir.

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[4].

A- İşçilik Hakları

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 sorumlu olunan ve olunmayan zaman hem de alacağı türü açısından önem göstermektedir.

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 mütelsilen 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[5].

Yıllık ücretli izin parasından devreden işveren sorumlu olmamalıdır. Zira 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. Bu kapsamda ihbar tazminatından da devreden işveren sorumlu olmayacaktır.

Kıdem tazminatında işverenlerin sorumluluğu istisnai bir özellik göstermektedir. Genel kuraldan farklı olarak, 1475 sayılı İş Kanununun tek yürürlükte bulunan maddesi olan 14. Madde gereği devreden işverenin sorumluluğu 2 yıllık süre ile sınırlanmamış, devir tarihindeki ücret ve kıdemi kadar sorumlu olduğu düzenlemelerde yer almıştır. Zira, kıdem tazminatından yeni işverenin sorumluluğu, iş sözleşmesinin geçişten önce kurulmuş olmakla birlikte geçişten sonra da aynen süregelmekte bulunmasından ve kıdem tazminatı borcunu doğuran iş sözleşmesinin sona erme olgusunun onun işverenlik dönemine rastlamasından ötürüdür[6]. Diğer bir ifadeyle, devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu süre ile sınırlandırılmamış, devir tarihinde o işçiye ne kadar kıdem tazminatı ödeyecek idiyse o miktarla sınırlandırılmıştır.

İşyerinin devri halinde, iş sözleşmesi devralan işverene geçen işçinin bir alacağından işverenlerin birlikte sorumlu olup olmadıklarının tespitinde, bu alacağın işçinin hizmet süresinin esas alınarak hesaplanan bir alacak olup olmamasının önemi yoktur. Başka bir deyişle, devralan işveren, işçinin gerek devirden önce gerek devirden sonra muaccel olan tüm alacaklarından, bunların işçinin hizmet süresinin esas alındığı alacaklar olup olmadığından bağımsız olarak sorumludur. Devreden işveren de, yine hizmet süresinin esas alındığı bir alacak olup olmadığından bağımsız olarak, işçinin devir tarihinde muaccel olan alacaklarından, devir tarihinden itibaren iki yıl süre ile devralan işverenle birlikte sorumludur. Bu nedenle, öğretide, fazla çalışma ücretinin işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklardan olmamasına dayanılarak savunulan, fazla çalışma ücretlerinden işverenlerin müteselsilen sorumlu olmadıkları, her işveren kendi dönemiyle sınırlı olarak sorumlu olduğu yönündeki görüşe katılamamaktayız[7].

B- Devreden İşverenin Sorumluluğu

Maddeye göre, devreden işveren, devir tarihinden itibaren iki yıl sorumludur. Sorumlu olduğu şey, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardır. Düzenlemedeki "ve" bağlacına dikkat edilirse, devir tarihinde ödenmesi gerekmeyen borçlardan devirden önce doğmuş olsa bile devreden işveren sorumlu olmayacaktır. Bu borçlardan da yalnızca kendisi değil devrettiği işveren de sorumludur. Dolayısıyla işçi alacağını devralan işverenden de isteyebilir.

Kanunun hükmüne göre, her iki işverenin birlikte sorumluluğu, BK. Md. 50 kapsamında müşterek ve müteselsil sorumluluk olarak anlaşılmalıdır. Her iki işverenin, devir sözleşmesi ile farklı bir düzenleme kabul etmeleri kendi aralarında hüküm ifade etmekle birlikte işçiye karşı hüküm ifade etmez[8].

Devreden işveren, devir tarihinde muaccel olan alacaklardan birlikte sorumlu iken, devirden sonra doğan veya muaccel olan –kıdem tazminatı dışındaki- alacaklardan dolayı herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu alacaklardan tek başına devralan işveren sorumludur[9]. Devreden işveren, işyerini devrederek iş ilişkisinin tarafı olmaktan çıkmıştır. Bu nedenle tarafı olmadığı iş ilişkisinin devir tarihinden sonra doğan işçi alacaklarından sorumlu olmaması da uyumludur.

C- İki Yıllık Süre

Sorumluluk için iki yıllık bir sınırlama vardır. Bu sınırlama Borçlar Kanunu md. 179'a paralellik kurulmuştur. 179. maddenin açık anlatımında, bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleriyle birlikte üzerine alan kimsenin, borcu üzerine aldığı alacaklılara ihbar veya gazetelerde ilan edince bunlara bağlı borçlardan dolayı alacaklılara karşı doğrudan doğruya borçlu olduğu vurgulanmıştır. Hemen devamında ise evvelki borçlu dahi iki yıl süreyle yenisiyle müteselsil (dayanımlı) sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Süreyi, muaccel olmuş alacaklar için ihbar veya ilan tarihinden, sonradan muaccel alacaklar için muacceliyetin vuku bulunduğu tarihten itibaren işletilmeye başlayacağı belirtilmiştir[10].

Yasaca öngörülen iki yıl deyimi, devir işleminin gerçekleştiği tarihten itibaren geçecek iki yıl (2 x 365 = 730 gün) anlamındadır. Yani (1 Ocak'ta başlayıp 31 Aralık'ta sona eren) takvim yılı veya (çalışılan günlerden oluşan) iş yılı manasına gelmez. Devreden 2 yıl süreyle sorumluluğunun sözleşmelerle daha aşağıya (örneğin 1 yıla) çekilmesi mümkün değildir ama (örneğin 3 veya 5 yıl gibi) artırmanın mümkün ve geçerli olduğu kanısındayız. Zira anılan hüküm (İş K. 6/3,c.2) işçi lehine asgari bir düzenleme olduğundan işçi lehine aşılabılır fakat işçi aleyhine olacak biçimde aşılması geçerlilik taşımaz[11].

İki yıllık süre, hak düşürücü süredir. İki yıllık süre başlar ve biter. Durması, kesilmesi olmadığı gibi, taraflar ileri sürmese bile hakim tarafından kendiliğinden dikkate alınır.

İki yılla sorumlu olunan husus, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarla ilgilidir. Örneğin kıdem tazminatında fesihden itibaren 10 yıllık zaman aşımı süresi boyunca devreden işverenin sorumluluğu devam etmektedir.

D- Devralan İşverenin Sorumluluğu

Devralan işverenin, işçilerin devrinden önce doğan alacaklarından da sorumlu olması, devir halinde iş sözleşmelerinin yasa gereği bütün hak ve borçları ile kendisine geçmesine ilişkin genel prensibin bir sonucu olmanın yanında, İş Yasası'nın 6. maddesinin devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğunu düzenleyen 3. fıkra hükmünün de bir gereğidir[12].

III- SONUÇ

İşverenin girişim ve sözleşme özgürlüğü gereği, ekonomik nedenler ile işin niteliği gibi nedenlerle işyeri veya işyerinin bir bölümü ile ilgili olarak kararlar almaya, yapısal değişiklikler yapmaya, işyerini daraltmaya, bir başkasına devretmeye yasal hakkı vardır[13]. Bu kapsamda, işyerinin tamamı ya da bir bölümü yeni bir işverene devredildiğinde iş sözleşmelerindeki tüm hak ve borçlar da devralan işverene geçer.

İşyerini devreden işverenin de işçilere karşı devir söz konusu olsa bile bazı borçları bulunmaktadır. Bu borcu devir tarihinden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken işçilik haklarıdır. Devreden işveren devir tarihinden itibaren 2 yıl boyunca bu borcu işçiye ödeme konusunda devralan işverenle birlikte müteselsil borçludur. Kıdem tazminatı konusunda farklı bir düzenlemeye gidilmiş olup devreden işverenin sorumluluğu iki yılla sınırlı tutulmamıştır. Bu süreden çok sonra olsa bile devreden işverenin kıdem tazminatı ödenmesi gereken eski işçisine karşı devir tarihindeki ücret ve kıdemi kadar sorumluluğu devam eder.

Devralan işveren işçilerin devir tarihinden sonraki tüm haklarını ödemekle yükümlü olduğu gibi, devirden önceki haklarından da sorumludur. Ancak, devirden önceki dönemde doğmuş bulunan işçi alacaklarını işçiye ödemiş olan devralan işveren, ödediği bu miktarları devreden işverenden ister.

[1] Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2011, s.183.

[2] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

[3] Yrg. 9. HD'nin 27.10.2008 tarihli ve E.2008/29715, K.2008/28944 sayılı kararı.

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

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

[6] Mustafa Çenberçi, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 467.

[7] Ercüment Özkaraca, "İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk" Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2009/1,s.150.

[8] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.211.

[9] Ercüment Özkaraca, "İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk" Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2009/1,s.152.

[10] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s.4.

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

[12] Ercüment Özkaraca, "İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk" Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2009/1,s.143.

[13] Selahattin BAYRAM, "İşyeri Devrinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk Süreye Tabi Mi?" Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 102, s.309.