



Certificate of Achievement

this certificate is presented to

Dr. Öğretim Görevlisi, Banu DENİZLİ ÖZTÜRK

IN ORAL PRESENTATION, RECOGNITION AND APPRECIATION OF RESEARCH CONTRIBUTION TO
KARADENİZ 13TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES
JULY 21 - 24, 2023 - ST. PETERSBURG
WITH THE PAPER ENTITLED
" RESPONSIBILITY FOR SEVERANCE PAY IN THE TRANSFER OF UNDERTAKING "



JULY 24, 2023



PROF. DR. HAJAR HUSEYNOVA

www.karadenizkongresi.org

PROCEEDING BOOK





**KARADENİZ
13. ULUSLARARASI
SOSYAL BİLİMLER
KONGRESİ**

ST. PETERSBURG 21 - 24 Temmuz 2023

**KONGRE
TAKVİMİ** Özetlerin gönderileceği son tarih: 14 Temmuz 2023
Tam metinlerin gönderileceği son tarih: 25 Temmuz 2023
Kongre kitabı yayın tarihi: 20 Ağustos 2023

www.karadenizkongresi.org

**KARADENİZ
13th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES
July 21 - 24, 2023
ST. PETERSBURG**

ISBN : 978-625-6830-10-3

ACADEMY GLOBAL PUBLISHING HOUSE





KARADENİZ
13TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES
JULY 21 - 24, 2023
ST. PETERSBURG

Edited By

PROF. DR. HƏCƏR HÜSEYNOVA

CONGRESS ORGANIZING BOARD

Head of Conference: Prof. Dr. Həcər Hüseynova

Head of Organizing Board: Dr Gültekin Gürçay

Organizing Committee Member: Prof. Dr. Ali Bilgili

Organizing Committee Member: Prof. Dr. Naile Bilgili

Organizing Committee Member: Doç. Dr. Nazilə Abdullazadə

Organizing Committee Member: PROF. DR. BAŞAK HANEDAN

Organizing Committee Member: Prof. Dr. Hülya Çiçek

Organizing Committee Member: Dr. Mehdi Meskini Heydarlou

Organizing Committee Member: Prof. Dr. Dwi Solisworo

Organizing Committee Member: Prof. Dr. Dody Hartando

Organizing Committee Member: Prof. Dr. Raihan Yusoph

Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Ivaylo Staykov

Organizing Committee Member: Assist. Prof. Dr. K. R. Padma

Organizing Committee Member: Amaneh Manafidizaji

Organizing Committee Member: Aynurə Əliyeva

All rights of this book belong to Academy Global Publishing House

Without permission can't be duplicate or copied.

Authors of chapters are responsible both ethically and juridically.

Academy Conference–2023 ©

Issued: 20.08.2023

ISBN: 978-625-6830-10-3

CONFERENCE ID

KARADENIZ 13TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES

DATE – PLACE
JULY 21 - 24, 2023
ST. PETERSBURG

ORGANIZATION
ACADEMY GLOBAL CONFERENCES

EVALUATION PROCESS
All applications have undergone a double-blind peer review process.

PARTICIPATING COUNTRIES
Turkey – Azerbaijan- Iran – Egypt – Portugal – Spain - Kuala Lumpur – Albania –
Nigeria – Indonesia- Malaysia - Saudi Arabia - India. Canada – Georgia – Albania –
Germany – Russia – Thailand – Latvia – Japan – Romania – Czech Republic –
Philippines – Brazil

PRESENTATION
Oral presentation

PERCENTAGE OF PARTICIPATION
45% FROM Turkey And 55% From Other Countries

LANGUAGES
Turkish, English, Russian, Persian, Arabic

Scientific & Review Committee

- Prof. Dr. Ali BİLGİLİ – Türkiye
Prof. Dr. Naile BİLGİLİ – Türkiye
Prof. Dr. Başak HANEDAN – Türkiye
Prof. Dr. Hülya Çiçek KANBUR – Türkiye
Prof. Dr. Emine KOCA – Türkiye
Prof. Dr. Fatma KOÇ – Türkiye
Prof. Dr. Bülent KURTIŞOĞLU – Türkiye
Prof. Dr. Hajar Huseynova – Azerbaijan
Prof. Dr. Dwi SULISWORO – Indonesia
Prof. Dr. Natalia LATYGINA – Ukraina
Prof. Dr. Yunir ABDRAHIMOV – Russia
Prof. Muntazir MEHDI – Pakistan
Prof. Dr. Raihan YUSOPH – Philippines
Prof. Dr. Akbar VALADBİGİ – Iran
Prof. Dr. F. Oben ÜRÜ – Türkiye
Prof. Dr. T.Venkat Narayana RAO – India
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ – Türkiye
Prof. Dr. Mustafa BAYRAM – Türkiye
Prof. Dr. Saim Zeki BOSTAN – Türkiye
Prof. Dr. Hyeonjin Lee – China
Assoc. Prof. Dr. Abdulsemet AYDIN – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mehmet Fırat BARAN - Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Dilorom HAMROEVA - Ozbekstan
Assoc. Prof. Dr. Abbas GHAFFARI – Iran
Assoc. Prof. Dr. Yeliz ÇAKIR SAHİLLİ - Türkiye
Assoc. Prof. Ivaylo STAYKOV - Bulgaria
Assoc. Prof. Dr. Dini Yuniarti – Indonesia
Assoc. Prof. Dr. Ümit AYATA – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Okan SARIGÖZ – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Eda BOZKURT – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Ahmet TOPAL – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir Kırbaş – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mesut Bulut – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Fahriye Emgili – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Sandeep GUPTA – India
Assoc. Prof. Dr. Veysel PARLAK – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mahmut İSLAMOĞLU – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Nazile Abdullazade – Azerbaijan
Assist. Prof. Dr. Göksel ULAY – Türkiye
Assist. Prof. K. R. PADMA – India
Assist. Prof. Dr. Omid AFGHAN - Afghanistan
Assist. Prof. Dr. Maha Hamdan ALANAZİ - Saudi Arabia
Assist. Prof. Dr. Dzhakipbek Altaevich ALTAYEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Amina Salihi BAYERO – Nigeria
Assist. Prof. Dr. Baurcan BOTAKARAEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Ahmad Sharif FAKHEER - Jordania

Assist. Prof. Dr. Gültekin GÜRÇAY – Türkiye
Assist. Prof. Dr. Dody HARTANTO - Indonesia
Assist. Prof. Dr. Mehdi Meskini HEYDALOU – Iran
Assist. Prof. Dr. Bazarhan İMANGALİYEVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Keles Nurmaşılı JAYLIBAY - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Mamatkuli JURAYEV – Uzbekistan
Assist. Prof. Dr. Kalemkas KALIBAEVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Bouaraour KAMEL – Algeria
Assist. Prof. Dr. Alia R. MASALİMOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Amanbay MOLDİBAEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Ayslu B. SARSEKENOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Bhumika SHARMA - India
Assist. Prof. Dr. Gulşat ŞUGAYEVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. K.A. TLEUBERGENOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Cholpon TOKTOSUNOVA – Kirgizia
Assist. Prof. Dr. Hoang Anh TUAN - Vietnam
Assist. Prof. Dr. Botagul TURGUNBAEVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Dinarakhan TURSUNALİEVA - Kirgizia
Assist. Prof. Dr. Yang ZİTONG – China
Assist. Prof. Dr. Gulmira ABDİRASULOVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Imran Latif Saifi – South Africa
Assist. Prof. Dr. Zohaib Hassan Sain – Pakistan
Assist. Prof. Dr. Murat GENÇ – Türkiye
Assist. Prof. Dr. Monisa Qadiri – India
Assist. Prof. Dr. Vaiva BALCIUNIENE – Lithuania
Assist. Prof. Dr. Meltem AVAN – Türkiye
Aynurə Əliyeva - Azerbaijan
Sonali MALHOTRA - India



KARADENİZ KONGRELERİ

Sosyal Bilimler - Sağlık Bilimleri - Fen Bilimleri - Matematik - Mühendislik - Güzel Sanatlar - Spor Bilimi

ANASAYFA

KURULLAR

KONGRE BİLGİLERİ

DERGİLER

SERĞİ

KONGRE KİTAPLARI

BAŞVURU

İLETİŞİM

Kongremiz, doçentlik, akademik teşvik, atama ve yükselme kriterlerine uygundur.
Türkiye'den katılım % 45 kota ile sınırlıdır.
Eşzamanlı olarak Yüzyüze ve Online olarak gerçekleştirilecektir.



Karadeniz 13. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi

21 - 24 Temmuz 2023

St. Petersburg - Rusya

KARADENİZ
13th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES
13th INTERNATIONAL CONFERENCE ON APPLIED SCIENCES
Meeting ID: 881 9370 7664 Passcode: 123456

23 Temmuz / July 23, 2023 / 10:00 – 12:00 Time zone in Turkey (GMT+3)

Salon / Hall	Oturum Başkanı	Bildiri No ve Başlığı / Paper ID and Title	Authors
SALON 2	Assoc. Prof. Dr. Abdullah ÖMERCİOĞLU	1 MUHASEBEDE ETİK KAVRAMININ ÖNEMİ: DERGİPARK ÜZERİNDE BİBLİYOMETRİK BİR ARAŞTIRMA	Dr. Öğr. Üyesi Hakan ALIUSTA
		2 THE APPLICABILITY OF THE OMBUDSMAN INSTITUTION TO TAX DISPUTES AND ITS EFFECTS ON THE TAX PERCEPTION	Assoc. Prof. Dr. Abdullah ÖMERCİOĞLU
		ALTERNATIVE SOLUTION METHODS IN TAX DISPUTES	Assoc. Prof. Dr. Abdullah ÖMERCİOĞLU
		3 EFFECT OF EMPLOYER'S BANKRUPTCY ON LABOR RECEIVABLES	Dr. Öğretim Görevlisi, Banu DENİZLİ ÖZTÜRK
		4 RESPONSIBILITY FOR SEVERANCE PAY IN THE TRANSFER OF UNDERTAKING	Dr. Öğretim Görevlisi, Banu DENİZLİ ÖZTÜRK
		5 Do Carbon Emissions and Economic Growth Affect Financial Stress? A Global Analysis with ARDL Bounds Testing Approach	Dr. Bilge ÇİPE Dr. Dilek USANMAZ
		6 The Effect of CBRT Policy Rates on Consumer Loans in Periods of Political and Economic Instability	Dr. Dilek USANMAZ Dr. Bilge ÇİPE
7 TANIMLAYICI VE BUYRUKSAL SÜBJEKTİF NÖRMLARIN BİLİNÇLİ TÜKETİMDEKİ ROLÜ	Yüksek Lisans öğrencisi, Meltem Neslihan SAVKAT Dr. Öğr. Üyesi, Filiz EROĞLU		

Contents

SPOR BİLİMLERİ ALANINDAKİ AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞTIKLARI KURUMA YÖNELİK KRİZ YÖNETİMİ DURUMLARININ İNCELENMESİ.....	1
YEREL GASTRONOMİ KÜLTÜREL ANALİZİ: ÇAYBAŞI ÖRNEĞİ.....	11
İŞYERİ DEVRİNDE KIDEM TAZMİNATINDAN SORUMLULUK	27
TÜRK XALQLARININ ORTAQ MƏNƏVİ DƏYƏRLƏRİ: HEYDƏR ƏLİYEV VƏ “KİTABİ DƏDƏ QORQUD” ...	35
HEYDƏR ƏLİYEV DAĞLIQ QARABAĞ MÜNAQIŞƏSİ HAQQINDA	41
KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMUNUN VERGİ UYUŞMAZLIKLARINA UYGULANABİLİRLİĞİ VE MÜKELLEF ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	47
VERGİ UYUŞMAZLIKLARINDA ALTERNATİF ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ	58
KARBON SALINIMI FİNANSAL STRESİ ETKİLER Mİ? ARDL SINIR TESTİ YAKLAŞIMI İLE KÜRESEL BİR ANALİZ	68
SİYASİ VE EKONOMİK İSTİKRAZLIK DÖNEMLERİNDE TCMB POLİTİKA FAİZ ORANININ TÜKETİCİ KREDİLERİNİ YÖNLENDİRMEDE Kİ ETKİSİ.....	80
KRİZ İLETİŞİMİNDE SOSYAL MEDYA KULLANIMI: BİR İÇERİK ANALİZİ ÇALIŞMASI	100
SAĞLIK KURUMLARINDA TEKNOLOJİNİN DIŞ KAYNAK OLARAK KULLANILMASI ve ÇEVRESEL BELİRSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI.....	109
6 ŞUBAT 2023 KAHRAMANMARAŞ DEPREMLERİNİN TARIMSAL ETKİLERİ.....	117
POPÜLER TARIM ÜRÜNLERİNİN TURİZM PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ: TEKİRDAĞ KANOLA GÜNÜ/ETKİNLİĞİ ÜZERİNE BİR İNCELEME.....	125
IMPACT OF CHATBOTS IN MARKETING	149
TÜRKİYE VE DİĞER OECD ÜLKELERİNİN MAKROEKONOMİK GÖSTERGELERİNİN CRITIC TEMELLİ ARAS YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ.....	156
THE MEDIATION ROLE OF IMPRESSION MANAGEMENT IN THE EFFECT OF JOB SECURITY PERCEPTION ON TASK PERFORMANCE: A STUDY ON AIRPORT EMPLOYEES	171
CONDUCT OF MANAGEMENT AND COMPLIANCE AUDIT IN THE SELECTED DIVISIONS OF THE DEPARTMENT OF ENERGY TOWARDS THE IMPROVEMENT OF THE AUDIT PROCESS	192
BULGARİSTAN'ın EURO KULLANIMININ, BANKA SİSTEMİ VE EKONOMİK GÖSTERGELER İŞİĞINDA, ELE ALINDIĞI BİR ÇALIŞMA.....	201
RUSYA BANKACILIK SİSTEMİ'NİN GÖRÜNÜMÜ VE TÜRK BANKA SİSTEMİ İLE KISMİ KARŞILAŞTIRILMASI	210
EXAMINATION OF THE EFFECTS OF IS STRATEGIST ROLE LEADERSHIP AND BUSINESS STRATEGY'S ROLE ON LEARNING ORIENTATION AND ORGANIZATIONAL GROUP CULTURE IN INFORMATION TECHNOLOGY COMPANIES.....	217
ANALYSIS OF THE FINANCE AND MARKET PERFORMANCES OF THE COMPANIES IN THE RETAIL SECTOR WITH THE EFFECTS OF SUPPLIER ORIENTATION AND STRATEGIC ORIENTATION IN TERMS OF MARKET TURBULENCE	232
TURİZM SEKTÖRÜNDE HİZMET İÇİ EĞİTİM VE YENİLİKÇİ EĞİTİM UYGULAMALARININ İŞGÜCÜNÜN NİTELİKSEL GELİŞİMİNE ETKİSİ.....	248

İŞYERİ DEVRİNDE KIDEM TAZMİNATINDAN SORUMLULUK

Dr. Öğretim Görevlisi, Banu DENİZLİ ÖZTÜRK
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
– ORCID ID: 0000-0003-4429-4605

ÖZET

İşçinin çalıştığı işyerinin ya da bir bölümünün devri iş sözleşmesinin devamlılığı bakımından önem arz etmekle birlikte işçinin kıdemi esas alınarak belirlenen haklarının nasıl değerlendirileceği de üzerinde ayrıca durulması gereken bir konudur. Özellikle devir işlemi gerçekleşmiş olan işyerinde çalışan bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanması ve tazminat miktarının belirlenmesinde hizmet süresinin nasıl ele alınacağı ve işverenlerin kıdem tazminatından sorumluluğu konuyu daha önemli bir hale getirmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu 6. maddesinin 1. fıkrasında bir işyerinin ya da işyerinin bir bölümünün hukuki bir işlem gereğince bir başkasına devredilmesi durumunda, devrin gerçekleştiği tarihte ilgili işyerinde mevcut bulunan iş sözleşmelerinin tüm hak ve borçlarını içermek suretiyle devralana geçeceğini düzenlemektedir. İlgili hüküm işyeri devrinin işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi anlamına gelmeyeceğini belirtmektedir. Maddenin 2. fıkrasında ise işçinin hizmet süresi esas alınarak tespit edilecek haklarında devreden işverenin nezdinde işe başladığı tarihe göre işleme tabi tutulacağı yer almaktadır.

Kıdem tazminatı ise 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesinde hükme bağlanmaktadır. Maddenin ilk fıkrası kıdem tazminatına hak kazanılması için gereken genel şartları belirtmektedir. Devamında işyerinin devri durumunda işçinin kıdeminin iş sözleşmesine ilişkin tüm süre üzerinden hesaplanacağı ve kıdem tazminatından her iki işverenin sorumlu olacağı yer almaktadır (md. 14/2). Ancak Kanunda devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu işçinin devir sırasında aldığı ücret üzerinden olmak kaydıyla işçinin devreden işverenin yanında çalıştırıldığı süreyle sınırlı tutulmaktadır. Bu noktada, çalışmamızda amacımız işyeri devrinde işverenlerin kıdem tazminatından sorumluluğunu 4857 sayılı İş Kanunu md. 6 ile 1475 sayılı İş Kanunu md. 14 kapsamında birlikte değerlendirerek, yargı kararlarında konunun nasıl ele alındığını incelemektir.

Anahtar Kelimeler : İşyeri devri, kıdem tazminatı, birlikte sorumluluk.

RESPONSIBILITY FOR SEVERANCE PAY IN THE TRANSFER OF UNDERTAKING

ABSTRACT

While the transfer of undertaking or a part of it is important for the continuity of the employment contract, it is also important to focus on how the rights of the worker, determined on the basis of seniority, will be evaluated. In particular, the right to severance pay and the

determination of the amount of compensation for an employee working in the workplace where the transfer process has taken place, how the length of service will be handled and the employers' responsibility for severance pay make the issue more important.

In the first paragraph of Article 6 of the Labor Law numbered 4857, it is regulated that in case a workplace or a part of the workplace is transferred to another person in accordance with a legal transaction, the employment contracts existing at the relevant workplace on the date of the transfer, including all rights and debts, will be transferred to the transferee. The relevant provision states that the transfer of the undertaking does not mean the termination of the employment contract of the worker. In the second paragraph of the article, it is stated that the rights of the worker to be determined on the basis of the length of service will be processed according to the date of commencement of work before the transferor employer.

Severance pay is stipulated in Article 14 of the Labor Law numbered 1475, which is in force. The first paragraph of the article regulates the general conditions required to be entitled to severance pay. In the following, it is stated that in case of transfer of undertaking, the seniority of the worker will be calculated over the entire period of the employment contract and both employers will be responsible for the severance pay (art. 14/2). However, in the Law, the liability of the transferring employer for severance pay is limited to the last wage paid to the employee at the time of transfer and the period of time the employee worked for the transferor employer. At this point, our aim in our study is to determine the liability of employers for severance pay in the transfer of undertaking within the scope of Labor Law numbered 4857 art. 6 and Labor Law numbered 1475 art. 14 together, and examine how the issue is handled in judicial decisions.

Keywords: Transfer of undertaking, severance pay, joint responsibility.

1. GİRİŞ

İşçinin çalıştığı işyerinin devri hem iş sözleşmesinin devamlılığı hem de işçilik hakları bakımından önem arz etmekte ve birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Doktrinde işverenin değişmesi sonucunu doğuran olaylar işyerinin devletleştirilmesi ya da özelleştirilmesi, ticaret şirketlerinin ya da bu niteliği taşımayan işverenlerin işyerlerinin birleşmesi veya birinin bir diğerine katılması, tür değiştirmesi, gerçek kişi işverenin ölümü, işverenin iflası olarak sayılmaktadır (Çelik vd., 2022).

İşyeri devri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 202 gereğince bir malvarlığının veya işletmenin aktif ve pasifleriyle birlikte devralınması suretiyle gerçekleşmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde (m.) ise "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" ifadeleriyle devrin iş sözleşmelerine olan etkisi düzenlenmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Ayrıca, TBK m. 428 "işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri" başlığıyla hizmet sözleşmelerine etkisi bakımından işyeri devrini ele almaktadır. Her iki Kanunda da işyeri devriyle kastedilenin ne olduğu hususunda bir açıklama bulunmamaktadır. İş Kanunu'nda yer verilen "hukuki bir işleme dayalı olarak" ifadesi Kanunun gerekçesinde "gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında hukuki işleme dayalı olarak

işyerinin ve bir bölümünün başka işverene geçtiği bütün halleri” kapsayacağı şeklinde detaylandırılmıştır. İş Kanunu m. 6/son’da ise “Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz” hükmüyle iflas hali işyeri devrine ilişkin hükmün kapsamından çıkarılmıştır.

İşyeri devri, devreden işveren, devralan işveren ve işçinin taraf olduğu üçlü bir ilişki olarak uygulamada tartışmalara ve problemlere yol açabilmektedir. Çalışmamızda İş Kanunu özelinde işyeri devrine yoğunlaşarak uygulama sorunlarından başlıcası olan işyeri devrinde kıdem tazminatından sorumluluk konusu incelenmiştir.

2. İŞYERİ DEVRİNE İLİŞKİN GENEL ESASLAR

İşyerinin devri, TBK m. 202 hükümlerine göre işyerinin aktif ve pasif bütün malvarlığıyla devralan tarafa geçişini içeren bir devir sözleşmesiyle gerçekleşmekte ve ilgili devir sözleşmesi herhangi bir şekle tabi tutulmamaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Devrin hüküm ve sonuçlarını doğurması bakımından ise devrin alacaklılara bildirildiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicil Gazetesinde, diğerleri için de Türkiye genelinde dağıtılan gazetelerden birinde yayımlanacak olan ilan yoluyla duyurulduğu tarih esas alınmaktadır (TBK m. 202/1). İşyeri devrinin bu şekilde gerçekleşmesiyle birlikte iş hukuku kapsamında devralan artık işveren sıfatını kazanmış olacaktır (Güzel, 1987).

Yargı kararlarında işyeri devri şu şekilde açıklanmaktadır: “İşyeri devrinin temel ölçütü, ekonomik birliğin korunmasıdır. Avrupa Adalet Divanı kararlarına göre, maddi ve maddi olmayan unsurların devredilip devredilmediği ve devir anındaki değeri, işgücünün devri, müşteri çevresinin devri, işyerinde devirden önce ve sonra yürütülen faaliyetlerin benzerlik derecesi, işyerinde faaliyete ara verilmişse bunun süresi, işyeri devrinin kriterleri arasında kabul edilmektedir. Devirden sonra işyerindeki ekonomik birliğin kimliğini koruyup korumadığının saptanabilmesi için, yürütülen faaliyetin devirden sonra yeni işveren tarafından aynı veya özdeş biçimde sürdürülmesi ölçütü yanında, işyerinin taşınmaz ve taşınır malları ile maddi olmayan varlıkların, işyerinde çalışan işçilerin sayı ve uzmanlık bakımından çoğunluğunun, bunun yanı sıra müşteri çevresinin devredilip devredilmediği, devir öncesi ve sonrasındaki faaliyetler arasında benzerlik olup olmadığı, devir sebebiyle işyerinde faaliyet askıya alınmışsa askı süresi gibi koşullar da göz önünde tutulmalıdır” (Yargıtay 9. HD., 09.01.2019, E. 2015/28049, K. 2019/415; 22. HD., 09.07.2020, E. 2017/29183, K. 2020/9193).

2.1. İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi

İş Kanunu m. 6’ya göre işyerinin veya bir bölümünün devri, devrin gerçekleştiği tarihte mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarının devralan tarafa geçmesi şeklinde bir sonuç doğurmaktadır (Çelik vd., 2022). Bir diğer deyişle, taraflarca başkaca bir işlem yapılmasına gerek kalmaksızın kanun gereği devralan iş sözleşmelerinin tarafı haline gelmektedir. İşveren sıfatında meydana gelen bu değişiklik işçinin devre rıza göstermesine de bağlı değildir (Özkaraca, 2008; Çelik vd., 2022; Süzek, 2022; Mollamahmutoğlu vd., 2022; Ekmekçi ve Yiğit, 2020).

Devrin gerçekleştiği tarih olarak esas alınacak anın, doktrinde bizim de katıldığımız görüş çerçevesinde işyerinin fiili hakimiyetinin devralan tarafa geçtiği ve devralanın yönetim yetkisine sahip olduğu tarih olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır (Özkaraca, 2008; Çankaya ve Çil, 2011; Mollamahmutoğlu vd., 2022). İşyerinin bir bölümünün devredilmesi durumunda

ise devralanın bu bölümü bağımsız bir işyeri olarak işletmesi mümkün olabileceği gibi hali hazırda sahip olduğu bir işyerine katması da imkan dahilinde olabilecektir (Çil, 2021; Urhanoglu, 2022).

2.2. İşyeri Devrinde Borçlardan Sorumluluk

İş Kanunu m.6/3'e göre işyeri devrinde "...devirden önce doğmuş olan ve devri tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır". Madde metninden anlaşıldığı üzere işçinin devri tarihinden önce muaccel olmuş olan bir ücret alacağı ya da başkaca bir işçilik alacağı varsa devralan işveren de bundan sorumlu olacak, ilgili alacağın devralanın kendi döneminde doğmamış olması onun sorumluluktan kurtulması adına haklı sebep teşkil etmeyecektir (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Burada dikkat edilmesi gereken nokta, devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğunun devirden önce doğan ve muaccel olan borçlar kapsamında olduğudur (Baysal, 2012). Nitekim devirden sonra doğmuş borçlarda artık devreden işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün olmayacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2022).

İşyeri devrinden önce sona ermiş olan iş sözleşmelerinin birlikte sorumluluk bakımından nasıl değerlendirileceği ise üzerinde durulması gereken başka bir konudur. İş Kanunu m.6'nın bütün olarak değerlendirilmesiyle ortaya çıkan sonuç, devir tarihinde devre konu işyerinde mevcut olan iş sözleşmelerine ilişkin hak ve borçların devralana geçeceği hükme bağlanmış olduğundan, devralan işverenin devirden önce sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan borçlardan sorumluluğunun bulunmadığıdır (Mollamahmutoğlu vd., 2022). Doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere bu durumda TBK m. 202 gereğince devralan işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir (Özkaraca, 2008; Alpagut, 2010; Soyer, 2010).

Devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumluluğu İş Kanunu m. 6'da devir tarihinden itibaren iki yıllık süre ile sınırlandırılmıştır. Ancak kıdem tazminatının buradaki süre yönünden ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışmamızın kıdem tazminatına ilişkin kısmında bu hususu ayrıca irdedeleyeceğimizden tekrardan kaçınmak adına ilgili bölüme atıf yapmakla yetineceğiz. Ayrıca İş Kanunu m. 6/4' göre "Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz".

2.3. İşyeri Devrinin Hizmet Süresine Etkisi

İş Kanunu m. 6/2 gereğince "Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür". Hükümden anlaşıldığı üzere işyeri devri devre konu işyerinde çalışan işçilerin hizmet sürelerinde bir kesinti yaratmayacaktır. Aslında maddenin birinci fıkrasında devirle birlikte mevcut iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçeceği öngörülmüş olduğundan bu sonuca varılacak olması yerindedir (Çelik vd., 2022).

İşçinin hizmet süresi esas alınarak elde ettiği ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık izin hakkının yanı sıra iş güvencesi kapsamında olup olmadığı belirlenirken devreden işveren nezdinde geçirilen süreler de dikkate alınacaktır (Çil, 2021).

3. İŞYERİ DEVRİNİN KIDEM TAZMİNATI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

İşyeri devrinin kıdem tazminatı bakımından ne gibi sonuçlar ortaya çıkaracağı eskiden beri uygulamada pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Tartışmalara sebep olan nokta ise devre konu işyerinde çalışan işçinin kıdem tazminatından sorumluluğun birlikte sorumluluk hükümleri çerçevesinde nasıl değerlendirileceğidir. Çünkü devir mevcut iş sözleşmelerinin sona ermesi biçiminde bir sonuç doğurmadığından, devirden sonra çalışmaya devam eden işçiler bakımından devir tarihinde hak kazanılan bir kıdem tazminatından bahsedilemeyecektir.

Devreden işveren ile devralan işverenin birlikte sorumluluğu İş Kanunu m. 6'ya göre devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar bakımından getirildiğinden, ilgili hüküm kapsamında kıdem tazminatında birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulama alanı olup olmadığı sorusu akıllara gelebilecektir. Bu sorunun cevabı ise kıdem tazminatına ilişkin kanun hükümlerinin irdelenmesiyle verilebilecektir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hala yürürlükte olup kıdem tazminatına ilişkin hususları düzenlemektedir. İlgili maddeye göre işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılan sebepler çerçevesinde sona ermesi halinde işçinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devam ettiği süre boyunca her geçen tam yıl için işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı işveren tarafından ödenmelidir. Bir yıldan artan süreler için ise orantılı bir ödeme gerçekleştirilmesi gereklidir. Kıdem tazminatına ilişkin genel kural bu şekilde belirlendikten sonra 1475 sayılı Kanun m.14/2'de "...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. 12.07.1975 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" ifadeleriyle işyerinin devri durumunda işverenlerin kıdem tazminatından sorumluluklarının nasıl belirleneceği düzenlenmektedir.

İşyeri devrinde devreden ve devralan işverenlerin kıdem tazminatından sorumluluklarını ilgili hüküm çerçevesinde açıklamak gerekirse, ilk olarak işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için asgari bir yıl kıdeme sahip olup olmadığı belirlenirken devreden işveren yanında fiilen çalışmaya başladığı tarihin esas alınmasıyla süre hesaplanacaktır (Özkaraca, 2008; Mollamahmutoğlu vd., 2022; Çil, 2021). İşçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacağı bir şekilde sona ermesi durumunda toplam kıdem süresi ile aldığı son ücret kıdem tazminatı hesabında kullanılacak veriler olacaktır. Ancak devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluk kapsamı, ilgili işçinin kendisinde çalıştığı süre ve devri tarihinde aldığı son ücret kullanılarak yapılacak hesap neticesinde bulunacaktır (Ekmekçi ve Yiğit, 2020).

İş Kanunu m.6'da devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumlu oldukları süre iki yıl ile sınırlandırılmıştır. Bu sürenin kıdem tazminatı bakımından da irdelenmesi gereklidir. Doktrinde isabetli bir şekilde belirtildiği üzere kıdem tazminatı için özel bir düzenleme olan 1475 sayılı İş Kanunu m.14'ün bu durumda uygulama bulması ve işverenlerin birlikte sorumluluğunun iki yıl ile sınırlandırılmaması yerinde olacaktır. Yani işçinin devralan işveren nezdinde çalışırken iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacağı bir şekilde sona erdiği

tarikh kıdem tazminatına ilişkin 5 yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcı olacak ve bu süre her iki işveren için de aynı şekilde uygulanacaktır (Çil, 2021).

Kıdem tazminatına ilişkin akıllara gelebilecek bir diğer soru, devirden önce iş sözleşmesi sona ermiş ve kıdem tazminatına hak kazanmış olan bir işçinin kıdem tazminatı alacağını devralan işverenden talep edip edemeyeceğidir. Doktrinde haklı olarak ifade edildiği üzere devralan işveren sadece devirle birlikte kendisine intikal etmiş olan iş sözleşmelerine ilişkin hak ve borçlardan sorumlu olacağı için İş Kanunu m.6 gereğince birlikte sorumluluktan bahsedilemeyecektir (Özkaraca, 2008). Ancak burada genel olarak işletme devirlerini düzenleyen TBK m.202 çerçevesinde bir değerlendirme yapılarak devirle birlikte aktif ve pasif tüm malvarlığının devralan tarafa geçişi ve devirden önce muaccel olan borçlardan devreden ve devralanın devrin alacaklılara duyurulduğu tarihten itibaren iki yıl süreyle birlikte sorumlu olacakları düşünüldüğünde kıdem tazminatı alacağı devralan işverenden de talep edilebilecektir (Özkaraca, 2008). Yargı kararlarına göre de “...iş 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. maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Yasanın 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki 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” (Yargıtay 9. HD., 20.10.2016, E. 2015/5081, K. 2016/18237; 11.03.2019, E. 2017/10387, K. 2019/5283).

SONUÇ

İşçinin hali hazırda çalışmakta olduğu işyerinin devriyle birlikte devreden işvereniyle arasında olan iş ilişkisinden kaynaklı haklarının bu devir sürecinden nasıl etkileneceğini netleştirmek önemlidir. Uygulamada işverenin değişmesi sonucunu doğuran bu durum sıklıkla karşımıza geldiğinden doğabilecek sorunlara ışık tutması adına konunun ele alınmasında fayda olacağı kanısındayız.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi işyeri devrinin devre konu işyerinde mevcut olan iş sözleşmelerini nasıl etkileyeceğini düzenlemektedir. İlgili hükme göre devirle birlikte başkaca bir işlem yapılmasına gerek kalmaksızın işçilerin iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene intikal edecektir. Bunun yanı sıra işçilerin hizmet sürelerinin esas alındığı haklarda kıdemleri tespit edilirken devreden ve devralan işverenler yanında geçirdikleri bütün süreler dikkate alınarak hizmet sürelerinde bütünlük sağlanacaktır. Ayrıca devirden önce doğmuş ve devir esnasında ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralanın birlikte sorumluluğu öngörülmüştür.

İşyeri devrine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu m.6'nın işçinin kıdem tazminatına hak kazanması durumunda nasıl değerlendirilmesi gerektiğine geldiğimizde ise, 1475 sayılı İş Kanunu m.14 kıdem tazminatını özel olarak düzenlediğinden ilgili maddenin göz önünde tutulması gereklidir. İşçinin çalıştığı işyerinin devredilmesiyle birlikte kıdem tazminatına hak kazanacağı bir şekilde sona eren iş sözleşmesinde kıdemi hesaplanırken devreden ve devralan işverenler nezdinde çalıştığı tüm süreler toplanacak ve hizmet bütünlüğü sağlanacaktır. İşverenlerin kıdem tazminatından hangi oranda sorumlu olacakları ise 1475 sayılı İş Kanunu

m. 14 gereğince devreden işverenin işçinin kendisinde çalıştığı süre ile devir esnasında aldığı son ücret üzerinden sorumlu olduğu hükme bağlandığından bu çerçevede tespit edilecektir. Devralan işveren ise işçinin çalıştığı tüm süre ve kendisinden aldığı son ücret üzerinden kıdem tazminatından sorumlu olacaktır. İşçi bu durumda isterse tüm süre için devralan işverene başvurabilecek ya da devreden işverene Kanunda belirtilen sorumluluğu kapsamında gidebilecektir.

Devreden işveren ile devralan işverenin kıdem tazminatından sorumlu olacakları süre ise 4857 sayılı İş Kanunu m.6'da yer alan iki yıllık süre ile sınırlı olmaksızın kıdem tazminatına ilişkin beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır. Ayrıca bu sürenin işçinin devralan işveren nezdinde çalışırken kıdem tazminatına hak kazanacağı şekilde sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren uygulanacağı söylenebilecektir.

KAYNAKÇA

- [1] Alpagut, G., *İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesinin Fesih Hakkı*, Beta/İstanbul, 2010.
- [2] Baysal, U., “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devredenin Birlikte Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2012.
- [3] Çankaya, O. G. ve Çil, Ş., *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Yetkin Yayınları/Ankara, 2011.
- [4] Çelik, N., Caniklioğlu, N, Canbolat, T. ve Özkaraca, E., *İş Hukuku Dersleri*, Beta/İstanbul, 2022.
- [5] Çil, Ş., *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)*, Yetkin Yayınları/Ankara, 2021.
- [6] Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E., *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, On İki Levha Yayıncılık/İstanbul, 2020.
- [7] Güzel, A., *İşverenin Değişmesi – İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler/İstanbul, 1987.
- [8] Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U., *İş Hukuku*, Lykeion/Ankara, 2022.
- [9] Özkaraca, E., *İşyerinin Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu*, Beta/İstanbul, 2008.
- [10] Soyer, P., “İş Sözleşmesinin Feshinden Sonra İşyerini Devralan İşverenin Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17, Mart, 2010.
- [11] Süzek, S., *İş Hukuku*, Beta/İstanbul, 2022.
- [12] Urhanoğlu, İ., “İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 30, S. 1, 15.03.2022.