

Yeni TTK ile işyeri devirlerinde işçinin rızası zorunlu hale mi geldi?

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Cuma, 28 Eylül 2012 14:22

6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu (Yeni TTK) kapsamında birleşme, bölünme, tür değiştirme işlemlerinden biriyle gerçekleşen işyeri devirlerinde işçileri etkileyen ve farklılaştıran düzenleme de yürürlüğe girmiştir. Konunun önemli hale gelmesinin ve dikkat çekmesinin nedeni yeni TTK'nın getirdiği düzenlemenin işyeri devirlerinin iş sözleşmelerine etkisini düzenleyen İş Kanunu'nun 6. maddesi ile çelişmesinden kaynaklanmaktadır. Yeni TTK ile 1 Temmuz 2012'den itibaren işyeri devirlerinin işçiler bakımından sonuçlarını ele alan iki farklı hüküm aynı anda yürürlüktedir. Aynı konuyu düzenleyen değişik hukuk normları arasında farklılıklar bulunması halinde uygulanacak hüküm sorunu karşımıza çıkarmaktadır. Böylesi bir sorun benzerlerinde olduğu gibi farklı hukuki görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

İşçilerin birleşme, bölünme ve tür değiştirmeye itiraz hakkı var mı?

Yeni TTT'nın yürürlüğe girmesinden önce işyeri devirlerinin iş sözleşmelerine etkisini düzenleyen temel hüküm 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("İş Kanunu") 6. maddesinde yer almaktaydı. Söz konusu düzenlemeye göre;

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. Devreden ve devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz."

Yukarıdaki hükme rağmen yeni TTK'nın 178. maddesinde birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerinin her üçünde de uygulanacak "İş İlişkilerinin Geçmesi" başlıklı düzenlemeye göre;

"Öİşçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer, devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdürÖ"

Yeni TTK ile işyeri devirlerinde işçinin rızası zorunlu hale mi geldi?

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Cuma, 28 Eylül 2012 14:22

İki hüküm beraber değerlendirildiğinde Yeni TTK 178 ile İş Kanunu'nun 6. Maddesi arasındaki temel çelişki açık bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. İş Kanunu'nun 6. maddesi işyeri devirlerinde iş sözleşmelerinin de otomatik olarak devredilmesinde işçiye devre itiraz hakkı tanımamışken; yeni TTK 178. maddesi ile ancak işçi itiraz etmediği takdirde iş sözleşmelerinin devralana geçeceği öngörülmektedir. Bununla birlikte işyeri devirleri İş Kanunu'nun 6. maddesiyle gerek işveren gerek işçi bakımından iş sözleşmesinin feshedilmesine haklı dayanak olmayacağı kabul edilmiş iken, yeni TTK 178'de işçinin itirazı ile iş sözleşmesinin ihbar süresinin sonunda fesholacağına ilişkin tümüyle zıt bir düzenleme getirilmiştir.

Görüldüğü üzere İş Kanunu madde 6 ile yeni TTK madde 178 arasında açık bir çelişki bulunmaktadır. Aynı konuya ilişkin birbiriyle çelişen iki farklı hukuk kuralı olması halinde öncelik hangisinden yana olacaktır? Bu soruya sağlıklı bir cevap verebilmek için öncelikle çelişen hükümlerin normlar hiyerarşisinde nerede konumlandığına bakmak gerekir. Örneğin bir kanun ile bir yönetmelik birbiri ile çelişiyorsa, uygulanması gereken hüküm üst norm konumunda olan kanundur. Ancak incelememize konu yasalarda çelişen her iki hüküm de kanun hükmü olduğu için, bu ölçüt bizi sonuca götürememektedir. İkinci kriter olan yeni kanun-eski kanun ayrımına göre yeni TTK daha sonra kabul edilen ve yürürlüğe giren kanun konumunda olduğu için daha öncelikli konumdur. Genel kanun-özel kanun ayrımı çerçevesinden baktığımızda her ne kadar İş Kanunu iş ilişkilerini düzenleyen özel kanun niteliğinde olsa da birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemleri aslen ticaret hukukunun konusudur ve bu işlem yapılırken uygulanacak kuralları düzenleyen yeni TTK, İş Kanunu'na göre özel kanun konumundadır. Son olarak iş hukukunun temel prensiplerinden biri olan işçi lehine olan hükmün uygulanması ilkesinden bakıldığında Yeni TTK 178'in işçi lehine bir düzenleme olması nedeniyle İş Kanunu 6'ya göre üstün norm konumundadır.

Yukarıda sıralanan kriterlere ek olarak, çelişen iki farklı kanun hükmü karşısında yasa koyucunun asıl iradesini bilmek de önemlidir ve karar vermeden önce dikkate alınması gereken hususlardan biridir. Yasa koyucunun gerçek iradesi ise en doğru ve net şekilde madde gerekçesinden anlaşılabilir. Yeni TTK madde 178'in madde gerekçesini incelediğimizde hükmün İş Kanunu madde 6 ile çelişkisi nedeniyle yasama faaliyeti sırasında alt komisyon tarafından en fazla tartışılan düzenlemelerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Bu özelliği nedeniyle alt komisyon müzakerelerinden çıkan sonuç madde gerekçesine de aynen aktarılmıştır. Alt Komisyon raporuna göre; Yeni TTK'nın 178. maddesi, İş Kanunu'nun 6. maddesine nazaran özel bir hükümdür. Bununla birlikte işçiye itiraz hakkı tanınması ile İş Kanunu'nun 6. maddesine nazaran daha iyidir ve amaca uygundur. Bu nedenlerle 178. maddenin İş Kanunu'nun 6. maddesi karşısında özel hüküm olarak korunması, İş Kanunu'nun 6. maddesinden 178. maddede ile düzenlenmeyen konuların doldurulmasında istifade edileceği madde gerekçesinde net bir şekilde belirtilmiştir.

Alt komisyon raporu doğrultusunda yasa koyucunun iki kanun hükmü arasındaki çelişkiyi bilerek

Yeni TTK ile işyeri devirlerinde işçinin rızası zorunlu hale mi geldi?

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Cuma, 28 Eylül 2012 14:22

yeni TTK madde 178'i kabul ettiği anlaşılmaktadır. Yasa koyucuya göre yeni TTK'nın 178. maddesinin işçi lehine olması, amaca daha uygun ve toplumsal yönü daha güçlü bir düzenleme olması noktasından hareketle İş Kanunu'nun 6. maddesi karşısında özel bir düzenleme niteliğine sahiptir ve öncelikli uygulanmalıdır. İş Kanunu'nun 6. maddesi boşlukların doldurulmasında ve aynı zamanda TTK 178. maddesi ile çelişmediği noktalarda uygulanma olanağı bulacaktır.

Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında artık 1 Temmuz 2012'den sonra gerçekleştirilecek birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerinde yapılacaklar listesine yeni bir madde daha eklenmesi zorunlu hale gelmiştir. Artık söz konusu hukuksal işlemleri gerçekleştirirken izlenecek yol haritasının basamaklarından biri de mevcut iş sözleşmelerinin devri için işçinin rızasının alınması olacaktır.

Her birleşme, bölünme ve tür değiştirme yapan şirket bu rızayı almak zorunda mı?

Esas itibariyle bölünme işlemlerini düzenleyen maddeler arasında yer alan 178. madde, birleşme işlemlerine ilişkin 158. maddesi ile tür değiştirme işlemlerine ilişkin 190. maddesinin atıfları sonucu birleşme ve bölünme işlemlerinde de uygulanacaktır.

Peki, birleşme ve bölünmeye katılan tüm şirketlerin bu rızayı almaları zorunlu mudur?

Birleşme ve bölünmelerde işleme devrolunan şirket konumunda katılan şirketlerin işçilerinden rıza alınması artık bir zorunluluktur. Ancak her ne kadar madde metinlerinde açık bir düzenleme yer almasa da bölünme ve birleşme işleminde devralan şirketlerin işçilerinden rıza alınmasına gerek bulunmamaktadır. Zira söz konusu işlemler sonucunda devralan şirketin işçilerinin iş sözleşmelerinin devri gibi bir sonuç doğmamaktadır.

Aynı soruyu tür değiştirme işleminde değerlendirdiğimizde ise burada işverenin şirket tipi ve unvanı hukuksal bir işlemle değişmektedir. Bu nedenle tür değiştirmede aslında değişmekte olan sadece işverenin hukuki şeklidir. Bu husus TTK'nın 180. maddesinde açıkça "bir şirket

Yeni TTK ile işyeri devirlerinde işçinin rızası zorunlu hale mi geldi?

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Cuma, 28 Eylül 2012 14:22

hukuki şeklini değiştirebilir. Yeni türe dönüştürülen şirket eskisinin devamıdır" şeklinde ifade edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında tür değiştirme işleminde 178.maddeyi uygulayarak işçilerin rızasını almak prensipte tür değiştirmenin hukuksal temeli ile çelişmektedir. Ancak ne yazık ki 158.maddenin açık göndermesiyle tür değiştiren şirketin işçilerinin de rızasının alınması kanunun mevcut haliyle zorunlu bir işlem olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşçilerin rızalarının alınmasının muhtemel hukuki sonuçları neler olacaktır?

Bugüne kadar hiçbir bölünme, birleşme veya tür değiştirmede uygulanmayan ve karşımıza yeni TTK'nın getirdiği yeniliklerden bir tanesi olarak çıkan işçilerin rızasının alınmasının ne gibi hukuki sonuçları olacaktır?

İş Kanunu'nun 6. maddesi işyeri devri sırasında iş sözleşmelerinin devrini işçilerin rızalarının aranmadığı otomatik devir olarak kabul ettiği ve hatta fesih için haklı neden olarak saymadığı için işçilerin tek imkanı devirden sonra yeni işveren ile çalışmak istemiyorlarsa ihbar sürelerine uyarak istifa etmeleri idi. İstifa ile iş sözleşmesinin sona ermesinde ise kıdem tazminatı ödemesi söz konusu olmadığı için işçi aleyhine bir durum ortaya çıkmaktaydı.

Oysa yeni düzenleme ile şayet işyeri devri birleşme, bölünme veya tür değiştirme ile gerçekleşiyorsa artık iş sözleşmelerinin otomatik olarak devri söz konusu olmayacaktır. İşçinin rızası olmaması halinde ihbar süresi sonunda iş sözleşmesi sona erecek ve bu sona erme işçinin istifası niteliğinde olmadığı için işçinin kıdem tazminatına hak kazanması gündeme gelecektir. Bu durum her ne kadar kıdem tazminatının ödenmesi şartlarını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan haller arasında yer alması ve yeni TTK 178 maddesi devre itiraz eden işçinin iş sözleşmesinin sonuçlarını belirtmemiş olsa da yasa koyucunun işçiye korumak ve işçiye daha fazla hak sağlamak olan iradesine uygun olacak davranış şekli devri kabul etmeyen işçilere kıdem tazminatlarını ödemek olmalıdır. Aksi durumda zaten işçi her zaman ihbar süresine uyarak istifa edebiliyordu ve bu durumda yeni TTK 178. maddesi ile getirilen ve işçilere verilen yeni bir hak olan devre itiraz hakkının hukuki sonuç bakımından bir etkisi veya işçilere artı bir getirisi olmayacaktı.

Öte yandan işe iade davalarının açılması ile ilgili olarak ise devir sonucunda iş sözleşmesinin geçmesine rıza göstermeyerek irade beyanından bulunan ve dolayısıyla iş sözleşmesini fesheden taraf işçi olduğu için işe iade davası açılmasının olanağı kalmamaktadır.

Yeni TTK ile işyeri devirlerinde işçinin rızası zorunlu hale mi geldi?

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Cuma, 28 Eylül 2012 14:22

İşveren ne kadar süre önce bildirim yapmak zorunda?

Yeni TTK 178. maddesi birleşme, bölünme ve tür değiştirmede işçilerin rızasının alınmasını öngörmekle beraber bunun nasıl bir prosedür ile gerçekleştirilmesi gerektiği, işçilere bildirimin ne şekilde yapılacağı, rıza için ne kadar bir süre verilmesi gerektiği, susmanın zımni kabul olup olmayacağı gibi hususları ele almamaktadır. Yeni TTK madde 178'e dayanak olan kaynak İsviçre Kanunu da bildirimin ne kadar süre önce ve ne surette yapılacağı hususunda bir düzenlemeye yer vermemektedir. Ancak aynı konuyu benzer şekilde ele alan Alman Medeni Kanunu'nun (BGB) 613a maddesinde işverenin devir ve sonuçlarını içeren yazılı bildirim yapmasını ve söz konusu bildirimin işçiye tebliğinden sonra bir ay içinde işçinin devre itiraz edebileceği öngörülmektedir.

Yeni TTK 178. maddesindeki bu eksik düzenleme özellikle ilk zamanlarda uygulamada zorluklara neden olacaktır. Söz konusu boşlukların işçi işveren ilişkilerini düzenleyen temel kanun niteliğinde olan İş Kanunu ile doldurulması yoluna gidilebilir. İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen çalışma koşullarında esaslı değişiklik halinde izlenmesi gereken prosedür, TTK 178. maddesine de sadece bildirim usulü bakımından kıyasen uygulanabilir. Zira birleşme, bölünme veya tür değiştirme ile işçi işveren ilişkisinin karşı tarafını hukuken de olsa değiştirmektedir ve söz konusu değişiklik çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe girer. Bu açıdan bakıldığında birleşme, bölünme veya tür değiştirme öncesinde İş Kanunu'nun 22. maddesine göre bildirim işçiye yazılı olarak yapılarak ve işçinin 6 gün içinde yazılı olarak kabul etmemesi beklenebilir.

Ancak belirttiğimiz gibi düzenlemedeki eksiklikler uygulamanın gelişmesi ve daha çok da konuyla ilgili doktrin görüşleri ve yargı kararları ortaya çıktıkça şekillenecektir. Bu itibarla boşlukların doldurulmasında özellikle işçiye verilecek süre bakımından İş Kanunu'nun 22.maddesinin yeterli olup olmayacağı yoksa daha uzun bir bekleme süresi mi olması gerektiği zaman içerisinde netleşecektir.

Sonuç olarak TTK 178. maddesi ile işçiyi koruyan ve işçi lehine bazı yönleri ile İş Kanunu'nun 6.maddesi ile çelişen düzenleme getirilmiştir. 1 Temmuz 2012 itibarıyla birleşme, tür değiştirme ve bölünmelerde işçinin de söz sahibi olduğu bir yapı öngörülmüştür. Ancak özellikle madde metni içerisinde izlenecek prosedüre ilişkin düzenleme eksikliği, iş sözleşmesinin feshinde devre itiraz ederek iradesini ortaya koyan taraf işçi olmasına rağmen kıdem tazminatının ödenip

Yeni TTK ile işyeri devirlerinde işçinin rızası zorunlu hale mi geldi?

Harun Beğendi tarafından yazıldı.

Cuma, 28 Eylül 2012 14:22

ödenmeyeceği hususlarında boşluklar bulunmaktadır.

Not: Yeni TTK 178. Maddesi işçinin rızasının yanı sıra devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğuna, sorumluluğun süresine ve alacakların teminat altına alınmasına ilişkin İş Kanunu'nun 6. maddesinden farklı düzenlemeler de getirmektedir. Ancak söz konusu hususlar başka bir değerlendirmenin konusu olma özelliğindedir ve bu yazıda ele alınmamıştır.

Kaynak:Dünya Gazetesi