

İşyeri Devredilse Bile İş İlişkisi Devam Eder

Cem Çelik - 26.10.2015

İşyerinin satılması veya devredilmesi işçi açısından önemli sonuçlar doğurur. İşçi olmadan işyerinin devri mümkün değil. Bu gibi durumlarda çalışanların haklarını bilmesi çok önemli.

İşyerleri pek çok nedenle devredilmekte ve bu gibi durumlarda işveren değişikliği söz konusu olmakta. Ticaret hayatında çoğu kez işyerinin devir edilmesi işlemi ile karşılaşılıyor. Hukuki olarak şirketlerin birleşmesi veya bölünmesi de işyerinin devri olarak değerlendirilebilir. İşyerinin satılması veya devredilmesi işçi açısından önemli sonuçlar doğurur. Hukuken işyeri devrinden bahsedebilmek için işyerinin ekonomik birliğin devredilmiş olması gerekir. Ekonomik birliğin devredilip devredilmediği konusu, somut olay bazında değerlendirilmelidir.

İşyerinin devredilmesi halinde işçinin iş sözleşmesi yeni işverenle devam eder. Yani işyeri devredildi diye işyerindeki işçilerin iş sözleşmeleri sona ermez. Hukuken işyerinin devredilmesi halinde işyerine ait unsurlardan olan işçiler de yeni işverene devrolurlar. Bu nedenle işveren devraldığı işyerinde devreden işverenin işçileri ile çalışmaya devam edeceği gibi, işçiler de yeni işverenle çalışmaya devam edecektir.

İşyerinin unsurlarından birisi olan işçi olmadan işyerinin devredilmesi hukuken mümkün değildir. Dolayısıyla işyerini devralan işveren “ben işçileri devralmadım” diyemez. Ancak devir dışındaki nedenlerle işyerini devralan işverenin işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkündür. Bu gibi durumlarda mahkeme feshin nedenlerini araştırarak karar verecektir.

Mağduriyeti önlemek

İşverenin yaşayabileceği çeşitli zorluklar karşısında işyerini devredebilecek olması işverene tanınan bir haktır.

Ancak işverene sağlanan bu hak nedeniyle işçilerin mağdur olmasını engellemek adına devir halinde iş sözleşmelerinin devam etmesi öngörülmüştür. İş hayatında yaşanabilecek bu yöndeki tehlikeler neticesinde işçinin iş sözleşmesinin ve ücret alma hakkının devam etmesi için bu hüküm uygulanmaktadır.

Kıdem tazminatı önemli

İşyerinin devri halinde işçiler, devralan işverenler çalışmaya devam edecekleri ve iş sözleşmesi sona ermediği için işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Yani çalıştığı işyeri devredilen işçinin sadece devir nedeniyle kıdem tazminatı alması mümkün değil.

İş Kanunu'nda işçilerin devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken alacakları için devreden işverenin de iki yıl süreyle sorumlu olacağı düzenlenmiştir. Diğer yandan kıdem tazminatında devreden işveren süre sınırlaması olmadan devralan işverene karşı sorumlu tutulmaktadır.

Devredilen bir işyerinde çalışmış işçinin kıdem tazminatına hak kazanması halinde, devreden ve devralan işverenin yanında çalıştığı bütün süreler birlikte değerlendirilerek hesaplama yapılır. Dolayısıyla aynı işyerinde çalışan fakat işyeri devredildiği için işvereni değişen işçinin kıdem tazminatı kaybı söz konusu olmaz.

Kaynak: <http://www.milliyet.com.tr/isyeri-devredilse-bile-is-iliskisi/ekonomi/ynetay/2135776/default.htm>

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA