**İşyeri devri kıdem tazminatına hak kazandırmaz**

İşyerinin başka bir işverene devredilmesi halinde çoğu işçinin aklında aynı soru var; “Acaba haklarım yanar mı?” Günümüzde ekonomik değişimlere bağlı olarak işverenler kendilerine ait işyerlerini satıp, başkalarına ait işyerlerini devralabiliyorlar. Hatta bir gerçek kişi kurduğu işi şirkete dönüştürdüğünde, gerçek kişinin sahip olduğu işyeri de şirketin işyeri haline geliyor ve işyeri devredilmiş oluyor. Hızlı değişim ortamında çalışanlar çoğu zaman işverenin adını dahi bilmeden çalışmaya devam edebiliyorlar. Çalışanlar haklarının yanması korkusuyla devir anında işten ayrılmayı dahi düşünebiliyorlar.

**Fesih Hakkı Doğurmaz**

İşyerinin devri, işyerinin bir işverenden başka bir işverene geçerek, el değiştirmesidir. Kanunumuz bu el değiştirme sonucunda, önceki işverenin yaptığı iş sözleşmelerinin etkilenmeyeceğini, bu sözleşmelere ait bütün hak ve borçların yeni işverene geçmiş olacağını düzenlemiştir. Böylece çalışanla iş sözleşmesini imzalamış olan işveren, eski işveren olsa da, yeni işveren işyerini devralarak o sözleşmenin tarafı haline gelmektedir. İşyerinin devri sonucunda iş sözleşmesi sona ermediğinden, eski veya yeni işverenler hatta çalışanın kendisi bile iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemezler. İşyerinin devri yeni işveren açısından geçerli bir fesih nedeni değildir. İşyerini devraldığı için çalışanları işten çıkaramaz.

Çalışan da işyeri devredildiği için haklarını kaybetme korkusuyla iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez. Feshetmesi halinde kıdem tazminatı veya başka bir tazminat talep edemeyecektir. Yargıtay’a göre de işyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle feshe bağlı hakların istenmesi mümkün değildir. İşyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. Ancak devir sonucunda çalışma koşulları esaslı şekilde ağırlaşıyorsa çalışanın fesih hakkı bulunmaktadır. Dolayısıyla kural olarak işyeri devredildiği için iş ilişkisi sona erdirilemez.

**Önceki İşverenin Ödemediği İkramiyeden Kim Sorumlu?**

Geçmişte ödenmemiş haklarım var, şimdi ne olacak sorusu akla gelebilir. Özellikle fazla çalışma ücretlerinin, ikramiyelerin eksik ödendiği ya da zamanında ödenmediği bilinen bir gerçek. Çalışanların çoğu da ‘bir gün işten ayrılırsam dava açarım’ diye düşündüklerinden bu alacaklarını talep etmeyi erteliyor. İşyerinin devriyle birlikte, yeni işveren eski işverenin yerini aldığından, çalışanın bütün alacaklarından sorumlu hale geliyor. Devirle birlikte yeni işveren eski işverenin yaptırdığı fazla çalışmadan da, zamanında ödemediği ikramiyeden de sorumlu. Fakat çalışanın burada unutmaması gereken şey zamanaşımı süresi, normal ücret alacaklarında olduğu gibi burada da, ücretin veya ikramiyenin normalde ödenmesi gereken günden itibaren 5 yıl içinde bunlar talep edilmezse, yeni işverenden talep edilemiyorlar.

**Eski İşveren Müteselsil Sorumlu**

Yargıtay’a göre; işyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu fakat devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı. Eski işveren sorumluluktan bir anda kurtulamıyor. Kanunumuz, işverenlerin işyerlerini devrederek, sorumluluktan kurtulmalarını, dolayısıyla işçinin mağdur olmasını önlemek amacıyla eski işvereni de iki yıl süreyle sorumlu tutmuş durumda. Eski işveren kendi zamanında gerçekleşmiş çalışmaların karşılığı olan ücret, fazla çalışma ücreti, ikramiye, hafta tatili ücreti gibi ücretlerden devir tarihinden sonra iki yıl süreyle daha sorumlu. Bu sorumluluk müteselsil sorumluluk olarak düzenlendiğinden, çalışan iki yıl içinde eski dönemdeki hakları için isterse eski işverene, isterse yeni işverene, isterse ikisine birden başvurabiliyor. Devirden itibaren iki yıl geçtiyse artık tek muhatabı kalıyor, o da yeni işveren.

**Devir Tarihinden Sonraki Alacaklar Ne Olacak?**

Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan işçilik alacaklarından devreden işverenin sorumluluğu bulunmuyor. Devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu.

Yıllık izinde ise durumu ayrıca değerlendirmek gerekiyor. İş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği kabul edildiğinden, önceki yıllardan devreden yıllık izinlerin kullandırılmasının sorumluluğu yeni işverenin üzerinde. Yeni işveren devraldığı işyerinde daha önceki dönemde hak edilip de kullandırılmayan izinleri kullandırmak zorunda. Yıllık izin hakkı ancak iş sözleşmesinin sona ermesi halinde parasal alacağa dönüştüğünden, iş sözleşmesi sona erdiğinde yıllık izin sürelerine ait ücreti de yeni işverenin ödemesi gerekiyor. Kullanılmayan yıllık izin sürelerinin ücreti, yeni işverenden ayrılma tarihindeki ücret üzerinden ödenmeli.

**Kıdem Tazminatı Bütün Süre Üzerinden Hesaplanır**

İşyerinin devrinden sonra, çalışanın kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işten ayrılması halinde, kıdem tazminatı önceki işveren yanında geçen süre de dikkate alınarak, tüm süre üzerinden yeni işverence ödenecektir. Eski işveren, çalışanın kıdem tazminatından ancak kendi yanında geçirdiği süreyle ve çalışanın devir tarihinde kendisi tarafından ödenen son ücretiyle sınırlı olarak sorumludur. Yeni işveren bütün kıdem tazminatını ödedikten sonra, eski işverene yukarıda bahsedilen tutar için ayrıca başvurabilecektir.