

Vergi ve Sosyal Güvenlik Bülteni

17.03.2026 - 2026/07

Sayın Üyemiz,

İşyeri devri, işyerinin tamamının veya bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devri olarak tanımlanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde, işyerinin bir bütün olarak veya bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde mevcut iş sözleşmelerinin devralana geçeceği düzenlenmiştir

Bu anlatıma göre, alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında işyeri devri niteliğindedir.

Süresi sona eren alt işverenle yeni ihaleyi alan alt işveren arasında açık biçimde işyeri devrini öngören bir sözleşme yapılması da imkân dahilindedir. Alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işveren nezdinde işyerinde çalışmaya devam edecek olan işçilerin belirlendiği hallerde, sözü edilen işçiler bakımından iş sözleşmelerinin devralan işverene geçtiği tartışmasızdır.

Dolayısıyla alt işverenin değişmesine rağmen yeni alt işverenin nezdinde iş yerinde çalışmaya devam eden işçiler açısından, iş sözleşmeleri devam ettiği için, salt alt işverenin değişmesi kıdem tazminatı hakkını doğurmaz.

Ancak yeni alt işverende çalışacak olan işçiler arasında gösterilmeyen ve süresi sona eren alt işveren tarafından başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere bildirimde bulunulmayan işçilerin iş sözleşmelerinin devreden alt işveren tarafından feshedildiğini kabul etmek gerekir.

Bu durumda iş sözleşmesi devreden alt işveren tarafından feshedilmiş sayıldığı için, bir yıl ve daha fazla kıdemi olan işçilerin kıdem tazminatı hakkı doğar.

Vergi ve Sosyal Güvenlik Bülteni

17.03.2026 - 2026/07

Alt işverenlerin değişmesi en yaygın biçimde, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması ve işçilerin yeni alt işveren nezdinde çalışmaya devam etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Bu eylemli durumun işyeri devri niteliğinde olup olmadığının tespiti ile hukukî sonuçlarının belirlenmesi önemlidir.

Alt işverenlerin değişiminde olması gereken, süresi sona eren alt işverenin işyerinden ayrılması anında işçilerini de beraberinde başka işyerlerine götürmesi veya iş sözleşmelerinin sona erdirilmesidir.

Bunun tersine alt işveren işçilerinin alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri halinde, alt işverenler arasında 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir.

Bu durumda yeni alt işverenin, devam eden iş sözleşmelerini de devraldığı aynı maddede hükme bağlandığından dolayı devir nedeniyle kıdem tazminatı talebinde bulunmak mümkün değildir.

Saygılarımızla.

Hazırlayan: Ahmet Metin Aysoy
SGK E. Başmüfettişi