

İŞYERİNİN DEVRİNDE TÜRK TİCARET KANUNU İLE İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNİN İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİSİ

EFFECTS OF PROVISIONS OF TURKISH COMMERCIAL CODE AND LABOUR CODE TO THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE CASE OF TRANSFER OF THE WORKPLACE

Candan ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU*

Özet : Bu çalışmada, işyerinin devrinde Türk Ticaret Kanunu m. 178 ile İş Kanunu m. 6 hükümlerinin işçilere ve iş sözleşmelerine etkisi incelenmiştir. İlk olarak, devir ve birleşmeler ile ilgili Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin uygulama alanı hakkında kısaca bilgi verilmiş; daha sonra birleşme, bölünme ve tür değiştirme kavramları ayrıntılı olarak ele alınmış; son olarak da işyerinin devrinde Türk Ticaret Kanunu m. 178 ile İş Kanunu m. 6 hükümlerinin uygulama alanı incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler : İşyerinin Devri, Türk Ticaret Kanunu, Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme, İş Kanunu, İş Sözleşmeleri

Abstract : This study examines the effects of Article 178 of the Turkish Commercial Code and Article 6 of the Labour Code on employees and employment contracts in case of a transfer of workplace. Firstly, brief information has been provided about the application area of the provisions of the Turkish Code of Obligations and the Turkish Commercial Code related to mergers and acquisitions. Then, the concepts of merger, spin off and legal form changes are explained in detail. Finally the application areas of a Article 178 of the Turkish Commercial Code and Article 6 of the Labour Code are examined.

Keywords : Transfer of Workplace, Turkish Commercial Code, Merger, Spin Off, Change of Legal Form, Labour Code, Employment Contracts

* Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı), Araştırma Görevlisi.

GİRİŞ

Yürürlük tarihi 01.07.2012 olan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu¹ beraberinde köklü değişiklikler ve yeni hükümler getirmiştir. Bu bağlamda TTK. m. 178 ile “iş ilişkilerinin geçmesi”, m. 158 ile “ortakların kişisel sorumlulukları ve iş ilişkilerinin geçmesi”, m. 190 ile “alacaklıların ve çalışanların korunması” kenar başlıklı yeni hükümler getirilmiştir. Bu hükümler ile birleşme, bölünme ve tür değiştirme yolu ile işyerinin devri ve bu devrin işçilere ve iş sözleşmelerine etkisi düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu² m. 6’da da “işyerinin veya bir bölümünün devri” kenar başlıklı bir düzenleme yer almaktadır. Dolayısıyla her iki kanunda da benzer konu düzenlenmiştir. Ancak Türk Ticaret Kanunu ile getirilen düzenleme, İş Kanununda yer alan düzenlemeden daha farklıdır ve İş Kanununda yer alan düzenlemeye aykırı hükümler içermektedir. Çalışmamızda ilk olarak devir ve birleşmeler ile ilgili 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu³ ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin uygulama alanı incelenmiş; daha sonra ise birleşme, bölünme ve tür değiştirme kavramları ayrıntılı olarak ele alınmış; TTK. m. 178 ile İş K. m. 6 hükümleri arasındaki ortak noktalar ve farklar maddeler halinde belirtilmiş; hangi hallerde TTK. m. 178 hükmünün, hangi hallerde İş K. m. 6 hükmünün uygulama alanı bulacağı ve bu iki kanun hükmünün çatışması halinde hangi hükme öncelik verileceği konusuna açıklık getirilmiştir.

1. DEVİR VE BİRLEŞMELER İLE İLGİLİ TÜRK BORÇLAR KANUNU VE TÜRK TİCARET KANUNU HÜKÜMLERİNİN UYGULAMA ALANI

Ticaret şirketlerinin birleşmesi, TTK. m. 136 ve m. 158 arasında düzenlenmiştir. Ayrıca TTK. m. 11/f.3’te ticari işletmenin devri, TBK. m. 202’de de malvarlığının veya işletmenin aktif ve pasifi ile birlikte devri, m. 203’te bir işletmenin diğer bir işletme ile birleşmesi ve şekil değiştirmesi düzenlenmiştir. “O halde, TBK. ile TTK. hükümleri arasında ne fark vardır? Ne zaman TBK., ne zaman TTK. hükümleri uygulama alanı bulacaktır?”

¹ Kabul Tarihi: 13.01.2011, RG. 27846 sayı ve 14.02.2011 tarih.

² Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG. 25134 sayı ve 10.06.2003 tarih.

³ Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG. 27836 sayı ve 04.02.2011 tarih.

TTK. m. 11/f.3, ticari işletmenin devrini düzenleyen bir hükümdür. TBK. m. 202 ise her türlü işletmenin devrine ilişkin bir hükümdür. TTK. m. 11/f.3 ile tüm malvarlığı unsurlarının devrine (aktif ve pasifin devrine) ilişkin düzenleme getirilmiş ve ticari işletmenin tüm malvarlığı unsurlarının tek bir işlemle devri mümkün kılınmak istenmiştir. TTK. m. 11/f.3 hükmünde, müteselsil sorumluluk dönemi öngörülmemiştir. TBK. m. 202 ise sadece devredilen malvarlığının pasif kısmının (borçların) devrine ilişkin bazı sonuçları (borçların alacaklılara bildirildiği veya ticaret sicili gazetesinde ilan edildiği anda geçmesini ve devredenle devralanın belirli süre müteselsilen sorumluluğunu) düzenlemiştir. Ayrıca TBK. m. 202 hükmünde, bir malvarlığı veya ticari işletme devrinde iki yıl müteselsil sorumluluk öngörülmüştür.⁴ TBK. m. 202 ile m. 203, işletmeler düzeyinde kalan birleşme ve devralmalara ilişkindir. Ticaret ortaklığı niteliği taşımayan işyerlerinin birleşmesi halinde TBK. m. 202 ile m. 203 hükümleri uygulanacaktır. İşletmenin devri ya da birleşmesi işletme sahibini veya ortaklarını etkilememekte, ilgili şirketler ve ortaklar ayrı kalmakta devam etmektedir. Oysa TTK'da düzenlenmiş olan ticaret şirketlerinin birleşmelerinde yalnızca malvarlıkları değil, işletme sahibi olan tüzel kişiler de bundan etkilenmekte, birleşen şirketler tek çatı (ya içlerinden birisinin yada yeni kurulan bir ortaklığın çatısı) altında toplanmaktadır.⁵ Örneğin bir şirket başka bir şirketin, derneğin veya gerçek kişinin işletmesini devralırsa TBK. m. 202 uygulanacaktır, çünkü tüzel kişilikler ve mal-

⁴ Turgut Öz, "Ticari İşletme Malvarlığının Devrine İlişkin Yeni Türk Ticaret Kanunu Düzenlemesi", *Ersin Çamoğlu'na Armağan*, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2003, s. 96, 98; TTK. m. 11/III ile TBK. m. 202 arasında uygulamada sorun yaratacağı belirtilen yorumlar ile ilgili olarak bkz. Öz, s. 99; Devredenin devre konu borçlardan müteselsil sorumluluğu ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. 115 vd.; Bir malvarlığının veya işletmenin devrinde borçların üstlenilmesi ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 2, 10. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s. 610 vd.

⁵ Mehmet Bahtiyar, *Ticari İşletme Hukuku*, 12. Bası, Beta Basım, İstanbul 2012, s. 33-34; Sabih Arkan, *Ticari İşletme Hukuku*, 15. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2011, s. 41; Mehmet Bahtiyar, "Yeni Ticaret Kanunu ve Borçlar Kanunu'nun Ticari İşletmenin Devri Konusunda Getirdikleri", *Legal Hukuk Dergisi*, Ekim 2011, Y. 9, S. 106, s. 3891; Fatih Bilgili/Ertan Demirkapı, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 3. Baskı, Dora Basım, Bursa Ekim 2012, s. 24; Ali Güzel, *İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi*, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, İstanbul 1987, s. 40 vd.; Kübra Doğan Yenisey, "İşyerinin Devri Çerçevesinde "İşyeri" Ve "İşyeri Bölümü" Kavramları", *İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri*, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum-04 Nisan 2009, İstanbul 2009, s. 132, 137-138.

varlıkları birleşmemektedir. Eğer bir şirket başka şirkete ait işletmeyi devralır ve o şirket sona erdirilirse TTK m. 136 vd. hükümleri uygulanacaktır, çünkü tüzel kişilikler ve malvarlıkları birleşmektedir.⁶ Görüldüğü üzere, TBK. hükümleri ile TTK. hükümlerinin uygulanma alanları birbirinden farklıdır.

TTK. m. 11/f.3 gereğince, ticari işletmenin bir bütün olarak yani aktif ve pasifiyle birlikte devredilmesi gerekmektedir. Ancak, münferit bazı unsurlar devrin kapsamı dışında tutulursa (devredilen unsurlar ile ticari işletmenin işletme olarak faaliyetlerine devam edebilmesi şartıyla) TBK. m. 202 uygulanacaktır.⁷ O halde ticari işletmenin devrinde, devredilen unsurlara göre TTK. m. 11/f.3 veya TBK. m. 202 uygulama alanı bulacaktır.

Acaba ticari işletmenin sadece aktiflerinin devrini, borçlarının ise devrin kapsamı dışında bırakılmasını öngören bir sözleşme geçerli olacak mıdır? İşletmenin sadece aktiflerinin devredilip, borçların devir kapsamı dışında bırakılmasını öngören sözleşme, doktrindeki çoğunluk görüşüne göre⁸ geçersiz olacaktır. Çünkü aktifler, alacaklılar açısından pasiflerin güvencesini oluşturmaktadır.⁹

TBK. m. 202 ve m. 203, aktife dahil unsurların devralana geçişi açısından özel bir düzenleme içermemektedir. Pasiflerin devralana geçişi ve borçlardan sorumluluğu ise özel olarak düzenlenmiştir. Çünkü borcun nakli konusunda normalde uygulanan BK. m. 195, 196, 197 hükümleri naklin alacaklıya karşı hüküm ifade edebilmesini, alacaklının rızasına bağlamıştır. Ticari işletmenin bir bütün olarak devri konusunda, pasiflerin geçişi bakımından da bu kural uygulansa idi, işletmeyi devralanın tüm işletme alacaklılarını teker teker bulup ikna etmesi ve devir için rızalarını alması neredeyse olanaksız olur, dolayısıyla işletmenin devri gerçekleşemezdi. Bu nedenle, TBK. m. 202 işletmenin devri halinde alacaklıların rızasını aramaksızın borçların devrini mümkün kılmış ve işletme alacaklılarını korumak için de önlem ola-

⁶ Bahtiyar, Ticari İşletme, s. 34; Arkan, s. 42; Bahtiyar, Ticari İşletmenin Devri, s. 3891.

⁷ Bahtiyar, Ticari İşletme, s. 35; Arkan, s. 42.

⁸ Bu konuda bkz. Bahtiyar, Ticari İşletme, s. 35-36.

⁹ Bahtiyar, Ticari İşletme, s. 35; Arkan, s. 42; Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993, s. 281, dn. 2.

rak, devralan ile birlikte işletmeyi devredenin iki yıl süre ile müteselsilen sorumlu olacaklarını hükme bağlamıştır.¹⁰

2. BİRLEŞME BÖLÜNME VE TÜR DEĞİŞTİRME İLE İLGİLİ TÜRK TİCARET KANUNU HÜKÜMLERİ

Birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinin bir işyeri devri olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğinin tespiti, işyerinin devri kavramının açıklanmasını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle birleşme, bölünme ve tür değiştirme kavramlarını açıklamadan önce işyerinin devri kavramını açıklamanın yerinde olacağı kanaatindeyiz. İşyeri kavramı İş K. m. 2'de tanımlanmıştır: *"İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir"* (m. 2/f.1). İşyerinin devri ise *"işyerinin veya bir bölümünün devri"* kenar başlığı ile İş K. m. 6'da düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, *"İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî 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"*. İş K. m. 2'de yapılan işyeri kavramının tanımından yola çıkarak işyerinin devri kavramını tanımlayabiliriz. Buna göre işyerinin devri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak işyerinin, hukuki bir işlemle bir başkasına devrini ifade etmektedir.¹¹

2.1. Ticaret Şirketlerinin Birleşmesi

Yeni Türk Ticaret Kanunu beraberinde köklü değişiklikler getirmiş ve yepyeni hükümlere yer vermiştir. Ticaret Kanununun ikinci kitabının *"Ticaret Şirketleri"* başlığı altındaki birinci kısmında *"Genel Hükümler"* düzenlenmiş; birleşme, bölünme ve tür değiştirme konuları *"F"* başlığı altında m. 134 ile 194 arasında ele alınmıştır. Birleşme

¹⁰ Bahtiyar, Ticari İşletme, s. 34-35; Bahtiyar, Ticari İşletmenin Devri, s. 3891-3892.

¹¹ Gülsevil Alpagut, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Basım, İstanbul 2010, s. 36; Gülsevil Alpagut, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Başbakanlık Basımevi, Ankara 2012, s. 36; E. Tuncay Kaplan Senyen, "İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, S. 29, s. 31; Osman Güven Çankaya/Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s. 459.

ile ilgili hükümler TTK. m. 136 ile m. 158 arasında, bölünme ile ilgili hükümler TTK. m. 159 ile m. 179 arasında, tür değiştirme ile ilgili hükümler TTK. m. 180 ile m. 190 arasında, ortak hükümler ise TTK. m. 191 ile m. 193 arasında ve son olarak ticari işletme ile ilgili birleşme ve tür değiştirme de TTK. m. 194'te düzenlenmiştir. TTK. m. 134'ün gerekçesine göre; birleşme, bölünme ve tür değiştirme ile ilgili hükümler, İsviçre'nin 30/10/2003 tarihli, "*Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve Malvarlığı Devrine İlişkin Federal Kanun*" (İBirK/FusG'dan yararlanılarak kaleme alınmıştır. Ancak TTK. m. 134-194 hükümleri, İBirK'dan birçok noktada farklılıklar içermektedir.¹² İBirK, AET'nin şirketlere ilişkin birleşmeler hakkındaki 78/855 sayılı Üçüncü Yönerge ve bölünmelere dair 82/891 sayılı Altıncı Yönergesinden esinlenmenin ötesinde yararlanılarak hazırlanmıştır. İBirK'nın tercih edilmesinin sebebi; İsviçre şirketler hukukunun, Alman ve Fransız hukuklarına nazaran Türk şirketler hukukuna çok daha yakın olması olarak belirtilmiştir.¹³

Birleşme ile ilgili olarak, 6762 sayılı eski Türk Ticaret Kanununa kıyasla, yeni Türk Ticaret Kanununda daha ayrıntılı hükümler getirilmiştir. Nitekim eski Türk Ticaret Kanununda birleşme ile ilgili hükümler 6 maddede (m. 146 ile m. 151 arasında) düzenlenmiş iken yeni Türk Ticaret Kanununda 23 maddede (m. 136 ile m. 158 arasında) düzenlenmiştir. Bölünme ile ilgili hükümler, eski Türk Ticaret Kanununda bölünmeye ilişkin herhangi bir düzenleme yer almadığı için, ilk defa yeni Türk Ticaret Kanunu ile mevzuatımıza girmiştir. Tür değiştirme ile ilgili olarak da eski Türk Ticaret Kanunu m. 152'de sadece tanım yapılmış, yeni Türk Ticaret Kanununda ise tür değiştirmeye m. 180 ile m. 194 arasında yer verilerek daha ayrıntılı düzenleme yapılmıştır.

Ticaret ortaklıklarında birleşme, birden çok şirketin ya içlerinden birinin bünyesinde ("*devralma*" şeklinde birleşme) ya da yeni kurulacak bir şirketin çatısı altında ("*yeni kuruluş*" şeklinde birleşme), malvarlıklarını tasfiye¹⁴ etmeksizin bir araya gelmeleri ve birleşen şirketlerin

¹² Farklılıklar için bkz. TTK. m. 134 gerekçesi. Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme Genel Açıklamalar başlığı.

¹³ Gürsel Yalvaç/Mustafa İsmail Kaya, Gerekçeli-Karşılaştırmalı Türk Ticaret Kanunu, Adalet Yayınevi, Ankara 2011, s. 382.

¹⁴ Hesap kapatma; hesap ve işlemleri inceleyip düzenleyerek aktif ve pasif arasındaki farkı belirlemeye yarayan işlem; örneğin, ticaret ortaklarının tasfiyesi (Ejder Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, 7 Baskı, Yetkin yayınları, Ankara 2002, s. 1189).

ortaklarının, belli bir değiştirme ölçüsüne göre birleşilen ortaklıktan pay almaları biçiminde gerçekleşmektedir.¹⁵ Türk Ticaret Kanununun “birleşme” kenar başlıklı 136/I. maddesinde, bir şirketin diğerini devralması, teknik terimle “devralma şeklinde birleşme” veya yeni bir şirket içinde bir araya gelmeleri, teknik terimle “yeni kuruluş şeklinde birleşme”, olmak üzere birleşmenin iki şekilde olabileceği belirtilmiştir.

Şirket birleşmeleri konusunda TTK.’da külli halefiyet¹⁶ ilkesi geçerlidir. TTK. m. 136/f.4, “Birleşmeyle, devralan şirket devrolunan şirketin

¹⁵ Mehmet Bahtiyar, Ortaklıklar Hukuku, 7. Bası, Beta Basım, İstanbul Haziran 2012, s. 50; Hasan Pulaşlı, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Yeni Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s. 85; Bilgili/Demirkapı, Ticaret Hukuku, s. 185; Fatih Bilgili/Ertan Demirkapı, Şirketler Hukuku Dersleri, 1. Baskı, Dora Basım, Bursa 2013, s. 60; Fatih Bilgili/Ertan Demirkapı, Şirketler Hukuku, 9. Baskı, Dora Basım, Bursa 2013, s. 68.

¹⁶ Külli halefiyet, bir malvarlığını oluşturan bütün hak ve borçların, bir kül (bütün) halinde tek bir hukuki işlemle bir kişiden bir başka kişiye geçmesidir. Külli halefiyet ancak kanunda açıkça öngörülen hallerde geçerlidir (Mustafa Dural/Turgut Öz, Miras Hukuku Dersleri, Filiz Kitabevi, İstanbul 2001, s. 14; Zahit İmre/Hasan Erman, Miras Hukuku, Der Yayınları, İstanbul 2004, s. 10; Hasan Ayrancı, Sözleşmelerin Yüklenilmesi (Devri), Yetkin Yayınları, Ankara 2003, s. 69-70; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 17; Güzel, s. 206). Külli halefiyet ilkesi, birleşmede malvarlığı açısından süreklilik sağlamaktadır. Yani, birleşmeyle sona eren şirketin tüm malvarlığı (hakları ve borçları) hiçbir özel devir işlemlerine gerek kalmadan kendiliğinden devralan şirkete geçmektedir. Dolayısıyla külli halefiyet ilkesi, belirli bir malvarlığını oluşturan tüm aktif ve pasif unsurların tabi oldukları devir koşullarına uyulmasına gerek kalmadan devri bir bütün olarak gerçekleştirilmektedir. TTK.’da külli halefiyetin uygulandığı alan birleşme ve bölünmelerdir (Pulaşlı, s. 86, 87, 147 dn. 301; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 17-18, 67; Ayrancı, s. 70; Güzel, s. 206). Hukukumuzda külli halefiyet ancak kanunda açıkça öngörülen haller için söz konusu olduğundan asıl olan cüz’i halefiyettir. Cüz’i halefiyet, malvarlığını oluşturan hak ve borçların ayrı ayrı ve uygun devir işlemleri ile bir başkasına geçirilmesidir. Bunun için taşınmazların, geçen lehine tapuya tescili, taşınırın teslimi ve alacakların temlik gibi hukuki işlemlerin yapılması şarttır (Alpagut, İşyerinin Devri, s. 17-18; İmre/Erman, s. 10; Dural/Öz, s. 14; Ayrancı, s. 70). Örneğin, İş K. m. 6 ile düzenlenen işyerinin veya işyerinin bir bölümünün hukuki işlemle bir başkasına devrinde, işyerinin malvarlığına dahil, maddi olan ve olmayan haklar, cüz’i halefiyet ilkesi gereği, kendiliğinden değil ancak uygun devir işlemleri ile devralana geçmektedir (Alpagut, İşyerinin Devri, s. 18). İşyerini bir kimseden devralan yeni işveren, cüz’i hak sahibi sıfatını almaktadır (Güzel, s. 206-207). Külli halefiyet ile cüz’i halefiyet arasındaki farklar kısaca şöyle özetlenebilir: Külli halefiyet, şekle tabi olmadan, kendiliğinden meydana gelir; cüz’i halefiyet ise kanuni şekil şartına tabidir. Külli halefiyet, ancak kanunda öngörülen hallerde geçerli olduğu istisnadır; cüz’i halefiyet ise kuraldır. Külli halefiyetin gerçekleşmesinden sonra sözleşmeden ayrılan taraf ile sözleşmeye giren kişiler arasında devam eden ilişkiler bulunmamaktadır. Yani sözleşmeden ayrılan taraf, sözleşme ilişkisinden tam olarak ayrılmıştır; cüz’i halefiyette ise böyle bir zorunlu sebep bulunmamaktadır (Ayrancı, s. 70-71).

malvarlığını bir bütün halinde devralır...” hükmü ile TTK. m. 153, “... Tes-cil anında, devrolunan şirketin bütün aktif ve pasifi kendiliğinden devralan şirkete geçer” hükümleri külli halefiyet ilkesinin göstergesidir.¹⁷

2.1.1. Devralma Şeklinde Birleşme

Devralma şeklinde birleşmede, bir ya da birden fazla ticaret şirketinin veya bir ticari işletmenin diğer bir ticaret şirketine tüm malvarlığı ile katılması veya onlar tarafından devralınmasıdır. Burada bir katılan (devrolunan/devralınan) şirket veya ticari işletme, bir de katılan (devralan) şirket vardır.¹⁸ Yani ortada, birleşmek isteyen en az iki şirket vardır ve bunlardan biri bünyesinde birleşme gerçekleşmekte diğer bir ifadeyle, birleşme ile devralan ortaklık, devrolunan ortaklığın veya ticari işletmenin malvarlığını bir bütün halinde kazanmaktadır.¹⁹ Örnek vermek gerekirse, devralma şeklinde birleşmede, A, B ve C isimli üç ortaklık, devralan A'nın çatısı altında birleşmekte; yani B ve C, A'ya devrolunmaktadır.²⁰ Bir şirketin diğerine katılması durumunda, devralan şirket tüzel kişiliğini korumakta, devrolunan şirket ise, birleşme işlemlerinin gerçekleşmesiyle tüzel kişiliğini kaybetmektedir. Birleşme ile devrolunan şirket sona ermekte ve ticaret sicilinden silinmektedir. Devrolunan ticari işletmenin ise tüzel kişiliği olmadığından, sona ermesi de söz konusu olmamakta, sadece ticari işletme tüm aktif ve pasifiyle birlikte ticaret şirketi tarafından devralınmaktadır.²¹ Böylece devralma şeklinde birleşmede, bünyesinde birleşmenin gerçekleştiği şirkette çalışan işçiler açısından işveren sıfatında bir değişiklik olmamakta; ancak katılan (devrolunan/devralınan) şirket işyerinde çalışan

¹⁷ Her ne kadar Türk Ticaret Kanununun birleşme ile ilgili 136. maddesinin IV. fıkrasından külli halefiyet ilkesinin geçerli olduğu anlamı çıksa da bu fıkranın 1. cümlesine “külli halefiyet” kavramının eklenmemesi Moroğlu tarafından eleştirilmiştir (Erdoğan Moroğlu, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı, Değerlendirme ve Öneriler, 2. Baskı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2005, s. 62).

¹⁸ Pulaşlı, s. 88; ayrıca bkz. Bilgili/Demirkapı, Ticaret Hukuku, s. 186; ayrıca bkz. Bilgili/Demirkapı, Şirketler, s. 61; Ayşe Pamukçu/Ferah Türkoğlu Utku/Zeynep Eroğlu, “Yeni Türk Ticaret Kanununun Ticari İşletme Birleşme Bölünme ve Denetime İlişkin Düzenlemelerinin Vergi Hukukuna Etkileri”, Ersin Çamoğlu'na Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s. 753.

¹⁹ Pulaşlı, s. 88; ayrıca bkz. Bilgili/Demirkapı, Ticaret Hukuku, s. 186; ayrıca bkz. Bilgili/Demirkapı, Şirketler, s. 61; Bahtiyar, Ortaklıklar, s. 50; Pamukçu/Türkoğlu Utku/Eroğlu, s. 753.

²⁰ Bahtiyar, Ortaklıklar, s. 50-51.

²¹ Pulaşlı, s. 87-88-89.

işçiler açısından işveren değişmektedir.²² Bu halde katılan şirkete ait işyeri ve bu işyerindeki iş sözleşmeleri katılınan şirkete geçmektedir.²³

2.1.2. Yeni Kuruluş Şeklinde Birleşme

Yeni kuruluş şeklinde birleşme, iki veya daha fazla ticaret şirketinin malvarlıklarının külli halefiyet yoluyla yeni kuracakları bir ticaret şirketine devretmeleri yani iki veya daha fazla ticaret şirketinin yeni kurulacak bir şirket çatısı altında birleşmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Diğer bir ifadeyle, en az iki ticaret şirketi birleşmeden önce yeni bir ticaret şirketi kurmakta ve daha sonra birleşecek şirketler bu yeni şirkete tüm hak ve borçlarıyla devrolunmaktadır. Örnekle açıklamak gerekirse, yeni kuruluş yoluyla birleşmede, A ve B şirketleri, yeni kurulacak C çatısı altında birleşebilir ve birleşme tamamlandığında, birleşen şirketler ticaret sicilinden silinir. Bu durumda, birleşen şirketler sona ermekte ancak tasfiye olmamaktadırlar. Yeni kuruluş şeklinde birleşmede, külli halefiyet ilkesi uyarınca, dağılan şirketlerin tüm malvarlığı (tüm hakları ve borçları) bütün olarak yeni kurulan şirkete devredilmiş olmaktadır. Birleşen şirketlerin tüzel kişilikleri, birleşme işlemlerinin gerçekleşip, sicilden silinmesiyle birlikte sona ermektedir.²⁴ Yeni kuruluş şeklinde birleşmede, birleşme öncesi işveren olan şirketlerin birleşme sonucu tüzel kişilikleri sona erdiği için yeni kurulan şirket, tüm işçiler açısından işveren sıfatını kazanmaktadır.²⁵ Görüldüğü gibi hem devralma şeklinde birleşmede hem de yeni kuruluş şeklinde birleşmede tasfiyesiz sona erme²⁶ söz konusudur. Eski işveren ortada kalmayacağı için birlikte sorumluluk söz konusu olmayacaktır.²⁷

²² Ercüment Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Basım, İstanbul 2008, s. 66; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 78; N. Binnur Tulukcu, "Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklileri İle İş Sözleşmesinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, S. 18, s. 133-134.

²³ Doğan Yenisey, s. 138.

²⁴ Pulaşlı, s. 87, 89; ayrıca bkz. Bilgili/Demirkapı, Ticaret Hukuku, s. 186; ayrıca bkz. Bilgili/Demirkapı, Şirketler, s. 61; ayrıca bkz. Bilgili/Demirkapı, Şirketler Hukuku, s. 69; Bahtiyar, Ortaklıklar, s. 51; Pamukçu/Türkoğlu Utku/Eroğlu, s. 753.

²⁵ Alpagut, İşyerinin Devri, s. 78; Doğan Yenisey, s. 138; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 66; Güzel, s. 160, 163; Tulukcu, s. 133.

²⁶ Tasfiyesiz sona erme ilkesine göre, birleşmenin ticaret siciline tescil edilmesiyle, devredilen şirket kendiliğinden (ipso iure) sona ermekte ve ticaret sicilinden silinmektedir (TTK. m. 136/IV). Birleşmenin temel unsurları için bkz. Pulaşlı, s. 86-87.

²⁷ Doğan Yenisey, s. 138; Muhittin Astarlı, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hak-

2.1.3. Birleşmenin İş Sözleşmelerine Etkisi

Hem devralma (katılma) şeklinde birleşme hem de yeni kuruluş şeklinde birleşmede İş K. m. 6 anlamında işyerinin devri söz konusudur.²⁸ İşyerinin devri de işveren değişikliğini meydana getirmektedir. İşveren değişikliğinden söz edebilmek için, hukuki bir işlem veya hukuki olay nedeniyle, işyeri üzerindeki hakların (mülkiyet veya yararlanma hakkı) bir başka kişiye geçmiş olması ve bunun sonucu olarak da iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin bu sıfatını kaybetmesi gerekir.²⁹ Bu anlamda, birleşmenin her iki şeklinde de işveren değişikliği söz konusudur.³⁰ Bununla birlikte devralma şeklinde birleşmede, birleşme öncesi bu ortaklığa ait işyerinde çalışan işçiler açısından işveren değişikliği meydana gelmemektedir. Buna karşılık, devreden (katılan) ortaklıkların işyerinde çalışan işçiler açısından işveren değişikliği meydana gelmektedir.³¹ Devreden (katılan) ortaklık tüzel kişiliğini kaybetmekte, devralan (katılınan) ortaklık tüzel kişiliğini devam ettirmektedir.³² Yeni kuruluş şeklinde birleşmede ise, birleşen iki veya daha fazla ortaklık tüzel kişiliklerini kaybetmekte ve yeni bir tüzel kişilik ortaya çıkmaktadır. Birleşme öncesi işveren sıfatını taşıyan ortaklıklar, birleşme sonucu tüzel kişiliklerini kaybettiklerinden işçiler karşısında yeni kurulan ortaklık, daha önceki ortaklıkların tüm çalışanları bakımından işveren sıfatını kazanmaktadır.³³

Yukarıda da belirttiğimiz gibi TTK. m. 136/f.3, birleşmede külli halefiyet ilkesine yer vermektedir. Bu fıkraya göre, “Birleşme, devrolu-

-
- ki”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2013/1, S. 36, s. 99, 102-103.
- ²⁸ Alpagut, İşyerinin Devri, s. 78; Doğan Yenisey, s. 138; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 67; Tulukcu, s. 134.
- ²⁹ Güzel, s. 18, 160, 199; Fevzi Şahlanan, “İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2000-Şubat 2001, C. 16, S. 4-5, s. 14; Gülsüm Sönmez Tatar, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Tühis Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2011, s. 13, 40; İşverenin değişmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut, İşyerinin Devri, s. 41 vd.
- ³⁰ Güzel, s. 160; Ali Cengiz Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, 1. Bası, Beta Basım, İstanbul 2004, s. 69; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 78; Doğan Yenisey, s. 138; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 65; Tulukcu, s. 133.
- ³¹ Alpagut, İşyerinin Devri, s. 78; Doğan Yenisey, s. 138; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 66; Tulukcu, s. 133-134.
- ³² Güzel, s. 160; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 69; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 78.
- ³³ Güzel, s. 160, 163; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 78; Doğan Yenisey, s. 138; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 66; Tulukcu, s. 133.

nan şirketin malvarlığı karşılığında, bir değişim oranına göre devralan şirketin paylarının, devrolunan şirketin ortaklarınca kendiliğinden iktisap edilmesiyle gerçekleşir..." Bu fıkra, devrolunan şirketin malvarlığının kendiliğinden (ipso iure) geçişini, malvarlığının geçişi karşılığında devrolunan şirketin ortaklarının bir değiştirme oranına göre devralan şirketin paylarını yine kendiliğinden (ipso iure) kazanmalarını düzenlemektedir. Ayrıca m. 136/f.4'te, "Birleşmeyle, devralan şirket devrolunan şirketin malvarlığını bir bütün halinde devralır..." hükmüne yer verilerek bu fıkra da tasfiyesiz sona erme ile külli halefiyet ilkesinin benimsendiği görülmektedir.³⁴

Külli halefiyet ilkesinin sonucu olarak ortaklıkların birleşmesi halinde iş sözleşmeleri yeni işveren ile devam edecektir.³⁵ Çünkü birleşme ile birlikte, ortadan kalkan ortaklık ya da ortaklıkların tüm hakları ve borçları, birleşilen ya da yeni kurulan ortaklığa geçmektedir.³⁶ Yani birleşmenin gerçekleştiği andan itibaren yürürlükte bulunan iş sözleşmeleri devralan ortaklığa veya yeni kurulan ortaklığa geçmekte, tüzel kişiliklerini kaybeden ortaklıkların İş Hukuku anlamında işveren sıfatları ortadan kalkmakta, bunların yerine geçen ortaklıklar işveren sıfatını kazanmaktadırlar.³⁷ Bu geçiş kendiliğinden ve otomatik olarak gerçekleşmektedir. Bunun sonucu olarak, devralan veya yeni kurulan ortaklık, birleşme nedeniyle iş sözleşmelerini feshedememekte ve işçiler açısından da birleşme, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmamaktadır.³⁸ Ortaklıkların birleşmesi halinde, yukarıda da açıkladığımız gibi, işveren değişikliği söz konusu olduğundan ve daha sonra inceleyeceğimiz üzere³⁹, TTK. m. 178'de düzenlenmeyen konularda işyeri devri ile ilgili İş K. m. 6 uygulama alanı bulacak ve

³⁴ TTK. m. 136 gerekçesi.

³⁵ Güzel, s. 44, 163; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 67; Ercüment Özkaraca, "İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu", İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum-04 Nisan 2009, İstanbul 2009, s. 216; Tulukcu, s. 133-134; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 69; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 67, 78.

³⁶ Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 69; Güzel, s. 161-162; Tulukcu, s. 134; Ortaklıkların birleşmesinde külli halefiyet ilkesi kabul edilmemiş olsaydı dahi, İş K. m. 6 gereği, birleşme halinde iş sözleşmelerinin yeni işverenle devamı kaçınılmaz olacaktır (Özkaraca, İşyeri Devri, s. 68; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 77; Doğan Yenisey, s. 138).

³⁷ Güzel, s. 163; Özkaraca, İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, s. 216.

³⁸ Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 70; Güzel, s. 163; Tulukcu, s. 134, 138.

³⁹ TTK. m. 178 ile İş K. m. 6 Hükmünün Çatışması başlığı altındaki açıklamalar.

bu maddenin V. fıkrası gereğince hem işveren hem de işçiler açısından birleşme, fesih için haklı neden oluşturmayacaktır. Ancak söz konusu fıkrasının devamında belirtildiği gibi "...Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır". Bu durumda iki şirketin birleşmesi ve birleşme ile tek bir tüzel kişilik haline gelmesi sonucunda, verimliliği ve karlılığı arttırma amacıyla iş organizasyonunda bazı değişikliklerin (farklı şirketlere ait teknolojik alt yapının teke indirilmesi, bazı birimlerin yeniden yapılandırılması, asli üretim faaliyeti dışındaki bazı faaliyetlerin, örneğin özel güvenlik, yükleme-boşaltma, nakliye, yemek gibi yardımcı işlerin işletme dışı kişi ve kurumlardan satın alınması gibi) yapılması söz konusu olabilecektir.⁴⁰ Bu değişiklikler bazı çalışanların istihdam olanağını ortadan kaldırdığından yani iş gücü fazlalığını ortaya çıkardığından iş sözleşmelerinin feshi zorunluluğunu (işletme gerekleriyle yapılan fesih) ortaya çıkarabilecektir. Bu hallerde iş organizasyonu değişikliğinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturup oluşturmayacağına değerlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu işçilere başka bölümlerde durumlarına uygun iş verme olanağının bulunması halinde feshin geçerli nedenle yapıldığından söz edilemeyecektir.⁴¹ Yargıtay da birleşme sonucu işgücü fazlalığının

⁴⁰ Fevzi Şahlanan, "Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklere İle İş Akdinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S. 4, s. 13 vd.; Tulukcu, s. 133.

⁴¹ Şahlanan, Şirket Birleşmeleri, s. 17-18; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 135 vd.; Tulukcu, s. 132 vd.; Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005, s. 179 vd.; Fevzi Şahlanan, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2010, s. 158; Konuyla ilgili Yarg. 9. HD. 06.07.2009 T., 2009/17950 E. ve 2009/19553 K. gereğince de, "Davalı işverenin yardımcı iş niteliğindeki güvenlik hizmetini alt işveren uygulaması ile temin etme işletmesel kararı aldığı ve uyguladığı, güvenlik hizmetinde çalışan tüm işçilerin iş sözleşmelerini feshettiği anlaşılmaktadır. İşverenin yardımcı hizmet niteliğindeki güvenlik hizmetini alt işverene vermesi bu hizmetlerde çalışan işçilerin işten çıkartılması kurucu bir işveren kararıdır. Kurucu işveren kararı yasal temelini sözleşme ve işverenin girişim özgürlüğünde bulur. Bu karar sonucu istihdam fazlalığı meydana geleceği açıktır. Bu durumda davalı işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı somut olarak denetlenmesi gerekir" (Karar incelemesi için bkz. Kadriye Bakırcı, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin İşyeri Bölümünün Devriyle Bağlantısı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulurken İş Sözleşmelerinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, S. 18, s. 114-127); Yarg. 7. HD. 03.07.2013 T.,

doğması nedenine dayanılarak yapılan fesihlerde, gerçekten işgücü fazlalığının doğup doğmadığının araştırılmasına karar vermektedir.⁴²

TTK. m. 153/f.1, “Birleşme, birleşmenin ticaret siciline tescili ile geçerlilik kazanır. Tescil anında, devrolunan şirketin bütün aktif ve pasifi kendiliğinden devralan şirkete geçer” hükmüne yer vererek, devrolunan şirketin yaptırdığı tescilin külli halefiyet ve birleşme bakımından kurucu etkisini hükme bağlamıştır. Birleşme tescil ile gerçekleşmekte yani hukuken geçerlilik kazanmaktadır. Birleşmeyi hukuken geçerli kılan, devrolunan şirketin birleşme kararını tescil ettirmesidir. Burada tescilin kurucu etkisi⁴³ söz konusudur. Devralan şirketin birleşme kararını tescil ettirmesinde ise tescilin açıklayıcı etkisi⁴⁴ söz konusudur. Tescil, devrolunan malvarlığının kendisine gelmiş olduğunu bildirmektedir.⁴⁵

2013/17315 E. ve 2013/12526 K. gereğince, “İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekli nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır” (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2013/4, S. 39, s. 424-428); aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD. 14.06.2013 T., 2013/13503 E. ve 2013/14394 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2013/4, S. 39, s. 614-616); Yarg. 9. HD. 02.06.2008 T., 2007/37513 E., 2008/13798 K. (Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2010, s. 169-173). Sonuç olarak, doktrin ve Yargıtay tarafından kabul edildiği gibi, işletmesel kararın amacını ve içeriğini belirlemekte özgür olan işverenin, işletmesel kararı uygulamak için aldığı önlemin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlaması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, işverenin, işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeniyle aldığı fesih kararında işyerinde işgücü fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmaz olduğunu kanıtlaması gerekmektedir (Bakırcı, s. 125; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 135 vd.).

⁴² Yarg. 9. HD. 11.12.2006 T., 2006/24963 E. ve 2006/32630 K. (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2007/2, S. 13, s. 198-199).

⁴³ Tescil edilecek husus ancak sicile kayıtlı doğuyorsa tescil kurucudur. Örneğin ticaret şirketlerinin kuruluşu (TTK. m. 232, 317, 355, 588, Koop K. m. 7), ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi (TTK. m. 153, 179, 189) (Bahtiyar, Ticari İşletme, s. 172-173; ayrıca bkz. Arkan, s. 250-251).

⁴⁴ Zaten doğmuş, varlık ve geçerlilik kazanmış olan bir husus sonradan sicile bildiriliyorsa, tescil açıklayıcıdır. Örneğin, ticari işletmenin TTK. m. 40/I uyarınca tescilli, tacir sıfatının kazanılması yönünden açıklayıcıdır. Yani işletme sicile kayıtlı olmasa dahi, sahibi olan gerçek kişi, kanunda öngörülen şartların gerçekleşmesiyle tacir sıfatını kazanır (TTK. m. 12/I) (Bahtiyar, Ticari İşletme, s. 172; ayrıca bkz. Arkan, s. 250-251).

⁴⁵ TTK. m. 153 gerekçesi.

2.2. Ticaret Şirketlerinin Bölünmesi

Bölünme, mevzuatımıza ilk kez 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile girmiştir. Bölünme, sermaye şirketlerinin ve kooperatiflerin malvarlıklarını tamamen veya kısmen kendilerinden ayırarak tasfiyesiz olarak ve kısmi külli halefiyet yoluyla başka sermaye şirketlerine veya kooperatiflere devretmeleri ve bunun karşılığında bölünen şirketin ortaklarının devralan şirketlerde ortak konumunu kendiliğinden (ipso iure) elde etmeleridir.⁴⁶ Görüldüğü gibi bölünmeye sadece sermaye şirketleri ve kooperatifler bakımından izin verilmiştir. Bu nedenle bölünme, sadece sermaye şirketi ve kooperatif şeklinde gerçekleşebilmektedir.⁴⁷ Ticaret şirketlerinin bölünmesi, TTK. 159-179 maddeleri ile düzenlenmiştir. TTK. m. 159'a göre, *"Bir şirket tam veya kısmi bölünebilir. Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Tam bölünüp devrolunan şirket sona erer ve unvanı ticaret sicilinden silinir. Kısmi bölünmede, bir şirketin malvarlığının bir veya birden fazla bölümü diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler veya bölünen şirket, devredilen malvarlığı bölümlerinin karşılığında devralan şirketlerdeki payları ve hakları elde ederek yavru şirketini oluşturur"*. Görüldüğü üzere, TTK. m. 159 ile tam ve kısmi bölünme kavramlarına yer verilmiştir.

2.2.1. Tam Bölünme

Tam bölünmede bölünen şirketin malvarlığının tümü bölünür ve mevcut veya yeni kurulacak en az iki şirkete geçer. Bölünen şirket, ortadan kalkar. Bölünen şirketin ortakları devralan şirketin ortakları olurlar.⁴⁸ Örneğin X anonim şirketi Y ve Z limited şirketine tam bölünürse, X anonim şirketinin tüzel kişiliği sona erer.⁴⁹

⁴⁶ TTK. m. 159 gerekçesi öncesi "bölünme" başlıklı açıklama.

⁴⁷ Ömer Ekmekçi, "Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değişirmesinin İş İlişkilerine Etkisi İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S. 24, s. 156.

⁴⁸ TTK. m. 159 gerekçesi.

⁴⁹ Bilgili/Demirkapı, Şirketler Hukuku, s. 93.

2.2.2. Kısmi Bölünme

Kısmi bölünme ise kısmi bölünme veya yavru şirket kurma şeklinde olabilir. Kısmi bölünmede bölünen şirketin malvarlığının tamamı değil bir veya birden fazla kısmı bölünmeye tabi tutulur ve bu bölümler şirketten ayrılır ve mevcut veya yeni kurulacak başka bir şirkete veya ortaklara devredilir. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirkette (veya şirketlerde) ortak olurlar. Bölünen şirket ortadan kalkmaz, elinde kalan malvarlığı ile faaliyetine devam eder ve bu şirketin ortakları bölünen şirkette ortak olmakta devam ederler. Hem tam hem de kısmi bölünmede devredilen malvarlığı bölünme sonucunda kısmi külli halefiyet yolu ile devralan şirkete geçer.⁵⁰ Kısmi bölünme halinde yani bölünen şirketin bir kısım malvarlığı ve işyerlerini devredip varlığını koruması halinde eski işveren şirket söz konusu olacağı için müteselsil sorumluluk uygulanabilir.⁵¹ Tam bölünmede devrolunan şirket yani eski tüzel kişilik sona ermekte, ortada tek bir tüzel kişilik bulunmaktadır. Kısmi bölünmede ise ortada birden fazla şirket yani birden fazla tüzel kişilik bulunmaktadır.⁵² Bu nedenle birleşme ve tam bölünme halinde katılan ve bölünen şirket infisah edeceği yani eski işveren ortada kalmayacağı, tür değiştirmede ise işveren değişmediği için müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Bu durumda müteselsil sorumluluk ile ilgili düzenlemeye rağmen hükmün uygulama alanı sadece kısmi bölünme hali ile sınırlı kalacaktır.⁵³

Yavru şirket kurma, kısmi bölünmenin bir şeklidir, buna bölünmenin üçüncü şekli de denebilir. Bu türde, bölünen şirket bölünen malvarlığı parçasını başka şirkete aynı sermaye olarak koyar; yani geçiş külli halefiyet yolu ile gerçekleşmez.⁵⁴ Diğer bir ifadeyle, yavru şirket kurma yolu ile bölünmede, bir şirketin malvarlığının bir kısmı şirketten ayrılmakta ve şirketten ayrılan malvarlığı yeni kurulan bir şirkete aynı sermaye olarak konulmaktadır. Bölünen şirketin malvarlığının geçişi külli halefiyet yolu ile gerçekleşmemektedir.⁵⁵

⁵⁰ TTK. m. 159 gerekçesi.

⁵¹ Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, 5. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2012, s. 251; Astarlı, s. 99, 103.

⁵² Ekmekçi, s. 156.

⁵³ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 251-252; ayrıca bkz. Ekmekçi, s. 158.

⁵⁴ TTK. m. 159 gerekçesi.

⁵⁵ Pamukçu/Türkoğlu Utku/Eroğlu, s. 777.

2.2.3. Bölünmenin İş Sözleşmesine Etkisi

İş K. m. 6/f.4'e göre, "Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz". Ticaret ortaklıklarının bölünmesi de, bölünme konusu malvarlığına bir işyeri veya işyerinin bölümünün dahil olması durumunda yani bölünen kısım veya kısımların birer işyeri niteliği taşıması durumunda, işveren değişikliği söz konusu olduğu için işyerinin devri hükümlerine tabi olacaktır.⁵⁶ Ticaret hukuku doktrinine göre, İş K. m. 6/f.4'te belirtilen "... birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz" biçimindeki düzenlemenin, şirketin tasfiyesiz olarak sona erdiği tam bölünme halinde de uygulanması gerekir. Nitekim tam bölünmede, tam bölünüp devrolunan şirket sona ereceğinden birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanması zaten mümkün olmayacaktır.⁵⁷ TTK. m. 178/f.1, "Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer" hükmü de bölünme sonucunda işyeri devrinin söz konusu olması halinde devirden etkilenecek işçilerin haklarının korunmasını düzenleyen bir hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda bölünme, bir işyeri devri niteliğinde ise çalışan işçilerden rıza alınması şarttır.

2.3. Ticaret Şirketlerinin Tür Değiştirmesi

Tür değiştirme, TTK. m. 180 ile m. 190 arasında düzenlenmiştir. Ancak kanunda tür değiştirmenin tanımı yapılmamıştır. Doktrinde yapılan tanıma göre tür değiştirme, bir ticaret şirketinin bir türden, diğer bir türe ekonomik varlığını ve devamlılığını koruyarak ve malvarlığını tasfiye etmeksizin dönüştürülmesidir.⁵⁸ Tür değiştirmede, tek bir ticaret şirketi ve tüzel kişilik vardır; bu da halen sahip olduğu bir türden yasada belirlenmiş başka bir hukuki türe dönüştürülmektedir. Tür değiştirmede, tüzel kişilik değişmediği için sona erme de söz

⁵⁶ Özkaraca, İşyeri Devri, s. 71; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 80; Doğan Yenisey, s. 139.

⁵⁷ Özkaraca, İşyeri Devri, s. 71; Astarlı, s. 99, 102-103; Çankaya/Çil, s. 464; TTK. m. 178 ile ilgili olarak TBMM Adalet Komisyonu raporunun müteselsil sorumluluk ile ilgili 1. maddesinin eleştirisi için bkz. Ekmekçi, s. 158; Sarper Süzek, İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2013, s. 196; Kenan Tunçoğlu/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2013, s. 66.

⁵⁸ Pulaşlı, s. 190; Bahtiyar, Ortaklıklar, s. 59; Bilgili/Demirkapı, Ticaret Hukuku, s. 190; Bilgili/Demirkapı, Şirketler, s. 80; Bilgili/Demirkapı, Şirketler Hukuku, s. 108-109.

konusu olmamaktadır.⁵⁹ TTK. m. 181'de geçerli olan tür değiştirmeler sayılmıştır. Bu maddeye göre, bir sermaye şirketi örneğin bir limited şirket, başka türde bir sermaye şirketine örneğin anonim şirkete dönüşebilir. Bu durumda tür değiştirme söz konusu olacaktır.

2.3.1. Biçim Değiştirici Tür Değiştirme

Eski Ticaret Kanununda, biçim değiştirici tür değiştirme yanında devredici tür değiştirme⁶⁰ de yer almaktaydı.⁶¹ Ancak yeni Türk Ticaret Kanunu, biçim değiştirici tür değiştirmeyi benimsemiştir. Biçim değiştirici tür değiştirmede, ortaklık tüzel kişiliğini kaybetmemekte sadece bazı işlemler sonucu şeklini değiştirerek başka türde bir ortaklık haline gelmektedir. Dolayısıyla ortada bir tane tüzel kişilik vardır ve malvarlığının devri söz konusu değildir. Örneğin bir anonim şirketin limited şirkete dönüşmesinde olduğu gibi.⁶² Ayrıca TTK. m. 180/f.1'de belirtildiği gibi, "... yeni türe dönüştürülen şirket, eskisinin devamıdır". Bunun sonucu olarak da, tüzel kişilik sona ermeyip devam ettiğinden işveren değişikliği söz konusu olmamaktadır.⁶³ Yani tür değişikliğine rağmen tüzel kişilik devam ettiği için işyeri üzerindeki hakların bir başka işverene geçişi söz konusu değildir ve işyerinde çalışan işçiler açısından iş sözleşmesine taraf olan tüzel kişi işveren sıfatında bir değişiklik olmamaktadır.⁶⁴ İşveren değişikliği olmadığı için de işyeri devrinden söz etmek mümkün olmayacaktır. İşyerinin devri söz konusu olmadığı için ve işveren değişmediği için İş K. m. 6'da belirtilen birlikte sorumluluk ilkesi de uygulanamayacaktır. Zaten ortada tek bir işverenin olması da birlikte sorumluluk hükmünün uygulanmasını mümkün kılmayacaktır.⁶⁵

⁵⁹ Pulaşlı, s. 191.

⁶⁰ Eski Ticaret Kanununda düzenlenen devredici tür değiştirmede, tür değiştiren ortaklık ve yeni türdeki ortaklık olmak üzere, ortada iki tane tüzel kişilik vardı. Malvarlığının tasfiyesi söz konusu olmamakta ve malvarlığı bir ortaklıktan diğerine geçmekteydi (Bahtiyar, Ortaklıklar, s. 59).

⁶¹ Ticaret hukuku doktrininde bazı yazarlar biçim değiştirici tür değiştirme terimini kullanırken (Bahtiyar, Ortaklıklar, s. 59), bazı yazarlar yeni kuruluş yoluyla tür değiştirme terimini tercih etmektedir (Pulaşlı, s. 193).

⁶² Bahtiyar, Ortaklıklar, s. 59-60; Bilgili/Demirkapı, Şirketler, s. 81; Bilgili/Demirkapı, Şirketler Hukuku, s. 109; Pulaşlı, s. 194.

⁶³ Güzel, s. 169; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 79; Özkaraca, İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, s. 218-219; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 73; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 82; Şahlanan, İşverenin Değişmesi, s. 23; Doğan Yenisey, s. 139-140.

⁶⁴ Güzel, s. 169; Şahlanan, İşverenin Değişmesi, s. 23; Doğan Yenisey, s. 139-140.

⁶⁵ Özkaraca, İşyeri Devri, s. 79; Özkaraca, İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, s. 218-

Bir ticari işletme, bir ticaret şirketine dönüşürse, ticari işletmenin tüzel kişiliği olmadığı için, ticaret şirketlerindeki tür değiştirmede olduğu gibi, ortada tek bir tüzel kişilik olur. O da seçilen türdeki ticaret şirkettir. Bu durumda yeni kuruluş söz konusudur⁶⁶ ve TTK. m. 184/f.1 gereğince, "...yeni türün kuruluşuna ilişkin hükümler uygulanır".

2.3.2. Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi

Ticaret şirketlerinin birleşmesi ve bölünmesi işlemleri ile ilgili olarak yukarıda ifade ettiğimiz gibi, İş K. m. 6/f.4'e göre, "Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz". Dolayısıyla birlikte sorumluluk hükümleri dışında kalan hükümler uygulanacaktır. Biçim değiştirici tür değiştirmede işveren değişikliği meydana gelmediği için ve ortada bir işyeri devri olmadığı için birlikte sorumluluk da gündeme gelmeyecektir.⁶⁷ Her tür değiştirmede mutlaka bir işveren değişikliği söz konusu olmayabilir. Oysa işyeri devrinden söz edebilmek için, iş sözleşmesinin işveren tarafının değişmesi zorunludur. İşveren değişikliği söz konusu olmadığında ise tür değişikliği olsa da işyeri devrinden söz etmek mümkün olmayacaktır.⁶⁸

3. İŞYERİNİN DEVRİNDE TÜRK TİCARET KANUNU VE İŞ KANUNU HÜKÜMLERİNİN UYGULAMA ALANI

3.1. TTK. m. 178 ile İş K. m. 6 Hükümleri Arasındaki Ortak Noktalar ve Farklar

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi, yeni TTK. m. 178 ile "iş ilişkilerinin geçmesi", m. 158 ile "ortakların kişisel sorumlulukları ve iş ilişkilerinin geçmesi", m. 190 ile "alacaklıların ve çalışanların korunması" kenar başlıklı yeni hükümler getirilmiştir. TTK. m. 178'de tam veya kısmi bölünme halinde iş ilişkilerinin yeni işverene geçmesi düzenlenmiş, ancak birleşmeye ilişkin m. 158/f.4 ve tür değiştirmeye ilişkin m. 190'da, m. 178'e atıf yapılmıştır. Dolayısıyla TTK. m. 178, her türlü birleşme, bölünme

219; Astarlı, s. 99, 103.

⁶⁶ Pulaşlı, s. 194; ayrıca bkz. Bilgili/Demirkapı, Şirketler, s. 81.

⁶⁷ Özkaraca, İşyeri Devri, s. 79; Özkaraca, İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, s. 218-219; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 67-68.

⁶⁸ Özkaraca, İşyeri Devri, s. 78; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 41, 75.

ve tür değiştirme işlemlerinin (TTK. m. 134 ile 194 arası maddeler) iş ilişkileri bakımından sonuçlarını düzenleyen temel bir hükmüdür.⁶⁹ TTK. m. 178 hükmünün gerekçesinde, hükmün ilk altı fıkrasının İBK. m. 333'ten alındığı ve İBK. 49. maddesinin anılan hükme gönderme yaptığı belirtilmiştir.⁷⁰

İş K. m. 6'da da, işyerinin veya bir bölümünün devrinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi düzenlenmiştir. O halde, "TTK. m. 178 hükmü ile İş K. m. 6 hükmü arasında ne fark vardır?" TTK. m. 178 ile İş K. m. 6 arasındaki ortak noktalar ve farklar aşağıda karşılaştırma yapılarak incelenmiştir:

"İş ilişkilerinin geçmesi" kenar başlıklı TTK. m. 178'e göre;

"(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer.

(2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür.

(3) Eski işveren ile devralan, işçinin bölünmeden evvel muaccel olmuş alacakları ile hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur.

(4) Aksi kararlaştırılmadıkça veya hâlin gereğinden anlaşılmadıkça, işveren hizmet sözleşmesinden doğan hakları üçüncü bir kişiye devredemez.

(5) İşçiler muaccel olan ve birinci fıkrada öngörüldüğü şekilde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler.

⁶⁹ Mustafa Alp, "Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştiriminin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/1, S. 32, s. 54; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 250; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 83; ayrıca bkz. Astarlı, s. 70 vd.; TTK. m. 178'in, yapılan yorumlar nedeniyle, bölünmeye ilişkin hükümler arasında yer alması eleştirilmiş, ortak hükümler başlığı altında düzenlenmesinin daha yerinde olacağı belirtilmiştir (Abuzer Kendigelen, Yeni Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, 1. Baskı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2011, s. 132; Kaplan Senyen, s. 37; Süzek, s. 201).

⁷⁰ Yalvaç/Kaya, s. 426.

(6) Devreden şirketin bölünmeden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları, hizmet sözleşmesinden doğan ve intikal gününe kadar muaccel olan borçlarla, hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hâle gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan borçlardan müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler”.

“İşyerinin veya bir bölümünün devri” kenar başlıklı İş K. m. 6’ya göre, “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî 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.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz”.

TTK. m. 178 ile İş K. m. 6 arasındaki ortak noktalar şunlardır:⁷¹

* Her iki hükümde de devredilen işyerindeki iş ilişkileri devralana kendiliğinden, yasa gereği tüm hak ve borçları ile birlikte geçmektedir. İşyerini devralan işverenin iş ilişkilerini devralmaktan kaçınma hakkı yoktur.

* Her iki hükümde de (bazı farklar olmakla birlikte) devreden ve devralan işçilik alacaklarından birlikte yani müteselsilen sorumludur.

⁷¹ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 55.

TTK. m. 178 ile İş K. m. 6 arasındaki farklar şunlardır:⁷²

* TTK m. 178/f.1 ile işçiye devre itiraz hakkı tanınmakta ve ancak “işçi itiraz etmediği takdirde” iş sözleşmelerinin devralana geçeceği öngörülmektedir. Oysa İş K. m. 6’da işçiye devre itiraz hakkı tanınmamıştır. O halde bu iki madde arasındaki farklılardan biri, TTK. m. 178 ile ticaret şirketlerinin, birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinin bir işyeri devri niteliğinde olduğu durumlarda, devirden etkilenen işçilere, iş ilişkilerinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı tanınmasıdır.⁷³ Diğer bir ifadeyle, işyeri devrinin birleşme, bölünme veya tür değiştirme hallerinden biri ile gerçekleşmesi durumunda artık iş sözleşmelerinin otomatik olarak devri söz konusu olmayacak, işçinin devre itiraz etmemesi halinde iş sözleşmeleri devralana geçecektir.⁷⁴

TTK. m. 178’de, devirden etkilenen işçilerin, iş ilişkilerinin devralan işverene geçişine itiraz hakkını kullanabilmesi için herhangi bir süre öngörülmemiştir. TTK. m. 178’de işçinin itiraz hakkını kullanması gereken süre konusunda bir düzenleme yer almadığı için doğal olarak bu sürenin hangi andan itibaren işlemeye başlayacağı konusunda da bir düzenleme yer almamaktadır. Oysa işçinin devre itiraz hakkını kullanabilmesi için devrin yapılacağı konusunda bilgilendirilmesi yani devrin yapılacağını bilmesi gerekir.⁷⁵ TTK. m. 178’de ise, işverenin işçiyi devir hakkında bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmediği için işveren tarafından işçiye bildirim nasıl yapılacağı hususu da düzenlenmemiştir. Alman Medeni Kanununun 613a paragrafının 5. fıkrasına göre (BGB 613a/5), yeni (devralan) işveren veya eski (devreden) işverenin devirden önce etkilenen işçilere, devrin zamanını veya devir için planlanan zamanı, devrin sebebini, devrin işçiler açısından hukuki, iktisadi ve sosyal sonuçlarını ve işçiler için alınması öngörülen önlemleri yazılı olarak bildirmelidir. İsviçre Borçlar Kanunu 333a

⁷² Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 56; TTK. m. 178’de “işçi” sözcüğünün kullanılması Moroğlu tarafından eleştirilmiş ve “çalışan” sözcüğünün kullanılmasının hem dil birliği hem de kapsamın daha iyi belirlenmesi bakımından daha doğru olacağı belirtilmiştir (Moroğlu, s. 72).

⁷³ Birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerine bağlı olarak gerçekleşen işyeri devrinde işçinin iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Astarlı, s. 69, 85-86, 101; Kaplan Senyen, s. 27-28; Tunçomağ/Centel, s. 67.

⁷⁴ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 61; Süzek, s. 203.

⁷⁵ Kaplan Senyen, s. 27.

maddesine (OR. Art. 333a) göre de, işveren tarafından devrin sebebi, işçi açısından hukuki, iktisadi ve ekonomik yönden etkileri hakkında zamanında yani devrin icrasından veya mümkün ise devir sözleşmesinden önce işçi temsilcisinin, yoksa işçinin bilgilendirilmesi gerekir. O halde Alman ve İsviçre hukukundaki düzenlemelerden anlaşıldığı üzere, itiraz hakkının kullanılabilmesi, işçinin devir hakkında bilgilendirilmiş olması koşuluna bağlanmıştır.⁷⁶ İBK. 333. maddesi tercüme edilerek düzenlenen TTK. m. 178'de, İBK. 333. maddesinde öngörülen işverenin işçiyi devir hakkında bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmemiştir. TTK. m. 178'de işçiyi devre itiraz hakkı tanınması ancak bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmemesi önemli bir eksikliklerdir.⁷⁷ Bu durumda uygulamada itiraz hakkının ne zaman doğduğu ve süresi konusunda sorunların çıkması kaçınılmazdır.⁷⁸ Ayrıca, işverenin devir hakkında işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü, işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereğidir.⁷⁹ Alman Medeni Kanununun 613a paragrafının VI. fıkrasına göre, işçinin iş ilişkisinin devrine itiraz hakkının V. fıkraya göre yapılacak bilgilendirmenin varmasından itibaren bir ay içinde kullanılması gerekir. İBK. 333. maddesinde ise itiraz hakkının hangi süre içerisinde kullanılması gerektiği konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak İsviçre hukukundaki bir görüşe göre, iş sözleşmeleri için öngörülen bir aylık deneme süresinin kıyas yoluyla devre itiraz hakkı bakımından da uygulanması gerekir.⁸⁰ Bu görüşe göre, işçinin işyerinin devrini öğrendiği tarihten itibaren itiraz hakkını bir aylık süre içerisinde kullanması gerekmektedir.⁸¹ Türk Hukukundaki bir görüş, daha uzun bir süre tanınmanın gerekli olmadığı hallerde, İş K. m. 22'de öngörülen ve işçiyi esaslı değişikliği kabul

⁷⁶ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 62; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 185-186; Devirden etkilenecek işçi, devir konusunda yazılı olarak bilgilendirilmelidir. Tam, doğru ve şekle uygun bir bilgilendirme yapılmadığı takdirde ise itiraz süresi işlemeye başlamayacaktır. Bununla birlikte kanunda her ne kadar bilgilendirme yükümlülüğünün işyerinin devri tarihinden önce yapılması öngörülmüş ise de, bu yükümlülük devri tarihinden sonra yerine getirilmiş ise işçinin itiraz hakkını kullanma süresi bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır (Astarlı, s. 90-91, 102; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 186, 189); Kaplan Senyen, s. 27.

⁷⁷ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 62; Kaplan Senyen, s. 27.

⁷⁸ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 62, 72.

⁷⁹ Kaplan Senyen, s. 27.

⁸⁰ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 62; Kaplan Senyen, s. 27; Astarlı, s. 91-92.

⁸¹ Astarlı, s. 91, 102; Aydın Başbuğ, "İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2003, C. 18, S. 2-3, s. 14.

konusunda tanınan altı iş günlük sürenin kıyas yoluyla burada uygulanabileceği belirtmiştir. Ayrıca bu görüşe göre, İş K. m. 22'den farklı olarak altı iş günü içinde işçinin itiraz etmemesi sonucunun, devre örtülü onay verdiği anlamına geleceği ileri sürülmüştür.⁸² Türk hukukundaki diğer görüşe göre, İsviçre hukukunda olduğu gibi İş K. m. 15'te deneme süresi için öngörülen iki aylık sürenin kıyas yoluyla uygulanması, sürenin uzunluğu nedeniyle mümkün olmayacaktır. Bununla birlikte bu görüşe göre, işyeri değişikliği işçi bakımından esaslı değişiklik anlamına geldiği için İş K. m. 22'de esaslı değişikliklere ilişkin olarak öngörülen altı iş günlük sürenin kıyas yoluyla uygulanması mümkün görülebilse de altı iş günlük süre, işçinin itiraz hakkını kullanıp kullanmayacağına karar vermesi bakımından çok kısadır. Bu görüş, İsviçre yargı kararlarında ve Alman Medeni Kanununda (BGB 613a/VI) kabul edildiği gibi bir aylık itiraz süresinin makul olduğunu savunmaktadır.⁸³ Bir diğer görüşe göre, işçi itiraz hakkını, devri öğrendiği andan itibaren dürüstlük kuralına uygun makul bir süre içinde kullanmalıdır.⁸⁴ İşçi, itiraz hakkını itiraz süresi içinde kullanmaz ise işçinin itiraz hakkını kullanmaktan vazgeçtiği⁸⁵ yada itiraz süresini susarak geçirmiş ise işçinin devre örtülü onay verdiği yani devri zımni olarak kabul ettiği anlamına gelmektedir.⁸⁶ İşçinin işyeri devrini onayladığını bildirmesi halinde ise itiraz hakkı ortadan kalkmaktadır.⁸⁷ İtiraz hakkından geçerli bir şekilde vazgeçme ancak işyerinin devri halinde söz konusu olduğu için işçinin iş sözleşmesinde önceden işyeri devrine itiraz hakkından vazgeçmesi geçerli değildir. Bu nedenle iş sözleşmesi yapılırken sözleşmeye konulan vazgeçme kayıtları geçerli olmayacaktır.⁸⁸ İtirazın şekli konusunda kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda işçi itiraz hakkından yazılı veya sözlü olarak açıkça vazgeçebilmektedir.⁸⁹ Ancak ispat kolaylığı açısından itirazın yazılı yapılması tercih edilmelidir.⁹⁰

⁸² Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 63.

⁸³ Astarlı, s. 91, 102; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 189.

⁸⁴ Süzek, s. 203; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 26. Bası, Beta Basım, İstanbul 2013, s. 67; Tunçomağ/Centel, s. 67; Gümüş, s. 505; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 189.

⁸⁵ Kaplan Senyen, s. 27; ayrıca bkz. Astarlı, s. 93.

⁸⁶ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 63; ayrıca bkz. Astarlı, s. 93.

⁸⁷ Kaplan Senyen, s. 27; ayrıca bkz. Astarlı, s. 93.

⁸⁸ Astarlı, s. 93; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 191.

⁸⁹ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 63; Astarlı, s. 93; Gümüş, s. 505.

⁹⁰ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 63; Astarlı, s. 93; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 191.

İBK. 333. maddesinde olduğu gibi TTK. m. 178'de de itiraz hakkının kime karşı kullanılacağı konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Alman Medeni Kanununun 613a paragrafının 6. fıkrasında, işçinin iş ilişkisinin devrine yazılı olarak eski veya yeni işverene itiraz edebileceği öngörülmüştür. O halde işçi, itirazını kullanırken bir seçim hakkına sahiptir ve dilerse eski (devreden) işverene, dilerse yeni (devralan) işverene karşı itiraz hakkını kullanabilecektir.⁹¹

AB'nin 2001/23 sayılı Yönergesi dikkate alınarak hazırlanan İş K. m. 6'da da devir halinde işçi temsilcilerini, işçi temsilcileri yoksa işçileri işyeri devri hakkında bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmiştir. Oysa AB'nin 2001/23 sayılı Yönergesi'nde devralan ve devreden işverenlerin, işyeri devrinin etkileri hakkında işçi temsilcilerini, işçi temsilcileri yoksa işçileri işyeri devri hakkında bilgilendirme yükümlülüğü düzenlenmiştir (m. 7/I.1). Hem Türk Ticaret Kanununda hem de İş Kanununda devir halinde, çalışanları yani işçileri bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmemesi önemli bir eksikliktir.

* TTK m. 178/f.2'de işçinin devre itirazı halinde iş sözleşmesinin bildirim süresinin sonunda sona ereceği öngörülmektedir.⁹² Oysa İş K. m. 6/f.5'te salt devrin işçi bakımından fesih için haklı sebep oluşturmadığı belirtilmiştir. TTK m. 178/f.2, işçilere iş sözleşmesine devam edip etmeme konusunda seçme hakkı vermektedir.⁹³ TTK. m. 178 yürürlüğe girmeden önce, işçinin devirden sonra yeni işveren ile çalışmak istememesi durumunda İş K. m. 17'de yer alan bildirim (ihbar) sürelerine uyararak istifa etmesi gerekiyordu. İşçinin istifa etmesi halinde de işveren kıdem tazminatı ödemekten kurtuluyordu. Bu durum işçinin aleyhineydi. TTK. m. 178'de, işçinin devre itiraz etmesi sonucu iş sözleşmesinin sona

⁹¹ Süzek, s. 203; Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değişirme, s. 63; Astarlı, s. 90; Alpagut, İşyerinin Devri, s. 189; Kaplan Senyen, s. 28.

⁹² TTK. m. 178/II, çalışanların bölünme nedeniyle hak kaybına uğramalarının önlenmesi ve çalışanın bölünmeye itiraz etmesi sebebiyle bölünmeyi engellemesinin önlenmesi için; çalışanların, en geç bölünmenin ticaret siciline tesciline kadar bölünmeye ve devre itiraz edebilecekleri ve itiraz halinde tüm hakları ödenerek hizmet sözleşmelerine son verileceği, tüm alacakları ödenmediği takdirde ise bölünmenin sicile tescil edilemeyeceği şeklinde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiş ve bu nedenle Moroğlu tarafından eleştirilmiştir (Moroğlu, s. 72-73). İtiraz hakkının kullanılması ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Astarlı, s. 89 vd.; Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değişirme, s. 60 vd.

⁹³ Yalçın Tosun, "Sözleşmenin Devri", Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, 1. Baskı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2012, s. 180.

ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konusunda bir açıklık yoktur. Ancak TTK. m. 178 gereğince, işçi eğer devre itiraz ederse iş sözleşmesi, işçinin kıdemine göre belirlenecek bildirim süreleri sonunda sona ermiş olacak ve bu sona erme de işçinin istifası niteliğinde olmadığı için işçinin şartları varsa kıdem tazminatı alması söz konusu olacaktır. Çünkü TTK. m. 178/f.2'ye göre, işçinin devre itirazı halinde iş sözleşmesinin bildirim sürelerinin sonunda sona ermesi kanun gereği olmaktadır. İş sözleşmesinin itiraz nedeniyle sona ermesi kendine özgü bir sona erme halidir. Kanun, iş ilişkisinin geçişine itirazı, işçi veya işveren tarafından yapılan fesih olarak değerlendirmemiştir. Bu nedenle bu durum, işçinin feshe bağlı haklarını kaybedeceği anlamına gelemez.⁹⁴ Bu durum kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanununun⁹⁵ 14. maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartları arasında yer almasa da TTK. m. 178'in amacı işçiyi korumak ve işçiye daha fazla hak sağlamak olduğu için kanun koyucunun iradesi, devre itiraz eden işçilere şartları varsa kıdem tazminatı ödenmesi yönünde olmalıdır. Eğer devre itiraz eden işçilere kıdem tazminatı ödenmez ise TTK. m. 178 ile işçi lehine getirilmiş bir düzenleme söz konusu olmaz.⁹⁶ Çünkü işçi zaten itiraz hakkını kullanmadan her zaman bildirim sürelerine uyararak iş sözleşmesini sona erdirebilir.⁹⁷ Bu durum kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ile çeliştiği için m. 178'de bu konuya açıklık getirilerek, işçinin devre itiraz etmesi halinde şartları varsa kıdem tazminatına hak kazanacağı açıkça belirtilmeli ve bu konuda tartışmalara ya da yoruma yer bırakılmamalıdır.

* TTK m. 178/f.3'te müteselsil sorumluluk öngörülmektedir. Oysa İş K. m. 6/f.4'te tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da tür değiştirme nedeniyle sona ermesi halinde müteselsil sorumluluk doğmayacağı belirtilmiştir. Ancak birleşme ve katılma halinde ortada iki ayrı tüzel kişilik olmadığı için⁹⁸, tür değiştirmede ise işveren değişmedi-

⁹⁴ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 251; Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 66-67; Süzek, s. 204; Kaplan Senyen, s. 28; Astarlı, s. 96, 102; Bu konuda 1475 sayılı İş K. m. 14/f.1 bent 2 hükmünün örneksime yoluyla uygulanması ve işçinin kıdem tazminatından yoksun bırakılmaması yerinde olacaktır (Tunçomağ/Centel, s. 67).

⁹⁵ Kabul Tarihi: 25.08.1971, RG. 13943 sayı ve 01.09.1971 tarih.

⁹⁶ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 251; Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 66-67; Süzek, s. 205; Kaplan Senyen, s. 28; Astarlı, s. 96, 102.

⁹⁷ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 251.

⁹⁸ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 251-252; Ekmekçi, s. 155.

ği için müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacağından anlamsız bir hüküm olarak nitelendirilmektedir.⁹⁹ TTK. m. 178/f.3 gereğince, eski işveren (devreden) ile devralan, işçinin bölünmeden önce muaccel olmuş alacakları (yani tüm işçilik alacakları) ile iş sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklarından müteselsilen sorumludur. TTK. m. 178; m.158/f.4 göndermesi nedeniyle birleşme ve TTK m.190 göndermesi nedeniyle tür değiştirme halinde de uygulanacaktır. Devreden işverenin devirden sonraki işçilik alacaklarından sorumluluğu, sadece kendi döneminde doğmuş ancak devirden sonra iş sözleşmesinin sona erme tarihine kadar muaccel olmuş alacaklar bakımındandır.¹⁰⁰ TTK. m. 178, birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde geçerlidir ancak ticaret şirketlerinin tüm dönüşüm hallerine uygulanabilecek nitelikte değildir.¹⁰¹ Yasa gerekçesinde de kabul edildiği üzere, birleşme ve tam bölünme halinde katılan veya bölünen şirket infisah edeceği, yani bir eski işveren ortada kalmayacağı, tür değiştirmede ise işveren değişmediği için müteselsil sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Sadece kısmi bölünme halinde yani bölünen şirketin bir kısım malvarlığı ve işyerlerini devredip varlığını koruması halinde bir eski işveren şirket söz konusu olacak ve müteselsil sorumluluk uygulanabilecektir.¹⁰² Buna karşılık TTK. m. 178/f.6 gereğince, birleşen, tam bölünen veya tür değiştiren şirket bir şahıs şirketi ise ortakların kişisel sorumlulukları esası uygulanacak, dönüşümden önce şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortaklar, iş sözleşmesinden doğan ve devir gününe kadar muaccel olan borçlarla, iş sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hale gelecek olan veya işçinin itirazı sebebiyle iş sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olan işçilik alacaklarından da katılınan, bölünme ile oluşturulan veya tür değiştirip sermaye şirketi olan şirket ile birlikte müteselsilen sorumlu olmaya devam ederler. Ortakların yeni oluşan şirkette ortak olup olmamalarının müteselsil sorumluluğun uygulanması bakımından bir önemi bulunmamaktadır.¹⁰³

⁹⁹ Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 251-252; Tunçomağ/Centel, s. 66.

¹⁰⁰ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 69.

¹⁰¹ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 68; Astarlı, s. 99.

¹⁰² Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 251-252; Kaplan Senyen, s. 37.

¹⁰³ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 68; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 252.

* TTK m. 178/f.4'te müteselsil sorumluluğun kapsamı ve süresi İş K. m. 6/f.3'e kıyasla genişletilmiştir. İş K. m. 6/f.3'te müteselsil sorumluluğun süresi 2 yıldır. İş K. m. 6/f.3 gereğince, devreden işveren sadece devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Örneğin işçilerin devirden önce hak kazandıkları kanun, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklar ücret, ikramiye, prim, fazla çalışma ücreti, yakacak yardımı, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretinden devreden ve devralan işverenin birlikte sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıldır.¹⁰⁴ Devreden işveren, devir tarihinden sonra doğmuş veya muaccel olmuş işçilik alacaklarından (kıdem tazminatı hariç) sorumlu değildir.¹⁰⁵ Yani devralan işveren, devir tarihinden sonra doğmuş veya muaccel olmuş alacaklardan örneğin ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi işçilik alacaklarından tek başına sorumludur. Ayrıca feshe bağlı haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden de devralan işveren sorumludur.¹⁰⁶ 1475 sayılı İş K. m. 14/f.2 hükmünde, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, İş K.

¹⁰⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 241; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 350; Kaplan Senyen, s. 34; Cevdet İlhan Günay, "Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri", İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı, Eylül 2007, Özel Sayı 5, s. 53, 57; Çankaya/Çil, s. 476; Sönmez Tatar, s. 74 vd., 96 vd.; Dilek Dulay, "İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri", Terazi Hukuk Dergisi, Seçkin Yayincılık, Şubat 2012, Y. 7, S. 66, s. 59, 60; Yarg. 9. HD. 23.10.2009 T., 2008/10743 E. ve 2009/28895 K. "İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır" (Çil, s. 139-140).

¹⁰⁵ Süzek, s. 195-196; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 241; Çelik, 63; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 370; Özkaraca, İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, s. 182-183; Çankaya/Çil, s. 476 vd.; Polat Soyer, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008, Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2010, s. 36, 77; Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 69; Astarlı, s. 100; Kaplan Senyen, s. 34-35; Sönmez Tatar, s. 74-75, işverenlerin kıdem tazminatından sorumlulukları hakkında ayrıntılı bilgi için s. 102 vd.; Dulay, s. 60; Yarg. 9. HD. 23.10.2009 T., 2008/10743 E. ve 2009/28895 K. (Çil, s. 139-140); Yarg. 9. HD. 12.02.2008 T., 2007/31303 E., 2008/106 K. (Çil, s. 177).

¹⁰⁶ Kaplan Senyen, s. 35; Süzek, s. 195-196; Güzel, s. 346 vd.; Özkaraca, İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, s. 172-173, 181-182; Sönmez Tatar, s. 77, 111 vd.; Dulay, s. 59-60; Yarg. 9. HD. 23.10.2009 T., 2008/10743 E. ve 2009/28895 K. (Çil, s. 139-140); Yarg. 9. HD. 31.03.2009 T., 2008/12946 E., 2009/8940 K. (Çil, s. 146-149); Yarg. 9. HD. 23.09.2010 T., 2008/34488 E., 2010/25326 K. (Çankaya/Çil, s. 512-514).

m. 6'da yer alan devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu değildir.¹⁰⁷ Bu nedenle devreden işveren, devir anındaki kıdem süreleri ve ücret düzeyi ile sınırlı olarak sorumludur.¹⁰⁸

TTK. m. 178'e göre, devreden işveren devirden önce doğmakla birlikte ancak devir tarihinden sonra sözleşmenin sona erme tarihine kadar muaccel olan alacaklardan ve işçinin itirazı sebebiyle sözleşmenin sona ereceği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklardan devralan ile birlikte sorumludur. İşçinin itirazı sebebiyle sözleşmenin sona ereceği tarih, yasal bildirim süresinin sonu olan tarihtir. Sözleşmenin normal olarak sona erme tarihi ise, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kanuni veya akdi bildirim süresinin sonundaki tarih, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise belirli sürenin dolduğu tarihtir. TTK. m. 178'de devreden işverenin müteselsil sorumluluğu bakımından, İş K. m.6/f.3'te olduğu gibi azami bir süre (iki yıl) sınırlaması getirilmemiştir.¹⁰⁹

* TTK m. 178/f.5 ile işçilere muaccel olan ve muaccel olacak alacakları için teminat talep etme hakkı tanınmıştır. İş K. m. 6'da böyle bir talep hakkı söz konusu olmadığı için bu düzenlemenin bir karşılığı bulunmamaktadır. TTK. m. 178/f.5 ile işçilere teminat talep etme hakkı tanınmış ise de hükümde, teminat talep etme hakkının ne şekilde istenebileceği ve hangi süre içerisinde kullanılması gerektiği konusunda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır.¹¹⁰

Ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi, işverenin değişmesi sonucunu meydana getirdiği takdirde işyeri devri söz konusu olur.¹¹¹ İş K. m. 6/f.4'te, "*Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri*

¹⁰⁷ Süzek, s. 196; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 243; Özkaraca, İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, s. 196; Çankaya/Çil, s. 478; Yarg. 9. HD. 27.06.2008 T., 2008/11195 E., 2008/17898 K. (Çil, s. 163-167).

¹⁰⁸ Günay, s. 51; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 243; Özkaraca, İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, s. 196; Çankaya/Çil, s. 477; Yarg. 9. HD. 12.02.2008 T., 2007/31303 E., 2008/106 K. (Çil, s. 177).

¹⁰⁹ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 70; Astarlı, s. 96, 101-102; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 252-253.

¹¹⁰ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 71, 73; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 253.

¹¹¹ Özkaraca, İşyeri Devri, s. 65, 67, 71, 78; Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 55, Alpagut, İşyerinin Devri, s. 75.

uygulanmaz" hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre, tüzel kişiliğin, birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde 6. maddedeki sadece birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanamayacağı belirtildiğinden, işverenlerin birlikte sorumluluğu dışında kalan hususlarda (işyerinin veya bir bölümünün devri halinde, devreden ve devralan işverenlerin, devir tarihinde muaccel olan işçilik alacaklarından birlikte sorumluluğu dışındaki tüm sonuçlarında) madde hükmünün uygulanması gerekecektir.¹¹² Bu durumda devreden işverenin tüzel kişiliği sona erdiği için birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanmaması normaldir.¹¹³ O halde İş K. m. 6 da yer alan,

* devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmesi,

* devralan işverenin, hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlü olması,

* devrin işçi bakımından haklı fesih sebebi olmadığı ilkeleri birleşme, bölünme ve tür değiştirme sureti ile gerçekleşen devirlerde de geçerli olacaktır.¹¹⁴

3.2. TTK. m. 178 ile İş K. m. 6 Hükümünün Çatışması

Hukukumuzda birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumu ile ilgili işyeri devri ve bu devrin iş ilişkilerine etkisini düzenleyen iki farklı kanun hükmü (TTK. m. 178 ile İş K. m. 6) aynı anda yürürlükte. Bu iki hükümde ortak olan noktalarda bir sorun oluşmayacaktır. Ancak bu iki hükümde düzenlenen ve çelişkili olan hususlarda hangi hükmün uygulanacağı önemlidir. *"O halde hangi durumlarda TTK. m. 178 hükmü, hangi durumlarda İş K. m. 6 hükmü uygulama alanı bulacaktır?"*

Normlar hiyerarşisinde sırasıyla anayasa, kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük, yönetmelik ve adsız düzenleyici işlemler¹¹⁵ yer

¹¹² Alpagut, İşyerinin Devri, s. 67-68; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 249; Doğan Yenişey, s. 132; Astarlı, s. 84; Tulukcu, s. 134.

¹¹³ Süzek, s. 196; Köseoğlu, İş Sözleşmeleri, s. 70; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 67; Çankaya/Çil, s. 464.

¹¹⁴ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 55; Astarlı, s. 84-85.

¹¹⁵ İdari işlem, idarenin hukuki sonuç doğurmaya yönelik bir irade açıklamasıdır. Yani idari işlemin, biri "irade açıklaması", diğeri "hukuki sonuç" olmak üzere

almaktadır. Bu hiyerarşik düzende her norm, bir üstteki norma aykırı hüküm içermemek yani uygun olmak zorundadır. Bu nedenle, aynı konuda farklı düzenlemeler içeren iki hüküm bulunması halinde öncelikle normlar hiyerarşisine bakılır ve normlar hiyerarşisindeki üst norma öncelik verilir. Normlar hiyerarşisinde aynı sırada olan iki normdan hangisinin uygulanacağı konusunda ise genel kanun-özel kanun ilişkisine bakılır. Özel kanununun genel kanuna göre önceliği vardır. Eğer her iki kanun da aynı nitelikte ise önceki kanun-sonraki kanun (eski kanun-yeni kanun) ilişkisine bakılır.¹¹⁶

Türk Ticaret Kanunu ve İş Kanunu normlar hiyerarşisinde aynı sırada oldukları için birinin diğerine önceliği yoktur. Hem Türk Ticaret Kanunu hem de İş Kanunu özel kanun niteliğinde olduğundan aralarında genel kanun-özel kanun ilişkisi de yoktur.¹¹⁷ Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunundan daha sonra yürürlüğe girdiği için önceki kanun-sonraki kanun ilişkisi bakımından Türk Ticaret Kanunu sonraki kanundur ve TTK. m. 178 de sonraki özel kanun hükmüdür, bu açıdan sadece bir-

iki unsuru vardır ve ancak bu iki unsur bir araya geldiği takdirde hukuki işlem kurulur (Kemal Gözler/Gürsel Kaplan, İdare Hukuku Dersleri, 12. Baskı, Ekin Basın Yayın, Bursa Ekim 2012, s. 263). Düzenleyici işlemler, genel ve kişilik-dışı nitelikte olan tek taraflı idari işlemlerdir. Tanımdan da anlaşıldığı üzere, düzenleyici işlemlerin iki özelliği vardır: Genel niteliktedir ve kişilik-dışı niteliktedir. Kişilik-dışı olma özelliği, bu idari işlemin muhatabı olan kişinin ismen değil de sıfat veya görevi itibarıyla belirlenmiş olmasıdır. Türk hukukunda "kanun hükmünde kararname", "tüzük" ve "yönetmelik" olmak üzere üç tane düzenleyici işlem vardır (Gözler/Kaplan, s. 276-277, 416-417; Kemal Gözler, İdare Hukukuna Giriş, 10. Baskı, Ekin Basın Yayın, Bursa Eylül 2009, s. 243). Uygulamada, yürütme organının (kanunun hükmünde kararname, tüzük, yönetmelik dışında), kararname, karar, sirküler, tebliğ, genelge, talimat, yönerge, genel emir, duyuru, ilan, tarife, ilke kararı, esaslar, statü, tenbihname, genel tenbih, plan, izahname, açıklama gibi değişik isimler taşıyan işlemlerle genel, soyut, objektif hukuk kuralları koyduğu görülmektedir. Bu düzenleyici işlemlere, idare hukukunda adsız düzenleyici işlemler denilmektedir (Gözler/Kaplan, s. 442-443; Gözler, 260-261; Metin Günday, İdare Hukuku, 8. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara 2003, s. 99).

¹¹⁶ Erdal Kuluçlu, "Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri", *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık 2008, S. 71, s. 7; Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 56.

¹¹⁷ TTK. m. 178, birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde iş ilişkilerinin geçmesini düzenlediği için işyeri devrinin tüm olasılıklarını düzenleyen İş K. m. 6'ya göre özel hüküm olduğu savunulabilir (Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 56; Astarlı, s. 85, 101; Süzek, s. 202-203). Ancak İş Kanunu da iş ilişkilerini düzenleyen özel kanun olduğu için İş K. m. 6'nın, TTK. m. 178'e göre özel hüküm olduğu ve öncelikle uygulanması gerektiği savunulabilir (Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 56; Ekmekçi, s. 159).

leşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde iş ilişkilerinin geçmesi ile sınırlı olmak üzere öncelikle uygulanma özelliğine sahiptir.¹¹⁸

Birbiri ile çelişen iki farklı kanun hükmü aynı anda yürürlükte olduğunda ve hangi hükmün öncelikle uygulanacağı konusunda normlar hiyerarşisindeki sıra, genel kanun-özel kanun ilişkisi ya da önceki kanun-sonraki kanun ilişkisi sorunu net bir şekilde çözemediğinde ve bu iki hüküm arasında bir tercih yapmak gerektiğinde, kanunun genel gerekçesine ve hazırlık çalışmalarına bakarak kanun koyucunun amacını dikkate almak gerekmektedir.¹¹⁹

Türk Ticaret Kanununun genel gerekçesine baktığımızda, TTK m. 178 ile ilgili genel gerekçe 55 ve genel gerekçe 114'te açıklama yapıldığını görüyoruz. Buna göre, *"Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirme"* başlıklı genel gerekçe 55'te, *"... alacaklıların korunması, birleşmeye, bölünmeye ve tür değiştirmeye katılanların özel sorumlulukları ile iş ilişkilerinin geçmesi yeni bir anlayışla ele alınmıştır"*. *"Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme"* başlıklı genel gerekçe 114'te, *"... Getirilen yeni hükümlerle sadece söz konusu yapısal değişikliklerin güvenli, şeffaf ve basit bir işlemler zinciri içinde gerçekleşmeleri sağlanmakla kalınmamış, aynı zamanda, alacaklılar ve diğer hak ve menfaat sahipleri de korunmuştur. Ayrıca işçilerin devralan şirkete geçişleri, hakları ve sorumlulukları da ayrıntılı olarak düzenlenmiştir"* şeklinde açıklamalar yer almaktadır. Genel gerekçedeki açıklamalardan çıkarılacak sonuç, kanun koyucunun TTK. m. 178 ile getirdiği düzenlemeleri bilinçli olarak yaptığıdır.¹²⁰

Ayrıca, TTK. m. 178 ile ilgili TBMM Adalet Komisyonu raporu¹²¹, kanun koyucunun amacını genel gerekçeye kıyasla daha açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Alt Komisyon tarafından TTK. m. 178 ile İş K. m. 6 arasındaki ilişki ile ilgili olarak tespit edilen aşağıdaki hususlar, Adalet Komisyonu tarafından yerinde görülerek aynen kabul edilmiştir. Alt Komisyonunda, tasarının 178. maddesinin görüşmelerinde 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinin varlığı karşısında, bu maddeye gerek olmadığı, bu maddenin gerekli olduğu sonucuna varılması duru-

¹¹⁸ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 56; ayrıca bkz. Kuluçlu, s. 7-10; Asarlı, s. 85; Süzek, s. 202-203.

¹¹⁹ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 56.

¹²⁰ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 56.

¹²¹ Yalvaç/Kaya, s. 427; TTK. m. 178 ile ilgili TBMM Adalet Komisyonu raporunun eleştirisi için bkz. Ekmekçi, s.158-159.

munda iki madde arasında çelişki veya kesişme noktaları bulunup bulunmadığı konusu tartışılmış ve aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir:

“1. İş Kanununun 6 ncı maddesi genel bir hüküm olup işyerinin tam ve kısmî tüm devir hallerinde uygulanır. Bu madde, birlikte sorumluluk halleri hariç tüzel kişilerin, bu arada ticaret şirketlerinin birleşme, katılma veya türünün sona ermesi hallerinde uygulanmaz. Hüküm uyarınca devredilen, tam bölünen veya türü değiştirilen şirketin kollektif veya komandit şirket olması halinde, kollektif ve komandite ortaklar işçilerin alacaklarının ödenmesinden madde çerçevesinde devrolunan şirketle birlikte müteselsilen sorumlu olacaklardır.

2. Tasarının 178 inci maddesi ise sadece bölünme, birleşme (Tasarı m. 158, f.4) ve tür değiştirme (Tasarı m. 191) hallerinde uygulanan –İş Kanununun 6 ncı maddesine nazaran- özel bir hükümdür. Bu maddenin İş Kanununun 6 ncı maddesine üstün tarafı işçinin lehine olarak müteselsil sorumluluğu kabul etmiş olmasıdır. Ancak birleşme ve tam bölünmede devrolunan şirketlerin infisah etmeleri sebebiyle eski işveren bulunmadığı için 191 inci maddeden açıkça anlaşıldığı üzere bu sorumluluğu birleşmede, tam bölünmede ve tür değiştirmede şahıs şirketleri bakımından “ortakların kişisel sorumlulukları” çerçevesinde kabul etmiştir. Kısmî bölünmede ise eski ve yeni işverenler işçilerin alacakları için müteselsilen sorumlu olacaklardır. Böylece tasarı işçi alacaklarının teminat altına alınması yönünden İş Kanununun 6 ncı maddesinden daha iyi ve toplumsal yönü güçlü bir düzenleme getirmiştir.

3. Diğer yandan 178 inci madde, işçiye itiraz hakkı tanıdığı, aksi kararlaştırılmadıkça veya hâlin gereğinden anlaşılmadıkça işverenin iş sözleşmesinden doğan alacaklarını başkasına devretmesine izin vermediği, alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilmek hakkını işçiye tanıdığı için İş Kanununun 6 ncı maddesinden daha iyidir ve amaca daha uygundur.

4. Aynı yargıyı maddenin altıncı fıkrası da desteklemektedir. Bu gerekçelerle Alt Komisyonumuz 178 inci maddenin, İş Kanununun 6 ncı maddesi karşısında özel hüküm olarak korunmasında, düzenlediği alanlarda uygulamasında, gereğinde İş Kanununun 6 ncı maddesinden boşlukların doldurulmasında istifade edilmesinde yarar görmüş, hatta bu yolda zorunluluk bulunduğu sonucuna varmıştır. Alt Komisyonumuz, iki madde arasında İş Kanununun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrası yönünden bile çelişki bulunmadığı görüşündedir. Aksi sonuca varılması halinde bu fıkra düzenlenecek olan Türk Ticaret Kanununun Uygulanması ve Yürürlüğü Hakkında Kanun ile kaldırılabilir.

Alt Komisyonunda tespit edilen yukarıdaki hususlar, Komisyonumuzca da yerinde görülerek, madde aynen kabul edilmiştir”.

Yukarıda açıklanan gerekçelerle Alt Komisyon 178. maddenin, İş K. m. 6 'ya göre daha iyi ve toplumsal yönü güçlü bir düzenleme olduğu, İş K. m. 6'ya kıyasla özel hüküm olarak düzenlendiği ve gerektiğinde İş K. m. 6'daki boşlukların doldurulmasında başvurulması gerektiği, hatta bu yolda zorunluluk bulunduğu sonucuna varmıştır.

O halde TTK. m. 178; hem sonraki kanun olduğu hem de ticaret şirketlerinin birleşme (m. 158/f.4), bölünme ve tür değiştirme (m. 190) yoluyla gerçekleşen devirlerde, İş K. m. 6'ya göre özel hüküm niteliğinde olduğu için öncelikle uygulanma özelliğine sahiptir. TTK. m. 178'de düzenlenmeyen konularda ve ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi dışında kalan tüm işyeri devirlerine ilişkin konularda (örneğin satış, kira gibi bir işlemle yapılan işyeri devirlerine ilişkin konularda) İş K. m. 6 hükmü uygulama alanı bulacaktır.¹²² Çünkü TTK. m. 178, İş K. m. 6'ya göre dar bir uygulama alanına sahiptir ve bu maddenin ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi dışında uygulama alanı yoktur. Alt Komisyon raporunda belirtildiği gibi, TTK. m. 178'de düzenlenmeyen konularda yani boşluk olan durumlarda İş K. m. 6'ya başvurulacaktır. İş K. m. 6'nın boşluk doldurucu özelliği, birleşme, bölünme ve tür değiştirme hallerinde bu maddeyi tamamen uygulanmaz hale getirmediğinden işçiyi koruyucu hükümleri geçerliliğini sürdürmektedir. Şöyle ki, İş K. m. 6/f.2 gereğince, devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devralan işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapma yükümlülüğü ve İş K. m. 6/f.5 gereğince, devreden veya devralan işveren bakımından sadece işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri durumunun haklı veya geçerli fesih sebebi oluşturmayacağı ilkesi, birleşme, bölünme ve tür değiştirme yolu ile gerçekleşen devirlerde de uygulama alanı bulacaktır. İş K. m. 6 hükmünün, TTK. m. 178 karşısında boşluk doldurucu genel hüküm olma özelliği ve bilinçli olarak ikincil hüküm durumuna getirilmesi, İş K. m. 6 hükmünü hemen hemen tekrarlayan yeni Türk Borçlar Kanunu m. 428 hükmünün hiç dikkate alınmamasında da anlaşılmaktadır.¹²³

Doktrinde belirtildiği ve bizim de katıldığımız üzere, TTK. m. 178 hükmü ile İş K. m. 6 ve TBK. m. 428 hükümlerinin birbiriyle uyum sağ-

¹²² Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 58; Süzek, s. 203; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 250; Kaplan Senyen, s. 37; Ekmekçi, s. 158.

¹²³ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 58-59, 71; ayrıca bkz. Astarlı, s. 84-85.

layacak şekilde değiştirilmesi yerinde olacaktır. Yani TTK. m. 178'de işçiye sağlanan ve İş K. m. 6 ve TBK. m. 428 de yer almayan haklar (işçinin devre itiraz hakkı, devre itiraz ile iş sözleşmesinin sona ermesi, müteselsil sorumluluğun kapsamı ve süresi, işçilere alacakları için teminat talep etme hakkı) TTK. m. 178 ile uyum sağlayacak şekilde değiştirilmelidir.¹²⁴

SONUÇ

Devir ve birleşmeler ile ilgili hem Türk Borçlar Kanunu hem de Türk Ticaret Kanununda hüküm bulunmaktadır. TBK. m. 202 ile malvarlığının veya işletmenin aktif ve pasifi ile birlikte devri; TBK. m. 203 ile bir işletmenin diğer bir işletme ile birleşmesi ve şekil değiştirmesi düzenlenmiştir. Dolayısıyla TBK. m. 202 ile m. 203 hükümleri, ticaret ortaklığı niteliği taşımayan işyerlerinin birleşmesi halinde uygulama alanı bulacaktır. İşyerlerinin ticaret ortaklığı niteliği taşıması halinde ise Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

TTK. m. 178 ile "*iş ilişkilerinin geçmesi*", m. 158 ile "*ortakların kişisel sorumlulukları ve iş ilişkilerinin geçmesi*", m. 190 ile "*alacaklıların ve çalışanların korunması*" kenar başlıklı yeni hükümler getirilmiştir. TTK. m. 178'de tam veya kısmi bölünme halinde iş ilişkilerinin yeni işverene geçmesi düzenlenmiş, ancak birleşmeye ilişkin m. 158/f.4 ve tür değiştirmeye ilişkin m. 190'da, m. 178'e atıf yapılmıştır. Bu durum TTK. m. 178'in, her türlü birleşme, bölünme ve tür değiştirme işlemlerinin (TTK. m. 134 ile 194 arası maddeler) iş ilişkileri bakımından sonuçlarını düzenleyen temel bir hüküm olduğunu göstermektedir. İş K. m. 6 hükmü de işyerinin veya bir bölümünün devrini düzenlemektedir. Görüldüğü üzere, hukukumuzda birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumu ile ilgili işyeri devri ve bu devrin iş ilişkilerine etkisini düzenleyen iki farklı kanun hükmü (TTK. m. 178 ile İş K. m. 6) aynı anda yürürlükte bulunmaktadır. Bu iki hükümde ortak olan noktalarda bir sorun olmayacaktır. Ancak bu iki kanun hükmü arasında işçilere tanınan haklar açısından fark vardır ve TTK. m. 178 hükmü, İş K. m. 6 hükmüne kıyasla işçi lehine haklar içermektedir. Öyle ki TTK. m. 178'e göre, işçinin devre itiraz hakkı, devre itiraz ile iş sözleşmesinin sona

¹²⁴ Alp, Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme, s. 59, 71.

ermesi, müteselsil sorumluluğun kapsamı ve süresi, işçilere alacakları için teminat talep etme hakkı söz konusudur. Burada akla gelen soru, bu iki hükümde düzenlenen ve çelişkili olan hususlarda hangi hükmün uygulanacağıdır.

TTK. m. 178 ile ilgili TBMM Adalet Komisyonu raporu, kanun koyucunun amacını genel gerekçeye kıyasla daha açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Alt Komisyon 178. maddenin, İş K. m. 6 'ya göre daha iyi ve toplumsal yönü güçlü bir düzenleme olduğu, İş K. m. 6'ya kıyasla özel hüküm olarak düzenlendiği ve gerektiğinde İş K. m. 6'daki boşlukların doldurulmasında başvurulması gerektiği, hatta bu yolda zorunluluk bulunduğu sonucuna varmıştır. O halde TTK. m. 178; hem sonraki kanun olduğu hem de ticaret şirketlerinin birleşme (m. 158/f.4), bölünme ve tür değiştirme (m. 190) yoluyla gerçekleşen devirlerde, İş K. m. 6'ya göre özel hüküm niteliğinde olduğu için öncelikle uygulanma özelliğine sahiptir. Ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi, işverenin değişmesi sonucunu meydana getirdiği takdirde işyeri devrinden söz edilecektir. TTK. m. 178'de düzenlenmeyen konularda ve ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi dışında kalan tüm işyeri devirlerine ilişkin konularda İş K. m. 6 hükmü, **İş Kanunu kapsamı dışında olanlar için de İş K. m. 6 ile aynı hükümleri içeren TBK. m. 428 hükmü** uygulama alanı bulacaktır.

KAYNAKÇA

- Akman Sermet/Burcuoğlu Haluk/Altop Atilla, Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.
- Alp Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005. (İş Sözleşmesi)
- Alp Mustafa, "Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2012/1, S. 32, s. 51-74. (Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirme)
- Alpagut Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Basım, İstanbul 2010. (İşyerinin Devri)
- Alpagut Gülsevil, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Başbakanlık Basımevi, Ankara 2012, s. 1-81. (İş İlişkisinin Kurulması)
- Arkan Sabih, Ticari İşletme Hukuku, 15. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara 2011.

- Astarlı Muhittin, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2013/1, S. 36, s. 69-105.
- Ayrancı Hasan, *Sözleşmenin Yüklenilmesi (Devri)*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003.
- Bahtiyar Mehmet, *Ticari İşletme Hukuku*, 12. Bası, Beta Basım, İstanbul 2012. (Ticari İşletme)
- Bahtiyar Mehmet, "Yeni Ticaret Kanunu ve Borçlar Kanunu'nun Ticari İşletmenin Devri Konusunda Getirdikleri", *Legal Hukuk Dergisi*, Ekim 2011, Y. 9, S. 106, s. 3889-3910. (Ticari İşletmenin Devri)
- Bahtiyar Mehmet, *Ortaklıklar Hukuku*, 7. Bası, Beta Basım, İstanbul Haziran 2012. (Ortaklıklar)
- Bakırcı Kadriye, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin İşyeri Bölümünün Devriyle Bağlantısı Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi Kurulurken İş Sözleşmelerinin Feshi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2010, S. 18, s. 114-127.
- Başbuğ Aydın, "İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki", *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Mayıs-Ağustos 2003, C. 18, S. 2-3, s. 3-17.
- Bilgili Fatih/Demirkapı Ertan, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 3. Baskı, Dora Basım, Bursa Ekim 2012. (Ticaret Hukuku)
- Bilgili Fatih/Demirkapı Ertan, *Şirketler Hukuku Dersleri*, 1. Baskı, Dora Basım, Bursa 2013. (Şirketler)
- Bilgili Fatih/Demirkapı Ertan, *Şirketler Hukuku*, 9. Baskı, Dora Basım, Bursa 2013.
- Çankaya Osman Güven/Çil Şahin, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2011.
- Çelik Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 26. Bası, Beta Basım, İstanbul 2013.
- Çil Şahin, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, 9. Hukuk Dairesi 2008-2009-2010 Yılları, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2010.
- Doğan Yenisey Kübra : "İşyerinin Devri Çerçevesinde "İşyeri" Ve "İşyeri Bölümü" Kavramları", *İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri*, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum-04 Nisan 2009, İstanbul 2009, s. 128-168.
- Dulay Dilek, "İşyerinin Tamamının veya Bir Bölümünün Devri", *Terazi Hukuk Dergisi*, Seçkin Yayıncılık, Şubat 2012, Y. 7, S. 66, s. 57-64.
- Dural Mustafa/Öz Turgut, *Miras Hukuku Dersleri*, Filiz Kitabevi, İstanbul 2001.
- Ekmekçi Ömer, "Şirketin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi İş Kanunu/Türk Borçlar Kanunu-Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2011, S. 24, s.154-159.
- Gözler Kemal, *İdare Hukukuna Giriş*, 10. Baskı, Ekin Basın Yayın, Bursa Eylül 2009.
- Gözler Kemal/Kaplan Gürsel, *İdare Hukuku Dersleri*, 12. Baskı, Ekin Basın Yayın, Bursa Ekim 2012.
- Günay Cevdet İlhan, "Yargı Kararlarında Yeni İstihdam Biçimleri ve Üçlü İş İlişkileri", *İstanbul Barosu Dergisi, İş Hukuku Özel Sayısı*, Eylül 2007, Özel Sayı 5, s. 15-68.

- Günday Metin, İdare Hukuku, 8. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara 2003.
- Güzel Ali, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları No. 56, İstanbul 1987.
- İmre Zahit/Erman Hasan, Miras Hukuku, Der Yayınları, İstanbul 2004.
- Kaplan Senyen E. Tuncay, "İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, S. 29, s. 24-39.
- Kendigelen Abuzer, Yeni Türk Ticaret Kanunu Değişiklikler, Yenilikler ve İlk Tespitler, 1. Baskı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2011.
- Köseoğlu Ali Cengiz, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, 1. Bası, Beta Basım, İstanbul 2004. (İş Sözleşmeleri)
- Kuluçlu Erdal, "Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri", Sayıştay Dergisi, Ekim-Aralık 2008, S. 71, s. 3-22.
- Mollamahmut oğlu Hamdi/Astarlı Muhittin, İş Hukuku, 5. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.
- Moroğlu Erdoğan, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı, Değerlendirme ve Öneriler, 2. Baskı, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2005.
- Oğuzman Kemal/Öz Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2, 10. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013.
- Öz Turgut, "Ticari İşletme Malvarlığının Devrine İlişkin Yeni Türk Ticaret Kanunu Düzenlemesi", Ersin Çamoğlu'na Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2003, s. 95-120.
- ÖzkaracaERCÜMENT, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Basım, İstanbul 2008. (İşyeri Devri)
- ÖzkaracaERCÜMENT : "İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu", İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum-04 Nisan 2009, İstanbul 2009, s. 170-225. (İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu)
- Pamukçu Ayşe/Türkoğlu Utku Ferah/Eroğlu Zeynep, "Yeni Türk Ticaret Kanununun Ticari İşletme Birleşme Bölünme ve Denetime İlişkin Düzenlemelerinin Vergi Hukukuna Etkileri", Ersin Çamoğlu'na Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s. 731-805.
- Pulaşlı Hasan, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Yeni Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.
- Soyer Polat, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2008, Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2010, s. 11-85.
- Sönmez Tatar Gülsüm, İşyeri Devrinin Kazanılmış Haklara Etkisi, Tühis Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2011.
- Süzek Sarper, İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2013.
- Şahlanan Fevzi, "İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2000-Şubat 2001, C. 16, S. 4-5, s. 14-24. (İşverenin Değişmesi)

- Şahlanan Fevzi, "Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklere İle İş Akdinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S. 4, s. 13-19. (Şirket Birleşmeleri)
- Şahlanan Fevzi, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, Türk-İş Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 2010, s. 129-187.
- Tosun Yalçın, "Sözleşmenin Devri", Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, 1. Baskı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2012, s. 169-174.
- Tunçomağ Kenan/Centel Tankut, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2013.
- Yalvaç Gürsel/Kaya Mustafa İsmail, Gerekçeli-Karşılaştırmalı Türk Ticaret Kanunu, Adalet Yayınevi, Ankara 2011.
- Yılmaz Ejder, Hukuk Sözlüğü, 7 Baskı, Yetkin yayınları, Ankara 2002.