

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halis KARAMAN*

Makale Gönderim Tarihi: 27 Mayıs 2019

Makale Kabul Tarihi: 3 Haziran 2019

Birleşme, Bölünme, Tür Değişirme ve İşletme Devrinde İşçiyi Koruyan Hükümler ve İş Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi

Öz

Ticaret şirketleri, işletme ve işyerlerinin birleşme, bölünme, tür değiştirme ve devri işlemlerinin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi inceleme konusu yapıldığında, konunun, Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve İş Kanunu yönünden incelenmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten de her üç kanundaki konuya ilişkin düzenlemeler incelendiğinde, söz konusu mevzu-

atın birbiriyle uyumlu olmadığı gibi boşluk doldurma düşüncesi ile de hazırlanmadıkları anlaşılmaktadır.

Bu nedenle, aşağıda, bahse konu hukuki işlemlerin iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi ve buna bağlı olarak da her üç Kanundaki konuya ilişkin düzenlemelerin hangi hallerde uygulanacağı inceleme konusu yapılacaktır.

Anahtar Sözcükler:

İşyeri devri, işletme devri, birleşme, bölünme, tür değiştirme.

Provisions Protecting Workers in Merger Divisions, Type Change and Operation Transfer and Evaluation of Provisions of Labor Law

Abstract

When the effects of merger, division, type change and transfer operations of trading companies, business enterprises and workplaces are examined, it is essential that this topic should be examined in terms of Turkish Code of Obligations, Turkish Commercial Code and Labour Law.

Indeed, when the regulations in all these three laws related to these issues are examined, it is understood

that these regulations are not compatible with each other and they are not prepared with the idea of filling the gap.

For this reason, the impact of the legal transactions mentioned above on the employment contracts and under which conditions the regulations of these three laws shall be applicable related to these issues will be the subject of the evaluations.

Keywords:

Workplace transfer, business enterprises transfer, merger, division, acquisition.

* Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilimdalı-mehmethaliskaraman@gmail.com

I. Giriş

Bir işletmenin aktif ve pasifi ile birlikte devredilmesi TBK m. 202'de, başka bir işletme ile birleşmesi ya da işletmenin kolektif ya da komandit şirkete dönüştürülmesi ise TBK m. 203'de düzenlenmiştir. TTK m. 11/3'de ise ticari işletmenin hukuki işlemlere konu olması, bu kapsamda da devri düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerde alacaklıların korunması bakımından tedbirler alınmaktadır. İşletmede çalışan işçiler de alacaklı konumunda olabileceklerinden, bu hükümlerin onlar için de uygulanması mümkündür. Ancak iş ilişkisinin devamlılığı bakımından TBK m. 202, 203 ve TTK m. 11/3 herhangi bir düzenleme getirmemekte, işçilerin korunması gibi özel bir amaç da gözetmemektedirler.

TTK m. 136 vd hükümlerinde ticaret şirketlerinin birleşmesi düzenlenmiştir. Birden fazla ticaret şirketinin içlerinden birinin veya yeni kurulacak bir şirketin bünyesinde bir araya gelmeleri birleşme hükümlerine tabidir. Birleşme neticesinde devrolunan şirketler tüzel kişiliklerini kaybederken, sadece bünyesinde birleşilen şirketin tüzel kişiliği devam eder. Birleşme, ticaret şirketlerine ait malvarlıklarının aynı tüzel kişilik çatısı altında toplanması amacıyla yapılır. Birleşme neticesinde tüm hak ve borçlar bünyesinde birleşilen şirkete geçerken, devrolunan şirketin tarafı olduğu sözleşmeler ve ilişkilerin de tarafı artık bünyesinde birleşilen şirkettir. Bu durum, şirket çalışanları ile şirket arasındaki hukuki ilişki bakımından da geçerlidir. Ancak diğer hukuki ilişkilerden farklı olarak, kanun koyucu işçileri ve diğer çalışanları korumak amacıyla, iş ilişkilerinin geçmesi bakımından bir diğer yapı değişikliği olan bölünme hükümlerine gönderme yaparak özel bir düzenleme de getirmiştir.

Ticaret şirketlerinde bir diğer yapı değişikliği hali bölünmedir. Bölünme TTK m. 159 vd. hükümlerinde düzenlenmiştir. Tam veya kısmi bölünme olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleşebilir. Bir şirketin tüm malvarlığının bölümlere ayrılarak diğer şirketlere devrolunması ve bölünen şirketin ortaklarının devralan şirketlerin

paylarını ve haklarını iktisap etmesi neticesinde bölünen şirketin sona ermesi tam bölünmedir. Kısmi bölünmede ise tam bölünmeden farklı olarak, şirketin malvarlığının tamamı değil, bir kısmı başka şirket/şirketlere devrolunmakta ve bölünen şirket de bölünme neticesinde varlığını devam ettirmektedir (TTK m. 159). Bölünmede de iş ilişkilerinin geçişi özel olarak düzenlenmiştir.

Ticaret şirketlerinin yapı değişikliklerinden sonuncusu, tür değiştirmedir. Tür değiştirme TTK m. 180 vd.'nda düzenlenmiştir. Buna göre şirketin hukuki şeklini değiştirmesi tür değiştirme olup, türü değişen şirket eskisinin devamı niteliğindedir. Ticaret şirketinin türünün değişmesi, yeni türe ilişkin düzenlemelere tabi olması yani şirket işleyişinin, hukuki statüsünün değişmesi anlamına gelmekte olup, şirketin taraf olduğu hukuki ilişkiler üzerinde önemli etkileri olacaktır. Pek tabiidir ki bu etki, şirketin çalışanları için de geçerlidir. Bu durumu dikkate alan kanun koyucu, tür değiştirmede de, bölünmede iş sözleşmelerinin geçişi ile ilgili TTK m. 178 düzenlemesine atıf yaparak bu konuyu düzenlemiştir.

Her bir yapı değişikliği birbirinden farklı özelliklere sahip olup, farklı ihtiyaçlar ortaya çıkarır. Buna karşın kanun koyucu, iş sözleşmelerine önem vererek özel düzenleme getirme yönündeki tercihini, her bir yapı değişikliğinin özelliklerini dikkate alarak iş sözleşmelerinin geçişi bakımından ayrı ayrı hüküm getirmek yönünde kullanmamıştır. Bölünme hükümleri arasında yer alan TTK m. 178 düzenlemesine birleşme ve tür değiştirme de atıf yapmakla yetinmiştir.

Ticari işletmenin devri ve ticaret şirketlerinde yapı değişikliğine ilişkin bu hükümlerin yanı sıra, İş Kanunu'nda da işyerinin devri ihtimalinde iş sözleşmelerinin geçişine ilişkin özel düzenlemeler bulunmaktadır. Her bir düzenleme kaleme alınış şekli bakımından değerlendirildiğinde, birbirine uyum sağlama kaygısı güdümediği gibi, boşluk doldurma düşüncesi ile de kaleme alınmadıkları anlaşılmaktadır. Bu açıdan, konu ile ilgili tüm hükümler ele alınarak, hangi hükmün ne zaman uygulanacağını, birbirinden

farklarının, çelişip çelişmediklerinin ve çelişmeleri durumunda hangi hükmün uygulanacağını doğru tespiti önem arz etmektedir¹. Aşağıda ticari işletmenin devri ve ticaret şirketlerinde yapı değişikliği özelinde TBK, TTK ve İş Kanunu düzenlemeleri birlikte ele alınarak değerlendirilecektir. Ancak öncelikle, kanun koyucunun ticaret şirketlerinin yapı değişikliklerinde işçilerin konumuna verdiği önemi göstermesi bakımından, birleşme, bölünme ve tür değiştirme raporlarına ilişkin hükümlerin iş sözleşmelerine yaklaşımı ele alınacaktır.

II. Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirme Raporu Bakımından

1. Birleşme Raporu

Birleşmeye katılan şirketlerin yönetim organları ayrı ayrı veya birlikte bir rapor hazırlamak zorundadırlar (TTK m. 147). Bu raporun içeriği Kanunda emredici şekilde düzenlenmiştir. Raporunda yer alacak açıklamalar ortakların, çalışanların, alacaklıların ve üçüncü kişilerin birleşme hakkında bilgi sahibi olmasını sağladığı gibi, ileride açılacak sorumluluk davaları bakımından da önemli veri sağlayacaktır. Daha da önemlisi başta işçiler olmak üzere yapı değişikliği sebebiyle tanınan hakların kullanılmasında da geleceğe yönelik önemli veri sağlayacaktır (TTK m. 147/2-i).

Birleşme raporunda yazılması, açıklanması gereken konular arasında, "birleşmenin, birleşmeye katılan şirketlerin işçileri üzerindeki etkileri ile mümkünse bir sosyal planın içeriği" de yer almaktadır. Birleşme, şirketlerin kapasitelerinde, faaliyet alanlarında vb daralmaya sebep olabileceği gibi genişlemeye de sebep olabilir. Bu husus, birleşmenin amacı ile de bağlantılıdır. İster

genişleme ister daralma yönünde olsun, birleşmenin işçiler üzerinde önemli etkileri olacaktır. İşçilerin bir kısmı bakımından işveren tüzel kişi değişirken, değişiklik yaşamayanlar bakımından da işverenlerinin yapısında önemli bir farklılık meydana gelmektedir. Aktif ve pasiflerden oluşan bir malvarlığı parçası bir bütün olarak bünyeye katılmaktadır. İşte bu durum işçilerin ücretleri, ücret politikası, kıdem tazminatlarının ödenip ödenmeyeceği gibi birçok konuda olumsuz yönde etkilerde bulunabilir. Düzenleme, bu etkinin olumsuz ya da olumlu yönde olmasını aramaksızın her halükârda işçiler üzerindeki etkilerin hukuki ve ekonomik yönden açıklanmasını istemiştir.

Sadece birleşmenin işçilerle ilgili öngörülen etkilerinin açıklanması değil, aynı zamanda bir sosyal planın da bu raporda yer alması öngörülmüştür. Bu plan, birleşmenin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek için yapılacaklara ilişkindir². Bir sosyal planın da raporda açıklanmasının istenmesi, şirketlerin toplum hayatı içinde yaşayan bir organizma olmaları ve toplum hayatı ile sürekli etkileşim içinde olmaları sebebiyledir. Nitekim devletin şirketlerle ilgilenme sebeplerinden birisi de budur. Şirketlerin büyüüp gelişmesi de ekonomik sıkıntı içine düşmeleri de toplum ha-

1 Ayrıca bkz. Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Baskı, İstanbul 2018, s. 143, 144 ; Şakar, Müjdat, Gerekeçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara 2015, s. 159 vd.

2 Sosyal plan ile işçilerin kitle halinde işten çıkarılmalarını önleyici tedbirlerin birleşen şirketlerin yöneticileri tarafından düşünülmesinin istendiği, ayrıca işçilerin doğmuş haklarının zamanında ve tam olarak ödenebilmesini sağladığı, işçilerin yer değiştirmesi söz konusu olacaksa eşlerinin ve çocuklarının çalışma ve öğrenim durumlarının da şirket yöneticileri tarafından planlanmasının amaçlandığı hususlarında bkz. Tekinalp, Ünal, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011, Tartışmalar, s. 50. Fesihlerin en aza indirilmesi, sadece işçilerin isteğine bağlı ayrılmalara inhisar ettirilmesi, sosyal nitelikli diğer noktaların da göz önünde tutulması gerektiği, iş, iş unvanı, ücret ve konumda olabildiğince değişikliğe gidilmemesi, işçiler arasında eski-yeni gibi olumsuz ayrımlara yer verilmemesi, muaccel alacaklarının teminat altına alınması, işçinin itiraz hakkı, süresi, keyfi yer değişikliği yaşanmaması gibi ortaya çıkabilecek tüm sorunların özenle planlanması gerektiği hususunda bkz. Tekinalp, Ünal, Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Sosyal Plan, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s. 1088.

yatına, bireylere, ekonomik yaşantıya önemli etkiler yapacaktır. Bir şirkette en alt kademedan üst kademeye kadar birçok kişinin hatta şirket yöneticilerinin dahi tarafı oldukları hizmet sözleşmeleri çerçevesinde şirket bünyesinde çalışmakta olmaları gerçeği bu etkiyi daha net ortaya koymaktadır³. Bu çerçevede şirketin önemli bir yapı değişikliği işlemi olan birleşmenin de aynı hususlarda etkili olması kaçınılmazdır. Ancak unutulmamalıdır ki, birleşme ekonomik bir karardır ve şirketler sosyal düşüncelerle değil, ekonomik gereklilikler sebebiyle birleşmeye karar verirler. Kanun koyucu da sosyal planın birleşme raporunda yer almasını zorunlu tutmamış, mümkün olması durumunda bir sosyal plana yer verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu düzenleme tarzı ile birleşmenin ekonomik bir karar olduğunu ancak şirketlerin bu kararı verirken toplumsal ve sosyal boyutu tamamen göz ardı etmemeleri gerektiği düşüncesini vurgulamıştır. Ayrıca işçiler bakımından da geleceğe yönelik bilgi edinme ve iş sözleşmesinin devamlılığı konusunda sağlıklı değerlendirme yapma imkanının kapısı açılmıştır.

Birleşme raporunun işçiler bakımından önem taşıyan bir diğer yönü, raporda birleşmenin birleşmeye katılan şirketlerin alacaklıları üzerindeki etkilerinin de açıklanacak olmasıdır. Şirketten alacaklı olanlar şirketle iş yapan diğer tacirler olabileceği gibi, işçiler de olabilir. Hizmet edimleri sebebiyle işçiler başta ücret olmak üzere bir takım alacak haklarına sahip olurlar. İşte çalıştıkları süre içerisinde şirketten alacaklı konumuna geçecek olmaları sebebiyle, birleşmenin bu alacaklar üzerindeki etkilerinin hukuki ve ekonomik yönden birleşme raporunda açıklanacak olması da işçiler bakımından önem taşır.

2. Bölünme Raporu

Birleşmede olduğu gibi, bölünmede de bölün-

meye katılan şirketlerin yönetim organları, ayrı ayrı veya birlikte bir rapor hazırlayarak, bölünme ile ilgili açıklamalar yaparlar. Yapılan bu açıklamalar, tıpkı birleşmede olduğu gibi bölünme ile ilgili bilgi sahibi olunması bakımından önem taşımasının yanı sıra, ileride yaşanacak hukuki sorunlarda da önemli veriler sağlayacaktır.

Bu raporda asgari olarak nelerin açıklanması gerektiği sayılmıştır (TTK m. 169). Bu sayımda işçiler bakımından önem taşıyan içerik, (g) bendinde yer alan "Bölünmenin işçiler üzerindeki etkileri ile içeriğini; varsa sosyal planın içeriğini," ve (h) bendinde yer alan "Bölünmenin, bölünmeye katılan şirketlerin alacaklıları üzerindeki etkilerini" düzenlemeleridir. Tıpkı birleşmede olduğu gibi, bölünmede de bu hususların hukuki ve ekonomik yönleri ile açıklanması, bölünmenin gerekçelerinin bölünme raporunda belirtilmesi istenmiştir.

Birleşme raporu bakımından yukarıda yaptığımız açıklamalar bölünme raporunun içeriği ile ilgili olarak da geçerlidir. Ancak birleşmeden farklı olarak dikkat çeken husus, bölünme raporunda bölünmeye katılan tüm şirketler açıklaması yapılmaksızın, genel bir ifade ile işçiler üzerindeki etkilerinin açıklanacağını belirtilmesidir. Birleşmede ise birleşmeye katılan tüm şirketlerin işçileri bakımından birleşmenin etkilerinin raporda açıklanması aranmıştır. Bu sebeple bölünmede, bölünmeye katılan tüm şirketlerin işçileri bakımından konunun ele alınmasına gerek olmadığı düşünülebilir. Sadece bölünen şirket işçileri bakımından bölünmenin etkilerinin raporda açıklanması yeterli görülebilir. Ancak hükmün ifadesi, bu sınırlamanın kabul edildiğini göstermek için yeterli değildir. Bölünmenin etkileri, yeni kurulacak şirketlere devir halinde sadece bölünen şirket işçilerini etkileyecektir. Ancak, halen faal olan şirketler bölünmeye devralan olarak katılmışlarsa, durum farklıdır. Bu durumda sadece bölünen şirket işçileri değil, bölünmeye katılan bölünen şirket dışındaki diğer şirketlerin işçileri de bölünmeden etkilenebilir. Örneğin, bölünen şirketten diğer şirkete devrolunan borçlar, devralan şirketin ödemeler

3 Anonim şirket yönetim kurulu üyeleri ile şirket arasında hizmet sözleşmesi ile kurulan ilişki ve özellikleri hususunda bkz. Yenisey, Kübra Doğan, Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi, İstanbul Ün. Hukuk Fakültesi Mecmuası, Yıl 2016, C. 74, s. 313vd.

dengeinde, mali gücünde aksaklıklara yol açabilir. İşçiler bu sebeple alacaklarını alamama tehlikesi ile karşı karşıya kalabilirler. Hatta devralan şirketin mali gücü zayıflayarak, şirketin sona ermesine giden bir süreci de başlatabilir. Bölünmeye katılan devralan şirket/şirketler, bölünmenin kendi şirket çalışanları üzerindeki etkilerini kendi hazırlayacakları bölünme raporunda açıklayacaklardır. Ortak rapor hazırlanması durumunda ise, bölünmeye katılan tüm şirketler bakımından bu raporda açıklama yapılmalıdır. Sadece bölünen şirket ile ilgili açıklama yapılması yeterli değildir.

3. Tür Değiştirme Raporu

Tür değiştirme raporu TTK m. 186'da düzenlenmiş, raporda açıklanacak hususlar sayılmıştır. Ancak birleşme ve bölünme raporundan farklı olarak, tür değiştiren şirketin işçileri ve alacaklıları ile ilgili bir açıklamanın bu raporda yer alması aranmamıştır. Bu farklılığın sebebi, TTK m. 180'de açıklanan, tür değiştirmenin şirketin hukuki şeklini değiştirmesi ve yeni türe dönüşen şirketin eskisinin devamı olmasıdır. Bu özelliği sebebiyledir ki, tür değiştirmede birleşme ve bölünmeden farklı olarak bir malvarlığı devri ya da devralınması söz konusu değildir. Eski şirket mevcut malvarlığı, alacakları ve borçları ile varlığını devam ettirmekte, dışardan bir malvarlığı parçası şirket bünyesine katılmamakta, sadece şirketin hukuki şekli değişmektedir. Bu sebeple tür değiştirme raporunda alacaklılar ve işçilerle ilgili açıklama yapılması zorunlu değilse de, şirketin raporda bu hususlara ilişkin açıklama yapmasına da engel değildir. Zira, birleşme ve bölünmedeki kadar olmasa da tür değiştirmede de işçiler ve şirketten alacaklı olanlar bu değişiklikten etkilenebilir. Şirketin hukuki yapısı ile birlikte tabi olduğu hükümler ve sorumluluk sistemi de tür değiştirme ile birlikte değişmektedir. Bu hususta kanun koyucu, sorumluluk ve iş sözleşmelerine ilişkin TTK m. 158 ve 178'e atıf yapmakla yetinmiştir (TTK m. 190).

III- İşletmenin Devri İle Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirmede İş İlişkilerinin Geçmesi ve İşçi Alacaklarından Sorumluluk

1. İşletmenin Devrinde

TBK m. 202 işletmenin devrini, TTK m. 11/3 ise ticari işletmenin devrini düzenlemektedir. Ancak bu hükümlerde iş sözleşmelerini ve işçi alacaklarını düzenleyen özel bir hüküm bulunmamaktadır. TBK m. 428 ve İş K. m. 6 ise işyerinin veya bir bölümünün devrini özel olarak düzenlemektedir. Buna göre, işyerinin tamamı veya bir kısmı hukuki bir işleme dayalı olarak bir başkasına devredilirse, devredilen kısımda mevcut iş sözleşmeleri devralana geçecektir. Bu açıdan devre sebep olan hukuki işlemin niteliği önemli olmayıp, söz konusu işlem sonucunda kısmen veya tamamen bir devrin gerçekleşmesi yeterlidir⁴. İş sözleşmelerinin devralana geçişi, söz konusu iş sözleşmelerinden kaynaklanan bütün hak ve borçlar ile birlikte, bir bütün olarak gerçekleşir. Dolayısıyla, devir ile birlikte işveren değişikliği sebebiyle iş sözleşmesinin sona erdiğinden bahsedilemeyeceği gibi, devirden öncesine ilişkin doğan hak ve borçların devirden sonrakilerden ayrılması da söz konusu değildir. İşçinin hizmet süresinin esas alındığı işçi haklarında devralan işveren, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihi esas alarak işlem yapmak zorundadır (İş K. m. 6). Dolayısıyla iş sözleşmesi herhangi bir kesintiye uğramadan devam etmiş, işçi de haklarını bu çerçevede almış olacaktır.

4 İşyeri devrinin şartları ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Alpagut, Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, İstanbul 2010, s. 28 vd.; Ayrıca bkz. Çelik / Çanıklıoğlu / Canbolat, s.138 vd.; Şakar, İş Kanunu Yorumu, s.160; Özkaraca, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s. 7 vd.; Kayık Aydınalp, Aslıhan, İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, İstanbul 2017, s. 59 vd.

Aynı yönde olmak üzere İş K. m. 6/5'de de işyerinin devrinde iş sözleşmelerinin devamlılığı ile ilgili bir hükme yer verilmiştir. Buna göre, sırf işyerinin tamamının ya da bir kısmının devri, devreden veya devralan işveren için de işçi için de iş sözleşmesinin feshine gerekçe olmaz. Ancak işletmenin tamamen veya kısmen devrinden ayrı olarak, devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebepler yahut iş organizasyonu değişikliği sebebiyle fesih hakkı veya işçi ve işverenin haklı sebeplerle derhal fesih hakkı varlığını devam ettirir.

İş K. m. 6 ile getirilen düzenlemeler, iflas sebebiyle malvarlığının tasfiyesi sonucunda işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmayacaktır (İş K. m. 6/6). Zira bu durumda rızai bir devir söz konusu değildir.

İş K. m. 6 ile getirilen düzenlemenin işçi lehine olup olmadığı, başka birtakım imkanların tanınıp tanınmayacağı tartışılabilir. Ancak, İş K. m. 6 ile getirilen düzenlemenin, TBK ve TTK'da işletmenin devrinde, iş ilişkilerinin geçişi bakımından farklı bir hüküm olmaması sebebiyle herhangi bir tereddüde yol açmadan uygulanacağı söylenebilir. İş ilişkisinin, hakların ve borçların geçişinden farklı olarak, devirden önce doğmuş borçlar ile devirden sonra doğmuş borçlar arasında sorumluluk bakımından ise düzenlemeler arasında yeknesaklık yoktur. Şöyle ki;

İş Kanunu m. 6/3'e göre;

"... 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."

Düzenleme, ticari işletmenin devrine de uygulanacak olan TBK m. 202 hükmüne benzer şekilde kaleme alınmıştır. Bu düzenlemeye göre de;

"Bir malvarlığını veya bir işletmeyi aktif ve pasifleri ile birlikte devralan, bunu alacaklılara bildirdiği veya ticari işletmeler için Ticaret Sicili Gazetesinde, diğerleri için Türkiye genelinde dağıtımı yapılan gazetelerden birinde yayımlana-

cak ilanla duyurduğu tarihten başlayarak, onlara karşı malvarlığındaki veya işletmedeki borçlardan sorumlu olur.

Bununla birlikte, iki yıl süreyle önceki borçlu da devralanla birlikte müteselsil borçlu olarak sorumlu kalır. Bu süre, muaccel borçlar için, bildirme veya duyuru tarihinden; daha sonra muaccel olacak borçlar için ise, muacceliyet tarihinden işlemeye başlar.

...

Bildirme veya ilanla duyurma yükümlülüğü devralan tarafından yerine getirilmedikçe, ikinci fıkrada öngörülen iki yıllık süre işlemeye başlamaz."

Düzenlemeler benzer gibi gözükmeyle birlikte, aralarında önemli farklılıklar vardır. İş Kanunu m. 6/3'e göre devreden ve devralanın birlikte sorumlu olduğu borçlar, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardır. Hükmün lafzından, birlikte sorumluluk için devirden önce borcun doğmuş olmasının yeterli olmadığı, muaccel olmasının da arandığı neticesine ulaşılır. Halbuki TBK m. 202'ye göre, devreden ve devralanın müteselsil sorumluluğu için devirden önce doğmuş olması yeterli olup, muaccel olsun olmasın devirden önce doğan tüm borçlardan müteselsil sorumluluk söz konusudur. Bu noktada, İş Kanunu m. 6 / 3'ün, lafza göre değil amca göre yorumlanması düşünülebilir. Nitekim, işçinin haklarını koruma amacı ile hareket eden kanun koyucunun, işyerinin devri durumunda işçi alacaklarını güvence altına alma amacını taşıyan bir hükümde, işçiyi işletmenin diğer alacaklılarından daha kötü bir durumda bırakması beklenemez. Ancak, Kanun metninin açıklığı karşısında bu sonuca ulaşmanın güçlüğü de ortadadır⁵. Bu nedenle, İş Kanunu m. 6 / 3 değiştirilerek, konunun TBK m. 202'ye paralel şekilde yeniden düzenlenmesi veya bu konuda TBK

5 Hükmü lafzına göre yorumlayarak, borcun devirden önce doğmamış olması ya da devirden önce doğmakla birlikte devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan olmaması durumunda devreden sorumluluğunun bulunmayacağı hususunda bkz. Kayık Aydınalp, s. 75,76.

m. 202'ye gönderme yapılması yerinde olacaktır.

Düzenlemeler arasındaki bir diğer farklılık, devredenin müteselsilen sorumlu olduğu 2 yıllık sürenin İş K. m. 6'nın lafzına göre devirden itibaren başlayacak olmasıdır. Halbuki TBK m. 202'ye göre bu süre, muaccel borçlar için devrin bildirildiği veya duyurulduğu tarihten, daha sonra muaccel olacak borçlar için ise muacceliyet tarihinden işlemeye başlayacaktır. Devralan bildirim veya ilanla duyuru yükümlülüğünü yerine getirmedikçe 2 yıllık süre işlemeye başlamayacaktır⁶. Her iki hüküm karşılaştırıldığında, İş K. m. 6 hükmünden ziyade TBK m. 202 hükmü daha çok işçi lehinedir. Yukarıda da açıklanan gerekçelerle, bu farklılığın İş K. m. 6 ile amaçlanan, kanun koyucunun amacına uygun bir netice olmadığı da ortadadır. Yine, sürenin başlangıcını diğer alacaklara göre daha önceki bir tarih olarak belirlemekte haklı bir gerekçe de yoktur. Bu noktada, yukarıda da ifade edildiği gibi, İş K. m. 6'nın bu açıdan da hükmün amacı doğrultusunda TBK m. 202'ye uygun olarak yorumlanmasıyla, 2 yıllık müteselsil sorumluluk süresinin muaccel borçlarda devrin bildirildiği veya duyurulduğu tarihten, bu tarihte henüz müaccel olan borçlarda ise muacceliyet tarihinden itibaren başlayacağı düşünülebilir. Ancak, yukarıda olduğu gibi burada da, Kanun metninin açıklığı karşısında bu sonuca ulaşmak pek mümkün değildir. Bu nedenle, bu konuda da bir kanun değişikliği yapılarak, TBK m. 202'deki çözümün benimsenmesi yerinde olacaktır.

2. İşletmelerin Birleşmelerinde

İşletmelerin birleşmesi, devirden farklıdır. Farklılık iki temel konuda ortaya çıkmaktadır. İşletmenin devrinde devredilen işletmeden ayrı başka bir işletmenin varlığı aranmaz. Birleşmede ise en az iki

işletmenin varlığı şarttır. Diğer temel farklılık ise, devredilen işletmenin sahibinin devirden ve birleşmeden sonra üstleneceği rolde kendisini gösterir. İşletmenin devrinde işletmenin sahibi değişmekte, eski işletenin devirden sonra devredilen kısımda söz hakkı kalmamaktadır. İşletme devreden malvarlığından çıkmaktadır. Birleşmede ise en az iki işletmenin birleştirilmesi ile oluşan yeni yapıda eski işletmelerin sahipleri ortak sıfatıyla rol almaya devam etmektedirler. Devirden farklı olarak, birleşen işletmelerin sahipleri, birleşme ile oluşan yapı üzerinde ortak sıfatıyla hak sahibi olmaktadır. Hak ve borçların geçişi, birleşmeden sonra sorumluluk ve iş ilişkilerinin geçişi ile ilgili yapılacak değerlendirmelerde, devirden farklılık taşıyan bu özelliklerin göz önünde bulundurulması gerekir.

İşletmelerin birleşmesi ile işletmenin devri arasındaki bu farklılık, uygulanacak hükümlerde de kendisini göstermektedir. İşletmenin birleşmesi TBK m. 203/1'de düzenlenmiştir. Buna karşın İş K. m. 6, açık bir şekilde işletmenin devrinden bahsetmiş, hakların ve borçların geçişi, sorumluluk ile ilgili düzenlemelerinde de açıkça devreden ve devralandan bahsetmiştir. Birleşme ifadesinin geçtiği tek düzenleme İş K. m. 6/4 hükmü olup, burada da tüzel kişiliğin birleşme sebebiyle sona ermesi karşısında birlikte sorumluluğun uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. İşletmelerin birleşmesinde işletmenin ayrı bir tüzel kişiliği bulunmadığından, tüzel kişiliğin birleşme sebebiyle sona ermesi de söz konusu değildir. Tüm bu sebeplerle, işletmelerin birleşmesi İş K. m. 6 hükmünün kapsamı dışında kalmaktadır⁷. Bu se-

6 İş K. m. 3 hükmüne göre işletmeyi devralan da devreden de (devir sebebiyle faaliyetine son verdiği için) bir ay içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır. Bir şirketin ticaret siciline tescille kurulması ya da sicilden silinerek tüzel kişiliğini kaybetmesi durumunda ise, bildirim ticaret sicili memurlukları tarafından gerekli belgelerin gönderilmesi suretiyle yapılır. Ancak bu bildirimin devir sebebiyle müteselsil sorumluluğun söz konusu olacağı 2 yıllık sürenin başlangıcına bir etkisi yoktur.

7 Özkara, İş K. m. 6 hükmünün birleşme, bölünme veya tür değiştirme suretiyle gerçekleştirilecek işyeri devirlerine de uygulanabilecek bir hüküm olduğunu, bu konuda hükmün 4. fıkrasının yeterli açıklığa sahip olduğunu belirtmektedir. Bkz. Özkara, Ercüment 6 1 0 2 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Şirketlerin Birleşmesi, Bölünmesi ve Tür Değiştirmesinin İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 25 Mayıs 2012, s. 106. Aynı yönde bkz. Kayık Aydınalp, s. 81. TTK'daki hükümlerin kaldırılarak, İş K. ve TBK'nın işyeri devrine ilişkin hükümlerine atıfta bulunulmasının daha doğru olacağı eleştirisi için bkz. Akkaşoğlu, Şeyma, Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2017, s. 110. Birleşme, bölünme ve tür değiştirme bakımından

bepile aşağıda yapılacak olan açıklamalarda TBK m. 203 hükmü dikkate alınacaktır.

TBK m. 203 işletmelerin birleşmesinde sorumluluğu düzenlemektedir. Buna göre: bir işletmenin başka bir işletme ile birleşmesi durumunda, her iki işletmenin de alacaklıları bir malvarlığının devralınmasına ilişkin haklara sahip olacak, bütün alacaklarını yeni işletmeden alabileceklerdir. Bu hükümle öncelikle bünyesinde birleşilen işletmenin birleşmeye katılan diğer işletmelerin borçlarından da sorumlu olduğuna işaret edilmektedir. İkinci olarak ise, malvarlığının devralınmasına ilişkin TBK m. 202 hükmünün bu durumda da uygulanacağı vurgulanmaktadır.

Yukarıda da açıklandığı üzere TBK m. 202 hükmü bir işletme veya malvarlığının devrini düzenlemektedir. Asıl sorumlu devralan iken, devreden de devralanla birlikte 2 yıllık müteselsil sorumluluğu söz konusudur. Bu hükmün işletmenin birleşmesine uygulanması durumunda, birleşmeden önce işletmenin sahibi olan kişilerin 2 yıllık müteselsil sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki, işletmelerin birleşmesini devirden ayıran husus, birleşen işletmenin sahibinin devirden farklı olarak bünyesinde birleşilen işletmede ortak sıfatını kazanmasıdır. Örneğin iki gerçek kişi kendilerine ait işletmeleri tek başına işletirken işletmelerini birleştirmeye karar verdiklerinde, bir ticaret şirketi çatısı altında birleşmeyeceklerse, aralarında bir

adi şirket ilişkisi kurulacaktır. Birleşme neticesinde oluşan işletmeyi birlikte ve her ikisinin adına işletmeye başlayacaklardır. Bu durumda birleşmeye katılan işletme sahibi de birleşme neticesinde ortaya çıkan işletmenin ortakları arasında yer alacağından, sorumluluğunun 2 yıllık süre ile sınırlı olduğunu söylemek mümkün değildir. Birleşme ile ortaya çıkan adi şirketin ortağı sıfatıyla, birleşmeden önceki borçlardan da sonraki borçlardan da her bir borcun tabi olduğu zamanı süresi boyunca, diğer ortak/ortaklarla birlikte müteselsilen sorumlu olacaktır. 2 yıllık sürenin dolmasından önce ortaklığın bozulması durumunda da bu neticede bir değişiklik meydana gelmez. Zira, ortaklardan birinin adi şirketten çıkması durumunda TBK m. 634 vd., adi ortaklık ilişkisinin sona ermesi durumunda ise TBK m. 645, çıkan ortak ile sona eren şirketin ortaklarının sorumluluğunu özel olarak düzenlemiştir.

3. Ticaret Şirketlerinin Birleşmelerinde

Ticaret şirketlerinin birleşmesi TTK m. 136 vd maddelerinde düzenlenmiştir. İşletmelerin birleşmesinden farklı olarak, ticaret şirketlerinin birleşmesinde bünyesinde birleşilen şirket dışındaki şirketler, sürecin tamamlanması ve birleşmenin ticaret siciline tescili ile tüzel kişiliklerini kaybederler. Tüzel kişiliğin ortadan kalkması sebebiyle de, birleşmede devrolunan şirketlerin müteselsil sorumluluğundan bahsedilemez. İş K. m. 6/4 bu hususa işaret etmiştir; "...Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz." Hüküm birleşme bakımından doğru bir açıklamaya yer vermekle birlikte, tür değiştirme için hatalı şekilde kaleme alınmıştır. Tür değiştirmede yeni türe dönüştürülen şirket eskisinin devamıdır (TTK m. 180). Bu sebeple bir sona ermenin varlığından bahsedilemez. Müteselsil sorumluluğun tür değiştirmede uygulanmamasının nedeni ise, birleşmeden farklı olarak tür değiştirmenin sahip olduğu bu özelliştir.⁸

özel düzenlemenin olmadığı hallerde İş K. m. 6 hükmünün kıyasen uygulanması düşünülebilirse de, TTK'da yer alan özel düzenlemeler karşısında artık ilgili özel düzenlemelerin uygulanması gerekir. Zira İş K. m. 6 özel olarak birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumunda iş ilişkilerinin geçmesini değil, işletmenin devri durumunda iş ilişkilerinin geçmesini düzenlemektedir. Birleşme ve tür değiştirme ile ilgili tek hükmü 4. fıkra da yer almakta olup, bu düzenleme de birleşme, bölünme ve tür değiştirmenin yapısına uygun sıhhatli bir düzenleme değildir. Öncelikle hükümde 'katılma'dan bahsedilmiş olup, katılma ile neyin ifade edilmek istendiği belli değildir. Sadece tüzel kişiliğin sona ermesine dayanarak düzenleme yapmış olup, bu hüküm olağan olan hususun açıklanmasından ibarettir. Kaldı ki türünün değişmesi suretiyle tüzel kişiliğin sona ermesinden bahsetmiş olup, bu açıdan tür değiştirmeye ilişkin hükümlere tamamen aykırıdır. Tür değiştirmede tüzel kişiliğin sona ermesi söz konusu değildir.

8 Ayrıca bkz. Şakar, İş Kanunu Yorumu, s. 158-160.

Yukarıda ticari işletmelerin birleşmesi bahsinde de değinildiği üzere, İş K. m. 6 hükmü işyerinin devri durumunda iş sözleşmelerine ilişkin özel düzenlemeler getirmektedir. Birleşme ise hükmün sadece 4. fıkrasında geçmektedir. Bu fıkra birleşme durumunda tüzel kişiliği sona erecek şirketin bünyesinde birleşilen şirketle birlikte sorumluluğundan bahsedilemeyeceğine ilişkin aşikar olan durumu açıklamaktan ibarettir. Bu düzenleme dışında maddenin diğer tüm fıkraları işyerinin devri ile ilgili özel düzenlemeler getirmekte, devreden ve devralan özelinde düzenlemeler yapmaktadır. Yine işletmelerin birleşmesi bahsinde değindiğimiz üzere, işletmenin devri müessesesi ile ticaret şirketlerinin birleşmesi farklı kurumlar olup, birbirinden farklı ihtiyaçlar karşısında birbirinden farklı düzenlemelere tabidirler. Bu sebeple, İş K. m. 6 hükmünün işyerinin devrine ilişkin düzenlemeleri ticaret şirketlerinin birleşmesine uygulanamayacaktır. Uygulanabilecek tek hüküm olan İş K m. 6/4 ise, yukarıda da belirtildiği üzere aşikar bir durumu açıklamaktan ibaret olduğu için, hükmün ticaret şirketlerinin birleşmesi bakımından özel bir düzenleme getirdiğinden bahsedilemez.

Birleşmenin hukuki sonuçlarını düzenleyen TTK m. 153'e göre, birleşmenin ticaret siciline tescili anında devrolunan şirketin bütün aktif ve pasifleri kendiliğinden devralan şirkete geçecektir. Bu neticenin doğması için aktif ve pasiflerden devralan şirketin haberdar olmasına ya da devrolunan şirketten alacaklı olanların birleşmeyi bilmelerine ya da onay vermelerine gerek yoktur. Aktif ve pasifler konusunda ihtilafın varlığı da bu neticeye etkili değildir. Devralan şirket, tescilden önce doğmuş olan borçlardan bilgisi dahilinde olmasa dahi birleşmenin tescilinden itibaren sorumludur, aktiflerin ise sahibidir.

Birleşmede müteselsil sorumluluğun mümkün olmadığını dikkate alan kanun koyucu, TTK m. 158'de birleşmede devrolunarak tüzel kişiliğini kaybeden şirketin ortaklarının sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler getirmiştir. Devrolunan şirketin ortakları birleşmeden önce şirket borçlarından şahsen sorumlu değillerse, birleşmeden

sonra da bir değişiklik meydana gelmemekte, şirket borçlarından dolayı sorumlulukları doğmamaktadır. Ancak şirket borçlarından sorumlulukları bulunan ortakların birleşme neticesinde bu sorumluluklarının ortadan kalkmasına izin verilmemektedir. Birleşme kararının ilanından önce doğmuş veya borcu doğuran sebep bu tarihten önce gerçekleşmişse, şirket borçlarından sorumluluğu bulunan ortaklar, sorumluluğun olmadığı bir şirket çatısı altında birleşmiş olsalar da sorumlu olmaya devam ederler. Bu borçlar için ortakların sorumluluklarında bir değişiklik meydana gelmez⁹. Ortakların kişisel sorumluluğunda zamanaşımı süresi üç yıldır¹⁰. Bu süre muaccel olan alacaklar için birleşme kararının ilanı tarihinde, müaccel olan alacaklar bakımından ise muacceliyet tarihinde işlemeye başlar.

Devrolunan şirketin taraf olduğu hukuki ilişkilerin geçişi ve bu hukuki ilişkilerden sorumluluk bakımından durum yukarıda açıklandığı şekildedir. İş ilişkileri bakımından ise kanun koyucu bir ayrıma gitmiş, konuyu diğer hukuki ilişkilerden farklı düzenlemek istemiştir. TTK m. 158/4 hükmü, iş ilişkileri hakkında 178. maddenin uygulanacağı hükmünü getirmiştir. Hükmün diğer fıkraları her ne kadar devrolunan şirket ortaklarının sorumluluğunu düzenlese de, 4. fıkra bununla sınırlı olmaksızın iş ilişkileri ile ilgili genel bir atıfta

9 Sorumluluğu devam eden ortaklar arasında TTK m. 141 uyarınca ayrılma akçesini alarak ayrılan ortakların da bulunduğu hususunda bkz. Çoştan, Hülya, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Hükümlerine Göre Anonim Şirketin Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme Yoluyla Yeniden Yapılanmasında Alacaklıların Korunması, Ankara 2009, s. 223. TTK m. 158'in, "Devrolunan şirketin borçlarından birleşmeden önce sorumlu olan ortakların sorumlulukları..." ifadesine yer vermesi sebebiyle, hükmün bu şekilde uygulanması gerekir. Ancak hüküm bu şekilde kaleme alınmamış olsaydı da, ayrılma akçesini alarak şirketten ayrılan ortakların kolektif, komandit ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde ortağın şirketten ayrılması durumunda şirket borçlarından sorumluluğuna ilişkin hükümler çerçevesinde yine de sorumlulukları doğacaktı.

10 Birleşmede ortakların sorumluluğu, işletmenin devrinde devreden müteselsilen sorumlu olacağı 2 yıllık süreden daha uzun bir zamanaşımı süresine tabi tutulmuştur. Bunun sebebi, kolektif şirkette ayrılan ortağın şirket borçlarından sorumluluğuna ilişkin TTK m. 264'de düzenlenen üç yıllık süredir.

bulunarak m. 178'e gönderme yapmıştır¹¹. Bu sebeple, TTK m. 178'de düzenlenen hususlar birleşme iş ilişkileri bakımından da uygulanacak, m. 178'de özel olarak düzenlenmeyen hususlarda ise diğer hukuki ilişkiler ile aynı hukuki neticeler iş ilişkileri bakımından da geçerli olacaktır.

TTK m. 178 şirket bölünmelerine ilişkin düzenlemeler arasında yer almaktadır. Bu sebeple hükmün birleşme için uygulanmasında, birleşmenin özellikleri, farklılıkları dikkatten kaçırılmamalıdır.

TTK m. 178'e göre, birleşme suretiyle tüzel kişiliğini kaybeden şirketin, birleşmeden önce işçilerle yapmış olduğu hizmet sözleşmeleri, devir günü itibarıyla doğmuş hak ve borçlarla birlikte devralan şirkete geçer. Hükmün amacı, yapı değişikliği gerekçe gösterilerek hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesini engellemek, bu şekilde işçinin mağdur edilmesinin önüne geçmektir. Bu sebeple hüküm, hizmet sözleşmesinin hak ve borçlarla birlikte devralana geçişini, bu duruma işçinin itiraz etmemiş olması şartına bağlamıştır. İşçi yeni işveren ile hizmet sözleşmesinin devam etmesini menfaatlerine uygun bulmuyorsa, bu duruma itiraz ederek hizmet sözleşmesinin sona ermesini sağlayabilecektir¹². Ancak aynı imkan yeni işveren bakımından söz konusu değildir. İşçinin itiraz etmesi durumunda hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonuna kadar yürürlükte kalacak, bu sürenin tamamlanması ile sona erecektir (TTK m. 178/2).

Kanuni işten çıkarma süresinin bu düzenlemede esas alınması, İş K.'nda bu sürenin düzenlenmemiş olması sebebiyle çeviri hatası yapıldığı belirtilerek eleştirilmiştir¹³. Özkaraca bu hususta

İş K. m. 17'de düzenlenen yasal asgari fesih bildirim sürelerinin uygulanacağı görüşündedir^{14,15}. Bizce de bu görüş isabetlidir. Bu özel düzenleme sebebiyle işçi, diğer sözleşmelerde sözleşmenin karşı tarafının sahip olmadığı bir hakka sahiptir. Diğer sözleşmelerde sözleşmenin karşı tarafı birleşme neticesinde sözleşmenin hak ve borçları ile devralan şirkete geçmesine, bu şirketin sözleşmenin tarafı olmasına engel olamadığı gibi, birleşmeye gerekçe göstererek sözleşmeyi sona erdirmeye imkanına da sahip değildir. İşçinin yapacağı itiraz da, birleşmenin gerçekleşmesine de hizmet sözleşmesinin birleşme neticesinde devralana geçişine de engel değildir.¹⁶ Birleşme

lum 2012/I, S. 32, s. 63; Gündoğdu, Gökmen/Kaplan, Hasan Ali, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nda Bölünmenin İş İlişkilerine Etkisi, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s.1018. Tekinalp ise, kanuni çıkarma usulünün İş Kanunu ile sözleşme hükümlerine tabi olduğunu belirtmiştir. Bkz. Tekinalp, Sosyal Plan, s. 1090.

14 Özkaraca, s. 133. Ayrıca bkz. Gündoğdu /Kaplan, Bölünmenin Etkisi, s. 10198, 1019; Alp, TTK 178;158;190, s. 64. Pulaşlı'ya göre, "iş ilişkisi yasal fesih ihbar süresinin, yani üç aylık sürenin geçmesiyle sona erer." Pulaşlı, Hasan, Yeni Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Ankara 2012, s. 130.; Astarlı, Muhittin, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı, Çalışma ve Toplum, 2013 / 1, S. 36, s. 94.

15 Alp, devreden veya devralan işverenin itiraz eden işçiye bildirim süresine karşılık gelen ücreti peşin olarak ödeyerek hizmet sözleşmesini sona erdirebileceği görüşündedir. Alp, TTK 178;158;190, s. 65. Özkaraca, peşin ödeme suretiyle sözleşmenin sona erdirilmesinin mümkün olmadığı kanaatinde. Bkz. Özkaraca, s. 134.

16 İsviçre Hukukunda da işçinin itirazının iş sözleşmesinin sona ermesine yol açtığı, ancak feshi bildirimi olarak kabul edilmediği, yenilik doğuran hak niteliğinde olduğunun, bu sebeple de şarta bağlanamayacağının ve hakkın kullanımından sonra geri alınamayacağının, işçinin bu hakkını kullanırken gerekçe göstermek zorunda olmadığı kabul edildiği hususunda bkz. Özkaraca, s. 128, dn. 64-66'da anılan Kradolfer, Dean Andreas, Der Betriebsübergang – Auswirkungen auf das Individualarbeitsverhältnis, Genève-Zürich-Bâle 2008, 96,99, 100, Streiff, Ulin/von Kaenel, Adrain, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage, Zürich-Basel-Genf 2006, OR 333, N. 11; Alp, TTK 178;158;190, s. 61. TTK m 178 düzenlemesine göre işçinin itiraz etmesi durumunda iş sözleşmesinin geçişinin söz konusu olmayacağı, hükümde tarafların iş sözleşmesinden değil iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerin devralan tarafından yerine getirilmesinin kastedildiği, m. 178/II'deki yükümlülüğün kaynağının "fiili iş ilişkisi" olarak anlaşılmalı gerektiği, hükmün bu şekilde değiştirilmesi gerektiği hususunda bkz. Gündoğdu, Gökmen/Kaplan, Hasan Ali,

11 TTK'da İş K.'nın ötesinde düzenlemeler getirilmesine karşın, İş K. ve Türk İş Hukuku ile bağlantısı kurulmadığından ciddi sorunların ortaya çıkmasının kaçınılmaz olduğu hususunda bkz. Alpagut, İşyerinin Devri, s. 83, 84.

12 İtiraz hakkı düzenlemesinin yerinde olmasına karşın, sonuçları bakımından İş hukuku hükümlerinin dikkate alınmamasının ciddi soru işaretlerine sebep olduğu hususunda bkz. Alpagut, İşyerinin Devri, s. 195, 196.

13 Bkz. Özkaraca, s. 132; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, 213; Alp, Mustafa, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178;158;190), Çalışma Top-

ile birlikte hizmet sözleşmesinin tarafı devralan olur. Yapılacak itiraz, hizmet sözleşmesinin devralan ile devamını engellemekte, işten çıkarma süresinin sonunda hizmet sözleşmesi sona ermektedir. Nitekim TTK m. 178/2'de açıkça, devralan ve işçinin sona erme tarihine kadar hizmet sözleşmesini yerine getirmekle yükümlü oldukları hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla işçiye diğer sözleşenlerden farklı olarak tanınan imkan, iş sözleşmesinin devralan ile devamına itiraz etme hakkıdır.

İşçinin bu hakkını kullanması herhangi bir şekil koşuluna bağlanmadığı gibi, işçi bir gerekçe göstermek zorunda da değildir. Ancak, ispat bakımından itirazın yazılı¹⁷ ya da noter kanalı ile gönderilmesi faydalı olacaktır. İşçinin bu itirazı işverene yöneltilecek olmakla birlikte, etkilerini doğurması işverenin kabulüne de bağlı değildir. İşçi tarafından tek taraflı olarak kullanılabilir bir haktır.

İtiraz birleşme neticesinde devrin gerçekleştiği ana¹⁸ kadar yapılmalıdır. Bu an, birleşmenin

hukuki sonuçlarını düzenleyen TTK m. 153 hükmüne göre birleşmenin ticaret siciline tescil edildiği andır. Zira bu an itibarıyla aktif ve pasifler kendiliğinden devralan şirkete geçecek, hizmet sözleşmelerinin tarafı da kendiliğinden devralan şirket olacaktır. TTK m. 178 hükmüne göre de işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, itiraz edilmemesi durumunda, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçecektir. Bu sebeple itirazın sicile tescil anına kadar devreden işverene¹⁹ yapılması gerekmekte olup, bu ana kadar itiraz yapılmaması durumunda hizmet sözleşmesinin tarafı kendiliğinden devralan olacaktır. Bu kapsamda işçinin birleşmeden haberdar olmama ihtimali²⁰ akla gelmekte ise de, yukarıda da açıklandığı üzere birleşme raporunun içeriği ve inceleme hakkı bu konudaki tereddütleri bertaraf etmektedir²¹.

payı da bırakılacak şekilde bir süre tanınabileceği, bu sürenin devrolunan şirket yöneticileri tarafından işçiye bildirilebileceği, sürenin işçi temsilcileri ve sendika ile görüşülerek belirlenmesinin, ilan ve ayrı ayrı bildirimin amaca uygun olacağı, bildirimde itirazın anlamı ve hukuki sonuçlarının da açıklanması gerektiği hususunda bkz. Tekinalp, Sosyal Plan, s. 1090.

- Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nda Bölünmenin İş İlişkilerine Etkisi, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s. 1016. Aksi yönde itiraz eden işçinin hizmet sözleşmesinin de birleşmede tam, bölünmede kısmî küllî halefiyet gereği geçeceği, itiraz eden işçinin hizmet sözleşmesinin süresinin sonunda sona ereceği hususunda bkz. Tekinalp, Sosyal Plan, s. 1089, 1090. Benzer yönde bkz. Alp, TTK 178;158;190, s. 65; İşçinin yapacağı itirazın iş sözleşmesinin geçişini engelleyeceği yönünde görüş için bkz. Şakar, İş Kanunu Yorumu, 162.
- 17 Aynı yönde bkz. Tekinalp, Sosyal Plan, s. 1090; Alp, TTK 178;158;190, s. 63; Gündoğdu/Kaplan, TTK Tasarısı, s. 1018; Ayrıca bkz. Astarlı, s. 89.
- 18 İtiraz hakkının kullanılması gereken süre bakımından İş K. m. 22'de öngörülen 6 iş günlük sürenin kıyasen uygulanması gerektiği görüşü için bkz. Alp, TTK 178;158;190, s. 62, 63. Yapı değişikliğinin gerçekleştiği ana kadar itiraz edilebileceği hususunda bkz. Gündoğdu/Kaplan, TTK Tasarısı, s. 1018. Dürüstlük kuralına göre makul bir süre içinde hakkında kullanılabilirliği hususunda bkz. Süzek, s.212.; Şakar, İş Kanunu Yorumu, 162. Makul sürenin bir ay olarak kabulünün uygun olacağı görüşü için bkz. Özkaraca, s. 130; Kayık Aydınalp, s. 150. Tekinalp'e göre, işçi itirazını yapı değişikliğinin geçerli olmasından yani intikalden sonra da şartlara göre makul süre içinde ileri sürebilecek, şartlara göre makul süre ifadesi ile sosyal planın uygulanmasının görülmesi için gerekli süre ifade edilmektedir. Poroy, Reha/ Tekinalp, Ünal/ Çamoğlu, Ersin, Ortaklıklar Hukuku I, 13. Bası. İstanbul 2014, s. 165. İşçinin itirazı yapması için kendisine düşünme

- 19 İtirazın devreden veya devralana yapılmasının yeterli sayılması görüşü için bkz. Süzek, s. 212. Özkaraca İsviçre doktrinde itirazın yöneltileceği kişi ile ilgili değişik görüşler bulunduğunu, itiraz anında işveren sıfatını taşıyan kişi olan devirden önce devreden devirden sonra devralana, her zaman devredene, her zaman devralana, her zaman hem devreden hem devralana, iş sözleşmesi kimin döneminde sona erecekse ona, devreden veya devralan işverene yöneltilebileceğinin savunulduğunu belirtmektedir. Bkz. Özkaraca, s. 129, dn. 68, 69'da anılan yazarlar; Ayrıca bkz. Astarlı, s. 90.
- 20 İşçinin itiraz hakkını kullanabilmesi için önceden bilgilendirilmesi yükümlülüğünün kaçınılmaz olduğu hususunda bkz. Alpagut, Gülsevil, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), Türk Borçlar Kanunu ve Hukuk Muhakemeleri Kanununun İş Hukukuna Etkileri, 25. Mayıs, 2012, II. Oturum Türk Ticaret Kanununun İş Hukukuna Etkileri, Tartışma, s. 176; Özkaraca, İşyeri Devri, s. 180 vd. İsviçre, Almanya ve AB Hukukları kapsamına bilgilendirme yükümlülüğü için bkz. Kayık Aydınalp, s.112 vd. Bölünmede itiraz hakkının TTK m. 174 hükmü gereği alacaklılara yapılacak çağrıya kıyasen belirlenmesi gerektiği ve işçilerin itiraz haklarının üçüncü ilan tarihinden itibaren başlayacağı ve bölünme anına kadar yapılabilirliği hususunda bkz. Gündoğdu /Kaplan, Bölünmenin Etkisi, s. 1017, 1018.
- 21 Ancak, Türk Hukukunda, işçilerin, danışılma ve yönetime katılma usulleri ile ilgili olarak açık yasal düzenleme bulunmamaktadır. Sendikal örgütlenmenin de oldukça

Yukarıda da açıklandığı üzere, birleşme raporunda yapı değişikliğinin birleşmeye katılan şirketlerin işçileri üzerindeki etkileri ve mümkünse bir sosyal planın içeriğinin de yer alması gerekmektedir (TTK m. 147/2-i). TTK m. 149'a göre ise, genel kurul kararından önceki otuz gün içinde birleşme raporunun da diğer belgelerle birlikte menfaat sahiplerinin ve diğer ilgililerin incelemesine şube ve merkezlerde sunulması ve internet sitesine konulması gerekmektedir. Aynı hükme göre, inceleme hakkının kullanılabilmesi ve belgelerin nerelerde incelemeye hazır tutuldukları birleşmeye katılan şirketlerden her biri tarafından Ticaret Sicil Gazetesi'nde ve internet sitesinde ilan edilecektir. Belgelerin tevdi edildiği yer ayrıca şirket sözleşmesinde öngörülen gazete-lerde de ilan edilir. Tüm bu ilanlar, işçinin birleşmeden haberdar olmasını sağlayacak, birleşme raporunun içeriği de birleşmenin etkileri konusunda işçiye bilgi verecek, hizmet sözleşmesinin devamı konusunda sağlıklı karar vermesini sağlayacaktır²². Ancak burada yaşanabilecek sıkıntı, küçük ve orta ölçekli şirketlerde tüm ortakların onaylaması ile birleşme raporunun düzenlenmesinden ve inceleme hakkının kullanılmasından vazgeçilebilmesidir (TTK m. 147/4, 149/5). Söz konusu hükümde birleşme raporunun içeriği ve inceleme hakkının sahibi sadece şirket ortaklarıymış varsayımı üzerinden hareketle, ortakların oy birliği ile birleşme raporunun düzenlenmesi ve inceleme hakkından vazgeçilebileceği hükme bağlanmıştır. Halbuki yukarıda da açıklandığı üzere, ortaklardan çok işçiler ve şirketten alacaklı olan diğer kişiler bakımından bu raporun düzenlenmesi ve inceleme hakkı önem taşımaktadır.

Zira bu kişilerin tek bilgi alma kaynağı bu rapor ve inceleme hakkıdır.

Ortakların bu yönde bir karar alarak, inceleme hakkını ortadan kaldırmaları durumunda, artık işçiye itiraz hakkını kullanması için makul bir süre tanınmalıdır. Bu sürenin ne kadar olduğu her somut olayın şartlarına göre değişebilir. Makul sürenin başlangıcı ise, işçinin birleşmeyi öğrendiği tarih olmalı, işçinin iddia ettiği tarihten daha önce birleşmeye vakıf olduğunu ispat yükü, makul süre içinde itiraz edilmediğini iddia eden tarafa ait olmalıdır. Şüphesiz bu durumda işveren birleşmenin gerçekleşmesinden önce işçilere bildirimde bulunabilir ve itiraz haklarını hatırlatarak bildirimde belirteceği süre içinde bu haklarını kullanmalarını isteyebilir. Bu ihtimalde işçiye tanınan sürenin de soyut olayın şartlarına göre makul bir süre olması şarttır²³.

İşçinin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan alacakları da şirketin diğer borçları gibi TTK m. 158'de alacaklılar için sağlanan korumadan yararlanabilirler. TTK m. 178/3, işçiyi koruma amacıyla işçi alacakları bakımından özel bir düzenleme getirmiştir. Bu sebeple işçi alacakları bakımından öncelikle özel hükmün uygulanması gerekir. Ancak m. 178/3 eski işveren ile devralanın müteselsil sorumluluğunu düzenlediğinden, birleşmede uygulanması imkanı bulunmamaktadır. Zira yukarıda da açıklandığı üzere, birleşmede devralan şirket dışındaki diğer şirketler birleşmenin tamamlanması ile tüzel kişiliklerini kaybetmektedirler. Birleşme ile birlikte hak ve borçlar da birleşmede devralan şirkete geçeceğinden, birleşmeden önce ya da sonra doğması veya birleşmeden önce ya da sonra muaccel olması arasında bir farklılık olmaksızın, hizmet sözleşmesinden doğan tüm borçlardan bünyesinde birleşilen şirket işçiye karşı sorumlu olacaktır.

Birleşmede işçiye hizmet sözleşmesinin devamı bakımından itiraz imkanının tanınması, işçinin kıdem tazminatı bakımından tereddütlere yol açmıştır. Öncelikle belirtilmelidir ki, TTK m. 178 ile işçiye tanınan imkan, hizmet sözleşme-

yetersiz olduğu dikkate alındığında, bu konuların yasal düzenlemeyle sağlam esaslara bağlanması, uygulama yönünden ortaya çıkabilecek aksaklıkları ve tereddütleri ortadan kaldıracaktır. Ayrıca bkz. Astarlı, 88,89.

22 İsviçre hukukunda bilgi verme ve danışma yükümlülüğü ile ilgili açıklama ve bu kapsamda TTK'ya getirilen eleştiriler için bkz. Özkara, s. 131, 132 dn 84. Bu hususta AB Yönergelerindeki durum ile ilgili olarak bkz. Alpagut, İşyerinin Devri, s. 184-186; Özkara, İşyeri Devri, s. 243 vd. Sosyal plan teriminin geniş yorumlanmaya müsait olduğu ve işçi temsilcileriyle birleşme ve bölünme sorunlarının birlikte ele alınması gerekliliğini de ifade ettiği hususunda bkz. Tekinalp, Sosyal Plan, s. 1087.

23 Bu konudaki değişik öneriler için bkz. Astarlı s. 91, 92.

sini sona erdirmek değil, devralan ile devamına itiraz etmektir. Bu itiraza her ne kadar Kanun'da hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesi neticesi bağlanmış olsa da, bu netice Kanun'dan doğmaktadır²⁴. İşçiye tanınan imkan birleşme neticesinde hizmet sözleşmesinin de devralana geçmesine itiraz etmektir. Bu sebeple, itiraz imkanı kullanıldığında, işçinin hizmet sözleşmesini feshettiğinden bahsedilemeyeceğinden, kıdem tazminatı talep edemeyeceği de söylenemez. Zira dikkat edilmelidir ki TTK m. 178, itiraz üzerine hizmet sözleşmesinin kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona ereceğini hükme bağlamıştır. Bu düzenlemedeki 'çıkarma' ifadesi kıdem tazminatı bakımından da yol göstericidir. İtiraz hakkının kullanılmasına, dolayısıyla da itiraza kanunen bağlanan sona erme neticesinin ortaya çıkmasına bizzat işveren, yapı değişikliği kararı almakla sebep olmuştur. Tüm bu sebeplerle işçinin itiraz hakkını kullanması neticesinde hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda da kıdem tazminatına hak kazanılacaktır²⁵. Hizmet sözleş-

mesinin kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona ereceği açıkça hükme bağlandığından, peşin ödeme ile sözleşmenin daha erken sonlandırılması da mümkün olmayacaktır²⁶. Kıdem tazminatının kim tarafından ödenmesi gerektiğine ise yine TTK m. 178/2 cevap vermektedir; "devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür". Bu çerçevede hizmet sözleşmesinin sona ermesi ile gündeme gelecek kıdem tazminatı da devralan tarafından ödenecektir. Bu netice aynı zamanda birleşmenin doğası gereğidir. Zira birleşme neticesinde devrolan şirket tüzel kişiliğini kaybedecektir. Kıdem tazminatı ile ilgili olarak ulaşılan bu netice, hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçinin sahip olacağı tüm imkanlar bakımından yol gösterici olacak, işçinin sözleşmeyi fesh iradesi bulunmadığından, işçinin sözleşmeyi feshi durumunda uğrayacağı hak kaybı şirketlerin birleşmesinde söz konusu olmayacaktır.

İşçi alacakları ile ilgili bir diğer özel hüküm, TTK m. 178/5 düzenlemesidir. Buna göre işçiler, muaccel olan ve m. 178/1'de öngörüldüğü şekilde muaccel olacak olan alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebilirler²⁷. TTK m. 178/1

24 İsviçre Hukukunda işçinin itirazının bir fesih olmadığı, kanun gereği kendiliğinden hizmet sözleşmesinin sona erdiğinin kabul edildiği hususunda bkz. Özkaraca, s. 136, dn 99'da anılan Rehbinden, Manfred: in Berner Kommentar, Band VI, Das Obligationenrecht, 2/2/2, Bern 1992, OR 333, N. 10.

25 İşçinin itiraz etmesinin istifa etmesi anlamına gelmediği, bu sebeple işçinin kıdem tazminatı dahil haklarını kaybetmeyeceği, yapı değişikliğinin işçinin isteği dışında ve kontrolü dışında cereyan ettiği, işçinin kıdem tazminatı dahil bütün alacaklarının ödenmesinin gerektiği hususunda bkz. Tekinalp, Seminer Tartışma, s. 51. Benzer yönde bkz. Özkaraca, s. 137; Şakar, İş Kanunu Yorumu, 163; Süzek, Sarper, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), Türk Borçlar Kanunu ve Hukuk Muhakemeleri Kanununun İş Hukukuna Etkileri, 25. Mayıs, 2012, II. Oturum Türk Ticaret Kanununun İş Hukukuna Etkileri, Tartışma, s. 175; Kar, Bektaş, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), Türk Borçlar Kanunu ve Hukuk Muhakemeleri Kanununun İş Hukukuna Etkileri, 25 Mayıs, 2012, II. Oturum Türk Ticaret Kanununun İş Hukukuna Etkileri, Tartışma, s. 176; Alp, Mustafa, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), Türk Borçlar Kanunu ve Hukuk Muhakemeleri Kanununun İş Hukukuna Etkileri, 25. Mayıs, 2012, II. Oturum Türk Ticaret Kanununun İş Hukukuna Etkileri, Tartışma, s.178.; Astarlı, s. 95, 96. İş sözleşmesinin işçi tarafından fesh edildiği, ancak hükmün mevcut sistemi değiştirerek yeni bir haklı neden yarattığı, bu sebeple de işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı yönünde bkz. Gündoğdu / Kaplan, TTK Tasarısı, s. 1020. Devralma yolu ile birleşmeye işçinin itiraz etmesi sebebiyle iş akdinin sona erdiği

bir somut olayda, işyeri devrinin işçi bakımından haklı fesih oluşturmayacağı gerekçesi ile kıdem tazminatı talebinin reddi yönünde bkz. Yrg. 9. HD, E. 2015/28060, K. 2018/22719, 10.12.2018 tarihli kararı www.kazanci.com.tr (erişim tarihi 05.04.2019).

26 Astarlı, s. 96.

27 Hüküm kapsamındaki işçi alacaklarının sadece birleşme ya da bölünme sebebiyle iş sözleşmelerinin geçişi söz konusu olan işçilerin alacaklarını değil, birleşme ya da bölünmeye katılan tüm şirketlerin işçilerini kapsadığı yönünde bkz. Özkaraca, s. 165, 166. TTK m. 157'nin uygulanma şartlarından birisinin yeniden yapılandırılmaya ilişkin hükümlerde söz konusu olacak için ayrı bir korumanın öngörülmemiş olması olduğu, işçi-işveren ilişkisinden doğan talepler için TTK m. 178 hükmünün uygulanması gerektiği hususunda bkz. Çoştan, s. 129,130. Aksi yönde Tekinalp, Sosyal Plan, s. 1090. Kanaatimce TTK m. 178/5'de düzenlenen teminat talep etme hakkı, maddenin başlığına uygun olarak ve maddenin diğer fıkralarında da kabul edildiği üzere, yapı değişikliği sebebiyle iş ilişkilerinin geçişinin söz konusu olduğu hizmet sözleşmelerinden doğan işçi alacaklarına uygulanmalıdır. Yapı değişikliği sebebiyle geçiş söz konusu olmayan, (örneğin birleşmede bünyesinde birleşilen şirket ile işçileri arasındaki ilişkiden kaynaklanan alacaklar) hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan işçi alacakları ise

hükmü işçi alacaklarının muacceliyet tarihini gösteren bir düzenleme olmayıp, yapı değişikliğinde hizmet sözleşmesinin devamı konusunda işçiye itiraz hakkı tanındığını, itiraz hakkının kullanılmaması durumunda devir gününe kadar doğan bütün hak ve borçlarla birlikte devralana geçeceğini hükme bağlamaktadır. Bu durumda, 1. fıkra yapılan atıfla işçinin itirazı üzerine hizmet sözleşmesinin sona ereceği tarihe kadar muaccel olacak alacakların kastedildiği ileri sürülebilir²⁸. Doktrinde, m. 178/5'de birinci fıkra yapılan atfın aslında üçüncü fıkra yapılması gerektiği ileri sürülmüştür²⁹. 5. Fıkra ile teminat isteme hakkı tanınan işçi alacakları, birleşmenin gerçekleştiği anda muaccel olan alacaklar ile işçinin itiraz etmesi üzerine hizmet sözleşmesinin birleşme sebebiyle sona ereceği ana kadar muaccel olacak alacaklardır.

Kanun, işçiye ne tür bir teminat verileceği ile ilgili bir sınırlama yapmadığı gibi, teminat talebinde bulunmak bakımından bir süre sınırlaması da getirmemiştir. Halbuki işçiler dışında kalan diğer alacaklılar bakımından TTK m. 157, birleşmenin hukuken geçerlilik kazanmasından itibaren 3 ay içinde talep edilmesi halinde teminat verilmesi zorunluluğunu getirmiştir. TTK m. 157/2, bu hakkın alacaklılara duyurulması bakımından da ilan yapılması yükümlülüğünü şirkete yüklemiştir. İşçi alacakları bakımından süre sınırlaması olmadığı gibi, şirketin işçilere ilan ya da bildirim yapma yükümlülüğü de düzenlenmemiştir. TTK m. 178/5'in m. 157'ye atıf yapmamasına karşın, gerek süre gerek ilan yükümlülüğünün kıyasen işçi alacaklarına da uygulanması doktrinde ileri

sürülmüştür.³⁰

İşçi alacaklarından devreden şirketin ortaklarının sorumlulukları da TTK m. 178/6'da özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, birleşmede devrolan şirketin birleşmeden önce şirket borçlarından sorumluluğu bulunan ortaklar, hizmet sözleşmesinden doğan bazı işçi alacaklarından birleşmeden sonra da müteselsilen sorumlu olmaya devam ederler. Söz konusu ortakların sorumlu oldukları işçi alacakları için hükümde şu kriterler getirilmiştir;

- Hizmet sözleşmesinden doğan bir borç bulunmalıdır,
- Birleşmenin ticaret siciline tescili anına kadar muaccel olmalıdır (TTK m. 178/6, 153/1),
- Hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hale gelecek olmalıdır,
- İşçinin itirazı sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona erdiği ana kadar doğacak olacaktır.

Ticaret şirketlerinin birleşmesinde, devrolunan şirketin ortaklarının şirket borçlarından birleşmeden önceki sorumluluklarının birleşmeden sonra da devam edeceği TTK m. 158'de düzenlenmişti. Kanun koyucu bununla yetinmeyerek, aynı hükmün son fıkrasında iş ilişkileri bakımından m. 178'e atıf yapmış, m. 178/6'da da işçi alacaklarından devrolunan şirketin ortaklarının sorumlulukları yukarıda belirtildiği gibi düzenlenmiştir. Birleşmede her iki hükmün birden uygulanacak olması sebebiyle, işçi alacakları ile diğer alacaklar arasında ortakların sorumluluğu bakımından ne gibi bir farklılık getirildiğinin açıklanması gerekmektedir.

Her iki hüküm arasında sorumluluğu devam edecek kişiler bakımından bir farklılık bulunmamaktadır. Birleşmede devrolunan şirketin ortaklarının şirket borçlarından ortak olmaları dolayısıyla bir sorumlulukları varsa, bu sorumluluk birleşmeden sonra da devam edecektir.

birleşmede TTK m. 157, bölünmede ise TTK m. 174 çerçevesinde teminat talep edebilmelidirler.

28 Tekinalp, işçilerin hem muaccel olan hem TTK m. 178/1'de kendilerine tanınan itiraz hakkının kullanılması neticesinde muaccel olacak alacaklarının teminat altına alınmasını isteyebileceklerini belirtmektedir. Bkz. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s. 165.

29 Kaya, Arslan, Gerekçeli, Karşılaştırmalı, Notlu Türk Ticaret Kanunu ve Türk Ticaret Kanunun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun, İstanbul 2006, s. 274, dn 108; Ekmekçi, Ömer, Şirketlerin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi İş Kanunu / Türk Borçlar Kanunu- Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi, Sicil, S. 24, Aralık 2011, s. 157; Özkaraca, s. 163.

30 Bu hususta bkz. Özkaraca, s. 167.

Birleşmeden önce bu yönde bir sorumlulukları bulunmayan ortaklar bakımından ise birleşmeden sonra da sorumluluk doğmayacaktır. Sorumluluğun müteselsil olması bakımından da her iki hüküm arasında bir fark yoktur. Zira TTK m. 158/1'e göre "... birleşmeden önce sorumlu olan ortakların sorumlulukları birleşmeden sonra da devam eder." TTK m. 178/6'ya göre ise "Devreden şirketin ... şirket borçlarından dolayı sorumlu olan ortakları ... müteselsilen sorumlu olmakta devam ederler." Şirket borçlarından ortak olması sebebiyle sorumluluğu bulunanlar; kolektif şirket ortağı ve komandit şirkette komandite ortak³¹ ile kamu borçları bakımından limited şirket ortağı ve Koop.K.'nda öngörülen durumlarda kooperatif ortaklarıdır. Bu kişilerden kolektif şirket ortağı ile komandite ortağın sorumluluğu müteselsildir. Ancak limited şirket ortağının şirketin vergi borçlarından dolayı sorumluluğu, sermaye hisseleri oranındadır³².

Her iki hüküm arasındaki farklılıklardan ilki, sorumlu olunan şirket borçları hususunda ortaya çıkar. TTK m. 158 bu konuda iki kriter getirmektedir; ya borcun doğumu ya da borcu doğuran sebebin gerçekleşmesi, birleşme kararının ilanından önce olmalıdır. Bu iki kriterden birisine girmeyen bir borçtan birleşmede devrolunan şirketin ortaklarının sorumluluğu yoktur. Bu borçtan sadece bünyesinde birleşilen şirket sorumludur. Kanun koyucunun bu kriteri getirmesindeki sebep, alacaklının borcun doğumu ya da borcu doğuran sebebin gerçekleşmesi sırasında ortakların da şahsi sorumluluklarının bulunacağına duyacağı güvendir. İşçi alacakları bakımından ise

TTK m. 178 kaleme alınış şekli itibarıyla açık bir hüküm olmasa da, alacağın doğumu ve muacceliyet anı bakımından ikili bir ayırım yapıldığının, devreden şirket ortaklarının sorumlu olacağı iki grup işçi alacağının düzenlendiğinin kabulü daha doğru olacaktır. Şöyle ki;

Ortakların sorumlu olduğu 1. Grup işçi alacağı: Birleşmede TTK m. 153/1 uyarınca aktif ve pasiflerin devralan şirkete geçiş anı olan, birleşmenin ticaret siciline tescili anına kadar hizmet sözleşmesinden doğmuş olan işçi alacaklarıdır. Muacceliyete ilişkin şartları da taşımak kaydı ile devrolunan şirket ortaklarının sorumluluğu birleşmeden sonra da devam eder. Ancak bu alacakların, intikal günü olan ticaret siciline tescil anına kadar muaccel olması veya hizmet sözleşmesi normal olarak sona ermiş olsaydı muaccel hale gelecek olması şarttır. Dolayısıyla birleşmenin ticaret siciline tescilinden sonra doğacak işçi alacakları bu kriter kapsamına girmeyecektir.

Ortakların sorumlu olduğu 2. Grup işçi alacağı: birleşmede işçinin hizmet sözleşmesinin devralan şirket ile devamına itiraz etmesi durumunda, bu itiraz sebebiyle hizmet sözleşmesinin sona ereceği ana kadar doğacak işçi alacaklarıdır. Bu durumda itiraz üzerine hizmet sözleşmesinin sona ereceği an, kanuni işten çıkarma süresinin sonu olacaktır. Bu durumda hizmet sözleşmesi devam etmeyip sona ereceğinden, şirketin sona ermesi ihtimalinde alacaklının sahip olacağı imkanlardan farklı bir durum ortaya çıkmamaktadır (TTK m. 237, 317)³³.

Her iki hüküm arasındaki ikinci farklılık, zamanaşımı süresidir. TTK m. 158/2'ye göre, devrolunan şirketin borçlarından ortakların sorumluluğu 3 yıl sonra zamanaşımına uğrar. 3 yıllık süre muaccel alacaklar için birleşme kararının ilanından veya müeccel alacaklar için ise muacceliyet tarihinden itibaren başlar. TTK m. 178/6 ise işçi alacaklarından sorumluluk bakımından herhangi bir süre sınırı getirmemiştir. Kanaatimce bu durumda TTK m. 158/2'de diğer alacaklılar bakımından getirilen sınırlama, işçi alacaklarına kıyasen

31 TTK'da sayılan istisnai hallerde komandite ortağın da şirket borçlarından sorumluluğu bulunmaktadır. Bkz. TTK m. 319 vd.

32 VUK m. 10: Limited şirket ortakları, tasfiye öncesi dönemlerle ilgili bu kapsamda doğacak amme alacaklarından şirkete koydukları sermaye hisseleri oranında sorumlu olurlar.

AATUHK m. 35: Limited şirket ortakları, şirketten tamamen veya kısmen tahsil edilemeyen veya tahsil edilemeyeceği anlaşılan amme alacağından sermaye hisseleri oranında doğrudan doğruya sorumlu olurlar ve bu Kanun hükümleri gereğince takibe tabi tutulurlar.

33 Ayrıca bkz. Astarlı, s. 100, 101.

uygulanamaz. İşçi alacakları dışında kalan alacaklar bakımından kanun koyucu hukuki ilişkinin sonlandırılması imkanını ne alacaklıya ne şirkete tanımamış, bununla paralel olarak da ortaklar bakımından eski statünün uzun süre devam etmesine izin vermemiştir. Bir an önce bünyesinde birleşilen şirketin tabi olduğu hükümlerin tam olarak uygulanmasını, ortakların ve şirketin bu hükümler çerçevesinde yolarına devam etmelerini arzu etmiştir. Bu sebeple de sorumluluk bakımından devrolunan şirket ortaklarına ilişkin hükümlerin sadece 3 yıllık sınırlı bir süre ile uygulanmasına izin vermiştir. 3. yılın sonunda artık alacaklılar bakımından da sorumluluk sisteminin devamında korunmaya değer bir menfaat kalmayacaktır. Halbuki işçi alacaklarında durum daha farklıdır. Kanun koyucu birleşme halinde işçiye hizmet sözleşmesinin devralan şirket ile devamına itiraz etme imkanı tanımıştır. Hizmet sözleşmesinin birleşme durumunda sona erebileceği dikkate alınarak, sorumlu olunan süre bakımından şirketin sona ermesi durumunda işçinin sahip olacağı imkan işçinin elinden alınmamıştır. Kollektif ya da komandit şirketin sona ermesi durumunda, hizmet sözleşmesinden doğan alacaklar için alacaklılar, alacağın tabi olduğu zamanaşımı süresi doluncaya kadar kollektif şirket ortaklarına ve komandite ortaklara alacağın ödenmesi talebi ile müracaat edebilirler (TTK m. 237, 317). Birleşmede TTK m. 178/6 ise süre sınırlaması getirilmemiş olması, işçi alacakları bakımından kollektif ve komandit şirketin sona ermesi durumunda söz konusu olacak durumun, yani genel kuralın kabulüdür. İstisna niteliğinde olan diğer alacaklar için getirilmiş 3 yıllık süre sınırının değil, genel kuralın işçi alacakları bakımından uygulanmasıdır. Bu sebeple 3 yıllık süre sınırlaması kıyasen işçi alacaklarına uygulanamayacaktır.

4. Ticaret Şirketlerinin Bölünmesinde

Ticaret şirketlerinin bölünmesi iki farklı şekilde gerçekleşebilir: tam bölünme ve kısmi bölünme. Hangi türe uygun olarak bölünmenin gerçekleştirildiği, bölünmeden sonraki sorumluk ve

ortaklık yapısı bakımından önem taşır. Zira tam bölünmede bölünen şirket tüzel kişiliğini kaybetmekte iken, kısmi bölünmede bölünen şirket bölünmeden sonra da varlığını devam ettirmektedir. Tam bölünmede bölünen şirketin ortakları devralan şirketlerin paylarını ve haklarını kazanırken, kısmi bölünmede tam bölünmede olduğu gibi ortaklar tarafından paylar ve haklar kazanılabileceği gibi, bizzat bölünen şirketin kendisi de devralan şirketlerdeki payları ve hakları iktisap edebilir. Bu husus, şirketlerin bölünmesinin işletmenin devrinden farkını da ortaya koymaktadır. Bölünmede her ne kadar ticaret şirketinin malvarlığının bir kısmı ya da tamamı bölümlere ayrılarak başka bir ticaret şirketinin malvarlığına dahil edilmekte ise de, bu malvarlığı karşılığında bölünen şirketin ortakları ya da doğrudan bölünen şirket devralan şirketin ortağı konumuna geçmektedir. Bu sebeple, ticaret şirketlerinin birleşmesinde değinildiği gibi, bölünmede de işletmenin devrinde iş sözleşmelerinin geçişine ilişkin özel düzenlemeler getiren İş K. m. 6 hükmünün uygulama alanı bulamayacağı neticesine ulaşılmıştır.

Bölünmenin türleri ve tam bölünen şirketin tüzel kişiliğinin sona ermesi dikkate alınarak, mülkiyet hakkı ve borçlardan sorumluluk bakımından bölünmede özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre; bölünme sözleşmesinde/planında bölünme neticesinde aktif ve pasif malvarlığının tahsisine ilişkin detaylı liste ve bölünme sonucunda devralan şirketlere geçen iş ilişkilerinin listesinin yer alması zorunludur (TTK m. 167). Bölünme sözleşmesi/planında tahsisi yapılmayan malvarlığı unsurları ise tam bölünmede devralan şirketlerin tamamına ve kendilerine geçen net aktif malvarlığı oranına göre paylı mülkiyet şeklinde, kısmi bölünmede ise devreden şirkete ait kabul edilecektir. Bölünme sözleşmesi/planında yer verilmeyen borçlardan ise, bölünmeye katılan şirketlerin tamamı müteselsilen sorumludurlar. (TTK m. 168) Bölünme sözleşmesi/planında yer verilerek hangi şirketin sorumlu olacağı açıklanan borçlar bakımından da, bölünmeye katılan diğer şirketlerin sorumluluğu sona

ermemektedir. Borcun kendisine tahsis edildiği şirket birinci derecede borçtan sorumlu olmakla birlikte, bu şirketin borcunu ifa etmemesi ve TTK m. 176/2'de sayılan diğer şartların gerçekleşmesi durumunda bölünmeye katılan diğer şirketler bu borçtan ikinci derecede ve müteselsilen sorumlu olacaklardır (TTK m. 176).

Bölünmede alacaklılara çağrı yapılarak alacağın teminata bağlanması özel olarak düzenlenmişken (TTK m. 174, 175), ortakların kişisel sorumlulukları ile ilgili birleşmeye ilişkin TTK m. 158'e atıf yapılmıştır³⁴ (TTK m. 177). İş ilişkilerinin geçmesi ve hizmet sözleşmesinden doğan alacaklardan bölünen şirketin ortaklarının bölünmeden sonraki sorumlulukları ise, birleşmede de atıf yapılan TTK m. 178'de düzenlenmiştir. İş ilişkilerinin geçişi ile ilgili TTK m. 178 yukarıda ticaret şirketlerinin birleşmesi bahsi altında incelenmişti. Burada tekrardan kaçınmak bakımından, ticaret şirketlerinin bölünmesinin birleşmeden farklılık taşıdığı noktaların iş ilişkilerinin geçişine etkisi üzerinde durulacaktır.

Öncelikle belirtilmelidir ki, birleşmeden farklı olarak bölünmede hizmet sözleşmesinin devamı konusunda işçiye tanınan itiraz hakkı, bölünme neticesinde devralan şirkete geçecek hizmet sözleşmeleri bakımındadır. Bölünen şirketin tarafı olduğu ancak bölünme ile bir başka şirkete geçmeyen, bölünen şirketin taraf olmaya devam edeceği hizmet sözleşmelerinde işçinin

itiraz hakkı bulunmamaktadır. Bu husus TTK m. 178'in kaleme alınışından kaynaklanmakta olup, bölünmenin söz konusu hizmet sözleşmelerine etkili olmayacağı anlamına gelmez. Yukarıda bölünme raporu ile ilgili açıklamalarımız arasında da belirttiğimiz üzere, bölünmenin bölünen şirket bünyesinde kalacak borçlara ve bölünen şirketin taraf olmaya devam edeceği sözleşmelere de etkisi bulunmaktadır. Zira bölünen şirket bünyesindeki bir grup malvarlığı ayrılarak şirket bünyesinden çıkarılmaktadır. Ancak Kanun'un açık ifadesi karşısında, bölünmeden etkilenen de olsalar, bölünen şirketin taraf olmaya devam edeceği hizmet sözleşmeleri TTK m. 178 kapsamında işçinin itirazı ile sona erdirilemeyecektir.

TTK m. 178'e göre işçinin itirazı neticesinde kanuni işten çıkarma süresinin sonunda hizmet sözleşmesi sona eriyordu. Bu husus, birleşme neticesinde devrolunan şirket tüzel kişiliğini kaybedeceğinden, birleşme bakımından kurumun özelliği gereğidir. Kısmi bölünmede itiraz üzerine hizmet sözleşmesinin bölünen şirket ile devamı önerilebilirse de, Kanun hükmü çok açık olduğu için, bu durumda da kanuni işten çıkarma süresi sonunda hizmet sözleşmesi sona erecektir. Ancak kısmi bölünen şirket tarafından itiraz eden işçinin bölünmeden sonra da şirket bünyesinde istihdamı düşünülebilir, bu durumda tarafların mutabakatı ile hizmet sözleşmesinin devamına karar verilmesine engel olunmamalıdır.

Bölünmede birleşmeden farklı olarak karşılaşılabilecek husus, TTK m. 178/3'de düzenlenen işçi alacaklarından müteselsil sorumluluk halidir. Bu düzenleme birleşmede olduğu gibi tam bölünmede de uygulama alanı bulamayacaktır. Zira birleşmede devrolan şirket gibi tam bölünmede bölünen şirket de yapı değişikliğinin sonunda tüzel kişiliğini kaybeder (TTK m. 159/1-a). Buna karşın kısmi bölünmede bu netice gerçekleşmez. Bölünmenin tamamlanmasından sonra da bölünen şirket varlığını sürdürmeye devam eder. Bu sebeple hizmet sözleşmesinin devamına işçi tarafından ister itiraz edilmiş olsun ister itiraz edilmesin, bu sözleşmelerden kaynaklanan işçi alacaklarından TTK m. 178/3 gereğince mütesel-

34 TTK m. 160 geçerli bölünmelerin hangileri olduğunu sınırlı bir şekilde saymaktadır. Buna göre sermaye şirketleri ve kooperatifler sermaye şirketlerine ve kooperatiflere bölünebilirler. Sermaye şirketleri anonim, limited ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirkettir. Anonim şirkette ortakların şirket borçlarından sorumlulukları yoktur. Bu sebeple anonim şirketler bölündüğünde, TTK m. 158 hükmü uygulama olanağı bulamayacaktır. Limited şirket ortaklarının ise kamu borçları dışında şirket borçlarından sorumlulukları bulunmamaktadır. Bu sebeple limited şirketler bölündüğünde kamu borçları dışında kalan şirket borçları için de TTK m. 158 uygulanamayacaktır. Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirket bakımından ise komandite ortaklar şirket borçlarından sorumlu olduklarından, bu tür şirketin bölünmesinden komandite ortaklar TTK m. 158 çerçevesinde bölünmeden sonra da sorumlu olmaya devam edeceklerdir. Kooperatifler bakımından ise bkz. Koop. K. m. 29,30.

silen sorumluluk söz konusu olur.

TTK m. 178/3'e göre, kısmi bölünen şirket ile bölünme neticesinde devralan şirketin müteselsilen sorumlu oldukları borçlar;

- işçinin bölünmeden önce muaccel olmuş alacakları,
- hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklar,
- hizmet sözleşmesinin işçinin itirazı üzerine sona ereceği kanuni işten çıkarma süresinin sonuna kadar geçen sürede muaccel olacak alacaklar.

Bu hüküm alacaklıların korunmasına ilişkin TTK m. 176 ile karşılaştırıldığında bazı noktalarda işçi alacakları bakımından daha avantajlı olduğu görülmekle birlikte, bazı hususlarda dezavantajlı bir durum yaratılmıştır. Şöyle ki;

- İşçi alacakları bakımından TTK m. 176'dan farklı olarak birinci ve ikinci derecede sorumluluk ayrımı yapılmadığı gibi, ikinci derece sorumlu şirketlerin takip edilmesi için TTK m. 176'da aranan şartlara benzer şartlar da öngörülmemiştir. Bu açıdan işçi alacakları diğer alacaklara oranla avantajlı konumdadır.
- İşçi alacakları bakımından müteselsil sorumluluk eski işveren ve devralan arasında iken, diğer alacaklara ilişkin TTK m. 176 hükmünde müteselsil sorumluluk bölünmeye katılan şirketler arasında öngörülmemiştir. Bölünen dolayısıyla da devreden şirket ve borcu devralan şirket dışında kalan bölünmeye katılan diğer şirketler de TTK m. 176'daki şartlar çerçevesinde müteselsilen sorumlu olacaklardır. Halbuki TTK m. 178/3'de sadece devreden ve devralanın sorumluluğu düzenlenmiştir. Ancak kanaatimizce bu durum işçinin TTK m. 176'ya dayanmasına engel değildir. Alacağının bölünen ve devralan şirketten tahsil edilememesi ve TTK m. 176'daki şartların da gerçekleşmesi durumunda işçi, bu maddeye dayanarak bölünmeye

katılan diğer şirketlerden alacağının müteselsilen tahsilini talep edebilecektir.

- Son olarak, müteselsilen sorumlu olan işçi alacaklarının tespitinde TTK m. 178/3'ün esas aldığı tarih, TTK m. 176'ya oranla farklı kapsamlıdır. TTK m. 176, borcun muaccel olup olmadığı ile ilgilenmek-sizin, bölünmede bölünen şirketlerden birisine tahsis edilmiş borçtan sorumluluğu düzenlemektedir. Dolayısıyla bölünme anında borcun doğmuş olması yeterli olup, muaccel olup olmaması TTK m. 176'nın uygulanmasını engellemez. TTK m. 178/3 ise yukarıda da belirtildiği üzere belirli özellikler sıralayarak, bu özellikleri taşıyan işçi alacaklarından eski işveren ve devralanın müteselsilen sorumlu olacağını hükme bağlamıştır. Bu alacaklar; bölünmeden önce muaccel olanlar, hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği veya işçinin itirazı sebebiyle sona erdiği tarihe kadar geçen sürede muaccel olacaklardır. Bu tarihlere kadar geçen sürede doğmuş ancak muaccel olmamış alacaklardan ise TTK m. 178/3'e göre müteselsil sorumluluk söz konusu değildir³⁵. Kanun koyucunun amacı³⁶ dikkate alındığında müteselsil sorumluluğun söz konusu olduğu işçi alacakları söz konusu tarihlere kadar muaccel olanlar değil, doğan alacaklar olmalıdır. Ancak kanunun lafzı açık olduğundan, değişiklik yapılmadığı sürece, sadece söz konusu tarihlere kadar muaccel olan alacaklar bakımından müteselsil sorumluluk doğacaktır.

Yine bu kapsamda, TTK m. 178/3'de öngörülen tarihlere de aksaklık vardır. Şöyle ki, alacağın muaccel olması gereken tarihlere birisi, hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği tarihe kadar geçen sürede muaccel olan alacaklardır. Bu

35 Tekinalp, muaccel olmayan alacakların varlıklarını yeni yapıda sürdüreceğini ve doğal hükümlerine tabi olacağını belirtmiştir. Bkz. Tekinalp, Sosyal Plan, s. 1090.

36 TTK m. 178'in gerekçesine göre hüküm, İş K. m. 6'ya göre daha işçi lehinedir. Bkz. Gerekçe m. 178.

tarih, bölünmeden kısa süre sonra dolacak bir süre olabileceği gibi, yıllar sonra gelecek bir tarih de olabilir. Ayrıca hizmet sözleşmesi belirsiz süreli olarak da yapılmış olabilir. Bu durumda, bölünen şirket bölünmeden çok uzun süre sonra doğacak borçlardan da sorumlu kalmaya devam etmektedir. Bunun hakkaniyetle bağdaşmayacağı, söz konusu tarihin tüm hizmet sözleşmeleri bakımından bildirim süresinin sonu olarak kabul edilmesi gerektiği doktrinde ileri sürülmüştür³⁷. Kanaatimce burada olması gereken düzenleme, ister işçinin itirazı olsun ister olmasın, bölünmede intikal eden tüm iş sözleşmeleri bakımından bildirim süresinin sonuna kadar doğan³⁸ borçlardan muacceliyet tarihine bakılmaksızın kısmi bölünen ve bölünme neticesinde devralan şirketler müteselsilen sorumlu olmalıdırlar.

TTK m. 178'in uygulanması bakımından birleşmeden farklı olarak ortaya çıkan bir diğer farklılık, işçi alacakları için teminat talep edilmesi konusudur. TTK m. 174, 175 hükümlerine göre, bölünmeye katılan şirketlerin alacaklıları bölünmenin gerçekleşmesinden önce talep etmeleri durumunda, alacakları teminat altına alınacaktır. Birleşmede ise teminat, birleşmenin tamamlanmasından sonra verilmektedir. TTK m. 178/5 ise işçi alacakları bakımından teminat talep edilmesini ayrıca hükme bağlamıştır. Bu çerçevede hizmet sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar için TTK m. 174 ve 175

çerçevesinde bölünmeden önce teminat talep edilebileceği gibi, TTK m. 178/5 çerçevesinde bölünmeden sonra da teminat talep edilebilir³⁹.

5. Tür Değiştirmede

Tür değiştirmede birleşme ve bölünmeden farklı olarak türü değişen şirket eskisinin devamıdır (TTK m. 180). Buna karşın tür değiştirmeden önceki şirket borçlarından ortakların bu sıfatla sorumluluklarının bulunduğu durumlarda, tür değiştirmeden sonra da bu sorumluluk TTK m. 158 çerçevesinde 3 yıllık zamanaşımı süresince devam edecektir⁴⁰ (TTK m. 190).

Tür değiştirmede "iş sözleşmelerinden doğan borçlar hakkında 178 inci madde uygulanır" hükmü kabul edilmiştir (TTK m. 190). Hükmün lafzı dikkate alındığında, iş sözleşmelerinin geçişi değil sadece bu sözleşmelerden doğan borçlar bakımından bölünmeye ilişkin m. 178 hükmüne gönderme yapıldığı düşünülebilir⁴¹. Ancak hükmün gerekçesinde bu yönde bir amaçtan bahsedilmediği gibi, aksi yönde olmak üzere "... çalışanların korunmasını düzenleyen bu maddenin gerekçesi için birleşme ve bölünmeye ilişkin ilgili hükümlerde yapılan açıklamaya bakılmalıdır"

37 Özkaraca, s. 149. TTK m. 178/3'de kullanılan "hizmet sözleşmesinin normal olarak sona ereceği" ifadesinin İsvT-BK m. 333/3'deki gibi "sözleşmenin normal olarak sona erdirilebileceği zaman" şeklinde anlaşılması gerektiği, aksi halde lafza bağlı kalınırsa birtakım sorunların ve hukuken kabul edilemeyecek sonuçların ortaya çıkacağı hususunda bkz. Gündoğdu/Kaplan, TTK Tasarısı, s.1021. İsviçre Hukuku'ndaki durum için bkz. Özkaraca, s. 149.

38 Alp, açıkça yasa ile düzenlenmedikçe, devreden devirden sonra doğan borçlardan sorumlu tutulamayacağı, m. 178/3 hükmünün devirden öne doğmuş olup, devirden sonra iş sözleşmesinin sona ermesine kadar muaccel olan alacaklardan müteselsilen sorumluluğu düzenlediği, uygulamanın bu yönde olması gerektiği görüşündedir. Alp, TTK 178;158;190, s. 69-70. Özkaraca bu hususta benzer görüş açıklamakla birlikte, hükmün lafzının işçinin daha lehine olduğunu, bu sebeple işçi aleyhine yorum yapılarak borcun devirden önce doğmuş olması şartının aranmasının zor olduğunu belirtmiştir. Özkaraca, s. 150.

39 Tekinalp, TTK m. 175 hükmü varken TTK m. 178/5 hükmüne neden ihtiyaç duyulduğu sorusuna şu cevabı vermektedir; TTK m. 175 uyarınca alacakların tamamını kapsayan tek teminat verildiği hallerde, işçilerin TTK m. 178/4'e dayanarak ayrı ve özel bir teminat istemeleri mümkün olup, işçilerin bu talebine karşı TTK m. 175/2 uygulanabilir. Poroy/Tekinalp/Çamoğlu, s. 165.

40 Kollektif şirketin komandit şirkete dönüşmesi durumunda, TTK m. 182/4 uyarınca TTK m. 180-190 hükümleri uygulanmayacaktır. Bu ihtimalde kollektif şirket ortağı tür değiştirmeden sonra komanditer ortak sıfatını kazanıyorsa, TTK m. 190 uygulama alanı bulamayacağına göre, bu ortağın sorumluluğu nasıl belirlenir? Bir alacağın doğumundan sonra alacaklıya karşı sorumlu olan kişiler, alacaklının rızası olmadan sorumluluklarında tek taraflı bir değişiklik yapamazlar. Bu sebeple her ne kadar TTK m. 190 hükmü uygulanamasa da, kanaatimce, kollektif şirketin komandit şirkete tür değiştirme yoluyla dönüşmesi durumunda da kollektif şirket ortaklarından komanditer ortak sıfatını kazanan ortak/ortaklar, şirketin tür değiştirmesinden önce doğan borçlardan sorumlu olmaya devam ederler. Aksi yönde bkz. Özkaraca, s. 162.

41 Hükümde genel bir yollama yapılmadığı ancak, TTK m. 190'ın yeterli açıklığa da sahip olmadığı hususunda bkz. Özkaraca, s. 122, 123.

açıklaması yapılmıştır. Bu sebeple kanaatimizce, hükmün sadece borçlar bakımından değil, birleşmede olduğu gibi hizmet sözleşmesi ile ilgili olarak genel anlamda TTK m. 178'e atıf yaptığı kabul edilmeli, tür değiştirmenin bünyesine uygun düştüğü ölçüde m. 178'in bir bütün olarak burada da uygulanmalıdır.

Aşağıda yapılacak olan değerlendirmelerde TTK m. 178 hükmü çerçevesinde açıklama yapılacaktır. Ancak birleşme ve bölünmede olduğu gibi burada da öncelikli olarak belirtilmesi gereken husus, İş K m. 6 hükmünün tür değiştirmede iş sözleşmelerinin geçişi bakımından uygulama imkanının olmadığıdır. Zira İş K. m. 6 işletmenin devrinde iş sözleşmelerinin geçişine, devreden ve devralanın sorumluluğuna ilişkin hükümler getirirken, tür değiştirmede tüzel kişiliğin devamı prensibi benimsenmiştir. Bu sebeple tür değiştirmede bir malvarlığı devrinden ve tüzel kişiliğin sona erdiğinden bahsedilemeyecektir. İş K. m. 6/4 her ne kadar tüzel kişiliğin tür değiştirme nedeniyle sona ermesinden bahsetmişse de, bu ifade doğrudan TTK m. 180 hükmüne aykırıdır. Bu sebeple İş K. m. 6 hükmünün ticaret şirketlerinin tür değiştirmesinde de uygulama kabiliyeti yoktur.

TTK m. 178 düzenlemesinin tür değiştirmede ne ölçüde uygulanacağı hususunda unutulmaması gereken en önemli husus, türü değişen şirketin eskisinin devamı niteliğinde olmasıdır (TTK m. 180). Dolayısıyla her ne kadar tabi olunan hükümler değişse de, bir tüzel kişiliğin son bulduğundan, başka bir tüzel kişilik bünyesinde devam edildiğinden bahsedilemez. Eski tüzel kişilik sona ermeden, sadece tabi olduğu hükümler değişerek faaliyetlerine devam etmektedir. Bu sebeple TTK m. 178'in tür değişikliğine uygulanamayacak olan ilk hükmü, hizmet sözleşmelerinin devralana geçeceğine ilişkin düzenlemedir. Yeni şirket eskisinin devamı ise, hizmet sözleşmesi de kesintisiz olarak tür değiştirmeden sonra da devam etmektedir. Yine bu sebeple TTK m. 178/3'de düzenlenen eski işveren ile devralanın müteselsil sorumluluğu da tür değiştirmede söz konusu olmayacaktır (TTK m. 180).

Tür değiştirmede TTK m. 178 hükmüne atıf yapılmasının en önemli sonucu, her ne kadar türü değişen şirket eskisinin devamı da olsa, işçinin türü değişen şirket ile hizmet sözleşmesinin devamına itiraz etme hakkına sahip olmasıdır⁴². Tüzel kişilik sona ermeden devam ediyor da olsa, tabi olduğu hükümlerde önemli değişiklikler meydana gelmektedir. Bu da hizmet sözleşmesinin tür değiştirmeden sonra uygulanmasında ve işçinin bu sözleşmeden doğan haklarında, başvurabileceği hukuki imkanlarda önemli değişikliklere yol açabilir. Bunu dikkate alan kanun koyucu, bir yapı değişikliği türü olan tür değiştirmede de işçiye hizmet sözleşmesini sona erdirmek için itiraz etme hakkını tanımıştır.

Tür değiştirmede işçinin hizmet sözleşmesinin devamına itiraz etme hakkını kullanma süresi birleşmeden farklıdır. Yukarıda da açıklandığı üzere, birleşmeden ve bölünmeden farklı olarak tür değiştirmede, bu işlemin işçiler üzerindeki etkisine ilişkin bir açıklama tür değiştirme raporunun zorunlu içeriği arasında yer almamaktadır. Yine tür değiştirmede inceleme hakkı sadece ortaklar için getirilmiş olup, alacaklıların ve diğer menfaat sahiplerinin birleşme ve bölünmede olduğu gibi bu haktan yararlanması mümkün değildir. Bu sebeple, tür değiştirmede işçinin itiraz hakkını, birleşme ve bölünmede inceleme hakkının kaldırıldığı durumlarda olduğu gibi, somut olayın şartlarına göre makul bir sürede kullanması gerektiği söylenebilir. Sürenin başlangıcı ise, işçinin tür değiştirmeyi öğrendiği tarih olup, makul süre içinde itiraz edilmediğini iddia eden iddiasını ispat etmekle yükümlüdür.

Hizmet sözleşmesinin devamına itiraz hakkı bakımından açıklanan sebepler, işçinin TTK m. 178/5 uyarınca alacaklarının teminat altına alınmasını talep edebilmesi bakımından da geçerlidir⁴³. Yine aynı sebeplerle, tür değiştirmeden

⁴² Aksi yönde bkz. Özkaraca, s. 122, 123.

⁴³ İşçiler dışındaki alacaklılara teminat talep etme hakkının tanınmamış olması sebebiyle, tutarlı olması bakımından işçilerin de tür değiştirmede teminat talep edemeyeceği sonucuna varılmasının uygun olduğu hususunda bkz., Özkaraca, s. 164.

önce şirket borçlarından ortak olmaları sebebiyle sorumlu olanlar, tür değiştirmeden sonra da TTK m. 178/6'da belirtilen işçi alacaklarından bu hüküm kapsamında müteselsilen sorumlu olmaya devam ederler.

6. Ticari İşletmenin Bir Ticaret Şirketi ile Birleşmesi ve Ticari İşletme ile Ticaret Şirketinin Birbirine Dönüşmesi

Ticari işletmenin bir ticaret şirketi ile devralınmak suretiyle birleşmesi, ticari işletmenin ticaret şirketine dönüşmesi ve bir ticaret şirketinin ticari işletmeye dönüştürülmesi özel olarak düzenlenmiştir (TTK m. 194). Bir işletmenin bir başka işletmeye devri durumunda TBK m. 203 uygulanacakken, ticari işletmenin bir ticaret şirketi ile birleşmesi, ticaret şirketi türüne dönüşmesi⁴⁴ ve ticaret şirketinin işletmeye dönüşmesi durumlarında artık TTK'daki özel hükümler uygulanmalıdır. Yukarıda birleşme, bölünme ve tür değiştirmede açıklandığı gibi, işyerinin devri ile arasındaki farklılıklar sebebiyle İş K. m. 6 hükmünün burada da uygulama kabiliyeti bulunmaktadır.

Bir ticari işletmenin ticaret şirketine devrolunmak suretiyle birleşmesi ve bir ticari işletmenin ticaret şirketine dönüşmesi durumunda, yukarıda detaylı olarak irdelenmiş olan TTK m. 158 ve 178 hükümleri uygulama alanı bulacaktır (TTK m. 194/1,2). Ancak bir ticaret şirketi ticari işletmeye dönüşüyorsa, TTK m. 194/3 bu ihtimali özel olarak düzenlemiştir. TTK m. 158 ve 178'e atıf yapmak yerine, kolektif ve komandit şirket ortaklarının ticari işletmeyi işletecek kişi/kişilerle birlikte ve sıfatlarına göre müteselsil sorumlu

olacaklarını düzenlemiştir. Zamanaşımına ilişkin ise TTK m. 264 ila 266 hükümlerine atıf yapmıştır. Bu sebeple, ticaret şirketinin ticari işletmeye dönüşmesi durumunda, hizmet sözleşmesinin devamı ile ve işçi alacakları ile ilgili özel düzenlemeler değil, genel hükümler uygulanacaktır.

Bir ticari işletmenin devrolunmak suretiyle ticaret şirketi ile birleşmesinde, TTK m. 158 ve TTK m. 178 hükümlerinin uygulanması açısından dikate edilmesi gereken husus, müteselsil sorumluluğu doğacak kişinin ticari işletmesini bir ticaret şirketi ile birleştiren işletme sahibi/sahipleri olduğudur. Bu husus dışında, TK m. 158 ve 178'in uygulanmasında herhangi bir farklılık ortaya çıkmaz. Bir ticari işletmenin ticaret şirketine dönüşmesi durumunda da aynı durum söz konusudur.

TBK m. 203/2 tek bir kişiye ait ticari işletmenin kolektif veya komandit şirkete dönüştürülmesi durumunu özel olarak düzenlemiştir. Bu ihtimalde m. 203/1'de olduğu gibi işletmenin alacaklılarının bir malvarlığının devralınmasından doğan haklara sahip olacakları ve bütün alacaklarını şirketten alabilecekleri düzenlenmiştir. Kanaatimce TTK m. 194 hem özel kanun olması hem sonraki tarihli olması sebebiyle, TBK m. 203'den önce uygulanacaktır. Dolayısıyla, ticari işletmenin kolektif ya da komandit şirkete dönüştürülmesi durumunda da TTK m. 158 ve 178 hükümleri öncelikle uygulama alanı bulacaktır.

Sonuç

Birleşme, bölünme, tür değiştirme, işyeri ve işletme devrine ilişkin olarak Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve İş Kanunundaki konuya ilişkin düzenlemeler birbiri ile uyumlu değildir. Yine, sözkonusu düzenlemeler boşluk doldurma düşüncesi ile de kaleme alınmamıştır. Bu nedenle, konu ile ilgili tüm hükümlerin ele alınarak hangi hükmün hangi durumda uygulanacağını, birbirinden farklarının, çakışma durumunda hangisinin uygulanacağını açıklığa kavuşturulması gerekecektir.

İşletmenin veya işyerinin kısmen veya tamamen devrinde, iş sözleşmesi sona ermez. Sözleş-

44 Aksi yönde olmak üzere gerçek kişi/kişiler tarafından işletilen işletmenin şirketleşmeye gitmesinin de bir tür işyeri devri sayılacağı, önceki işveren gerçek kişilerin devralan tüzel kişinin ortakları olmalarının devir ilişkisini ortadan kaldırmayacağı, hatta işgücünün önem taşıdığı sektörlerde, işyerinin maddi ve maddi olmayan unsurları devredilmeksizin ekonomik birliğin önemli unsuru olan işçilerin devrinin de işyeri devri olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde bkz. Yrg. 9. HD, 2015/28060 E., 2018/22719 K., 10.12.2018 tarihli karar için bkz. www.kazanci.com.tr (erişim tarihi 05.04.2019)

me yeni işverenle devam eder. Kural olarak, işveren, işçinin kıdeminin esas alındığı haklarının sağlanmasında, işçinin ilk işe giriş tarihini esas alarak işlem yapmalıdır.

Devreden ve devralan işverenin müteselsilen sorumlu olacakları borçların belirlenmesi konusunda ise, İş K. m. 6 ile TBK m. 202 aynı gibi görünmekle birlikte, her iki düzenleme birbirinden farklı hükümler içermektedirler. Bu noktada amaca göre yorum ilkesi benimsenmelidir. İş K. m. 6 / 3, TBK m. 202'ye paralel şekilde yorumlanarak, devirden önce doğmuş işçi alacaklarından ister muaccel olsunlar ister müeccel olsunlar, devreden ve devralan işverenlerin müteselsilen sorumlu olacakları kabul edilmelidir. Aynı durum, müteselsilen sorumlu olunacak 2 yıllık sürenin başlangıcı açısından da kabul edilmelidir. Dolayısıyla, bu konuda da TBK m. 202 deki düzenleme esas alınmalıdır.

İşletmelerin birleşmesi, daha önce açıklandığı üzere, İş Kanunu m. 6'nın kapsamı dışında kalmaktadır. Bu konu, TBK m. 203 kapsamında değerlendirilmelidir. Bu tür bir birleşmede, devirden farklı olarak, birleşen işletmelerin sahipleri, birleşmeden sonra ortaya çıkacak olan işletmede ortaklar arasında yer alacaklardır. Bu nedenle, eski borçlardan sorumluluklarının 2 yıl ile sınırlı olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Birleşen işletmelerin sahipleri, eski borçlardan da yeni borçlardan da borcun tabi olacağı zamanasını süresi boyunca diğer ortaklarla birlikte sorumlu olacaklardır. Birleşme, bir ticaret şirketi çatısı altında olmayacaksa, aralarında adi ortaklık ilişkisi kurulacaktır. Bu durumda da, ileride ortaklardan birinin ayrılması veya adi ortaklığın sona ermesi durumunda TBK 634 vd. veya TBK 645 uygulama alanı bulacaktır.

Ticaret şirketlerinin birleşmesi halinde de, İş K. m. 6'nın uygulanması sözkonusu olmaz. Nitekim bu husus, İş K. m. 6 / 4'de de belirtilmiştir. Ticaret şirketlerinin birleşmesi durumunda, birleşmenin ticaret siciline tescili ile birlikte, devrolunan şirketin bütün aktif ve pasifleri devralan şirkete geçmektedir (TK m. 153). Bu durumda,

tüzel kişiliğini kaybeden şirketin ortakları, birleşmeden önce şirket borçlarından şahsen sorumlu değillerse birleşmeden sonra da şahsi sorumlulukları olmayacaktır. Ancak, birleşmeden önce şirket borçlarından şahsi sorumlulukları varsa, birleşmeyle birlikte bu sorumluluklarından kurtulamazlar, şahsi sorumlulukları devam eder. Ortakların bu şekildeki şahsi sorumluluklarında zamanasını süresi 3 yıldır (TK 158).

Ticari şirketlerin birleşmesi halinde, kanun koyucu, diğer hukuki ilişkilerden farklı olarak iş ilişkileri konusunda TK m. 178'in uygulanacağını kararlaştırmıştır (TTK m. 158 / 4). Buna göre, ticaret şirketlerinin birleşmesi durumunda, devrolan şirketle yapılmış iş sözleşmeleri, kural olarak, devir tarihinde doğmuş tüm hak ve borçlarla birlikte devralan şirkete geçecektir. Ancak, işçinin bu noktada itiraz hakkı vardır. İşçinin itirazı, iş sözleşmesinin, devralan şirketle devamına engel olacak ve iş sözleşmesi genel bildirim süresinin sonunda sona erecektir. İşçinin kıdem tazminatı da devralan işveren tarafından ödenecektir.

İşçiler, birleşmenin gerçekleştiği tarihte muaccel olan alacakları ile işçinin itiraz etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona ereceği tarihe kadar muaccel olacak olan alacakları için teminat da talep edebileceklerdir (TK m. 178 / 5). Teminat talep edilmesi konusunda diğer alacaklılar için öngörülen düzenlemeler kıyasen işçiler yönünden de uygulanacaktır.

Devrolan şirketin devirden önce şirket borçlarından sorumlu olan ortakları, iş sözleşmesinden doğan bazı işçi alacakları yönünden birleşmeden sonra da müteselsilen sorumlu olmaya devam edeceklerdir. Bu işçi alacaklarının kapsamı TTK m. 178 / 6 kapsamında belirlenecektir.

Ticaret şirketlerinin bölünmesi ise iki farklı şekilde gerçekleşebilir. Bunlar tam bölünme ve kısmi bölünmedir. Bölünmenin türü, bölünmeden sonraki sorumluluk ve ortaklık yapısı bakımından önem taşımaktadır. Tam bölünmede, bölünen şirketin tüzel kişiliği sona ermektedir. Kısmi bölünmede ise, bölünen şirketin tüzel kişiliği devam etmektedir. Nitekim, birleşmeden farklı

olarak bölünmede, iş sözleşmesinin devamı konusunda işçiye tanınan itiraz hakkı, bölünme neticesinde devralan şirkete geçecek iş sözleşmeleri bakımından tanınmıştır. Bölünme neticesinde bölünen Şirketin taraf olmaya devam edeceği iş sözleşmeleri yönünden böyle bir itiraz hakkı bulunmamaktadır.

Gerek kısmi bölünmede gerekse tam bölünmede, bölünmeyle birlikte devrolunan iş sözleşmeleri, işçinin itirazı ile yasal sürenin sonunda sona erecektir. Ancak, kısmi bölünmede, tarafların anlaşması neticesinde işçinin tüzel kişiliği sona ermeyen bölünen şirkette çalışmasına devam etmesi söz konusu olabilecektir.

Tam bölünmede, bölünmeden sonra, bölünen şirketin tüzel kişiliği sona erecektir. Bu nedenle, TTK m. 178 / 3'deki müteselsil sorumluluk burada söz konusu olamayacaktır. Kısmi bölünmede ise, bölünen şirket tüzel kişiliğini devam ettireceğinden, TTK m. 178 / 3 kapsamında müteselsil sorumluluk söz konusu olacaktır.

Bölünmede, işçi alacakları yönünden teminat talep edilmesi de söz konusu olabilecektir. Bu çerçevede, TTK m. 174 ve 175 uyarınca bölünmeden önce teminat talep edilebileceği gibi TTK m. 178 / 5 uyarınca bölünmeden sonra da teminat talep edilebilecektir.

Tür değiştirmede, türü değişen şirket eskisinin devamıdır (TTK m. 180). Bu nedenle, İş Kanunu m. 6'nın tür değiştirmede iş sözleşmelerinin geçişi bakımından uygulama imkanı bulunmamaktadır. Buna karşın, tür değiştirmede, iş sözleşmesinden doğan borçlar bakımından 178. madde hükmünün uygulanacağı kararlaştırılmıştır (TTK m. 190). Kanundaki bu düzenlemenin, bu konuda genel bir gönderme olarak kabul edilmesi ve sadece borçlar yönünden değil, tür değiştirmenin niteliğine uygun düştüğü ölçüde, birleşmede olduğu gibi bir bütün olarak m. 178'in bu konuda da uygulanması gerekecektir.

Ticari işletmenin bir ticaret şirketi ile birleşmesi veya ticari işletme ile ticaret şirketinin birbirlerine dönüşmesi durumunda da, birleşme ve bölünme hallerinde yapılan açıklamalar nede-

niyle İş K. m. 6 hükmünün uygulanması mümkün olmayacaktır. Bu durumda da TTK hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

KAYNAKÇA

- Akkaşoğlu, Şeyma, Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul 2017.
- Alp, Mustafa, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178;158;190), Çalışma Toplum 2012/I, S. 32. (TTK 178;158;190)
- Alpagut, Gülsevil, İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, İstanbul 2010. (İşyerinin Devri)
- Astarlı, Muhittin, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı, Çalışma ve Toplum, 2013 / 1, S. 36, s. 69-105.
- Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018.
- Çoştan, Hülya, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Hükümlerine Göre Anonim Şirketin Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme Yoluyla Yeniden Yapılanmasında Alacaklının Korunması, Ankara 2009. (Alacaklının Korunması)
- Ekmekçi, Ömer, Şirketlerin Bölünmesi, Birleşmesi ve Tür Değiştirmesinin İş İlişkilerine Etkisi İş Kanunu / Türk Borçlar Kanunu- Türk Ticaret Kanunu Çelişkisi, Sicil, S. 24, Aralık 2011.
- Gündoğdu, Gökmen/Kaplan, Hasan Ali Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nda Bölünmenin İş İlişkilerine Etkisi, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011. (TTK Tasarısı)
- Kaya, Arslan, Gerekçeli, Karşılaştırmalı, Notlu Türk Ticaret Kanunu ve Türk Ticaret Kanunun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun, İstanbul 2006
- Özkaraca, Ercüment, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Şirketlerin Birleşmesi, Bö-

lünmesi ve Tür Değişirmesinin İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 25 Mayıs 2012, s. 103-185.

- Özkaraca, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008 (İşyeri Devri).
- Poroy, Reha/ Tekinalp, Ünal/ Çamoğlu, Ersin Ortaklıklar Hukuku I, 13. Bası. İstanbul 2014.
- Pulaşlı, Hasan, Yeni Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Ankara 2012 (Genel Esaslar)
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16. Bası, İstanbul 2018.
- Şakar, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı, Ankara 2015.
- Tekinalp, Ünal, Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Sosyal Plan, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s. 1082-1092. (Sosyal Plan)
- Yenisey, Kübra Doğan, Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyeliği ve İş Sözleşmesi, İstanbul Üniv. Hukuk Fakültesi Mecmuası, Yıl 2016, C. 74, s. 313, 336
- Kayık Aydınalp, Aslıhan, İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, İstanbul 2017.