



Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler Halinde İşçinin İtiraz Hakkı^(*)



Right to Objection of Employee in Case of Structural Changes in Trading Companies

Yusuf AKMAN



Araştırma Görevlisi Doktor
Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Anahtar Kelimeler

İtiraz Hakkı,
Birleşme,
Bölünme,
İşyerinin Devri,
Kıdem Tazminatı.

Öz

4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyeri devirlerinde işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden işyerini devralan işverene geçer. İşçilerin iş sözleşmelerinin devrine itiraz hakları yoktur. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu uyarınca ise, ticaret şirketlerinde yapısal değişiklik halinde işçilerin iş sözleşmelerinin geçişine itiraz hakları vardır. İsviçre ve Türk hukukunda itiraz hakkının kullanılması iş sözleşmesini sona erdirir. Alman hukukunda ise itiraz hakkını kullanan işçi eski işverene geri döner. Türk Ticaret Kanunu'nda ayrıca bir işçi tanımı yapılmadığından iş sözleşmesine dayanarak iş gören tüm işçilerin itiraz haklarının olduğu kabul edilmelidir. İtiraz hakkı bakımından Kanun'da önemli eksiklikler söz konusudur. İtirazın şekli, bilgilendirme yükümlülüğü, itirazdan feragat ve itiraz hakkını kullanan işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı bu eksikliklerden bazılarıdır. İtirazın yazılı şekilde yapılması gerekir. İşverenin işçiyi bilgilendirmesi ve itiraz hakkının bilgilendirme anından itibaren doğduğu kabul edilmelidir. İtirazdan hakından feragat, devir ile ilgili işçiyi bilgi verilmesinden itibaren mümkündür. İtirazda bulunan işçi Kanun'daki diğer şartları da sağlaması durumunda kıdem tazminatına hak kazanmalıdır.

Keywords

Right to Object,
Merger,
Split,
Transfer of Workplace,
Severance Pay.

Abstract

In workplace transfers within the scope of the Labor Law No. 4857, the employment contracts of the employees are automatically transferred to the employer who takes over the workplace. Workers have no right to object to the transfer of their employment contract. According to the Turkish Commercial Code No. 6102, in case of structural changes in commercial companies, employees have the right to object to the transfer of their employment contracts. In Swiss and Turkish Law, exercising the right to object terminates the employment contract. In German Law, the employee who exercises his right of objection returns to his former employer. Since there is no separate definition of employee in the Turkish Commercial Code, it should be accepted that all employees working on the basis of an employment contract have the right to object. There are significant deficiencies in the Turkish Commercial Code No. 6102 in terms of the right of objection. Some of these deficiencies include the form of the objection, the obligation to inform, waiver of objection, and whether the employee who exercises the right to object will be entitled to severance pay. The objection must be made in written form. It should be accepted that the employer must inform the employee and the right to object arises from the moment of notification. Waiver of the right of objection is possible from the moment the employee is informed about the transfer. The employee who makes an objection should be entitled to severance pay if he/she meets the other conditions in the law.

^(*) Araştırma Makalesi.
Hakem denetiminden geçmiştir.
Gönderim Tarihi: 23.08.2024, Kabul Tarihi: 02.12.2024.

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nda¹ (İŞK) işyerinin devri başlıklı 6'ncı maddesinde düzenleme altına alınmamış olan işçinin iş sözleşmelerinin yeni işverene geçişine itiraz hakkı, ticaret şirketlerinde yapısal değişiklikleri ile sınırlı olmak üzere 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda² (TTK) hüküm altına alınmıştır. Bu yönüyle TTK m. 178 iş hukuku açısından getirdiği yeniliklerden dolayı önem arz etmektedir. Zira 4857 sayılı Kanun kapsamındaki devirlerde iş sözleşmesinin devri açısından rızası dikkate alınmayan işçiler, ticaret şirketlerinde yapısal değişiklikler halinde sözleşme devirlerini engelleyebilecek konumda bulunacaktır. Ancak her ne kadar düzenlemenin amacının yerinde olduğu söylenebilirse de madde metninin içeriksel açıdan eksik kaldığını ifade etmek yerinde olacaktır.

Kanun koyucu söz konusu hüküm açısından mehz İsviçre Borçlar Kanunu'nun (*Obligationenrecht*, OR) 333'üncü maddesini esas almıştır. TTK m. 178'de tam ve kısmi bölünmede hizmet sözleşmesini ilgilendiren hususlara yer verilmiştir. Maddede birleşme ve tür değiştirme ile ilgili herhangi bir ifade yer almamıştır; ancak TTK'nın tür değiştirme ile alakalı 190. maddesi ve birleşme ile alakalı 158. maddesi aynı kanunda yer alan TTK m. 178'e atıf yapmıştır. Dolayısıyla itiraz hakkı bir bakıma tüm yapısal değişiklik çeşitleri açısından işçilere tanınmıştır.

TTK m. 178'de kıdem tazminatı hakkında herhangi bir ifadeye yer vermemesi öğretideki tartışmaların ana konularından birisidir. Ayrıca devir halinde itirazın hangi şekilde ve ne kadarlık bir sürede yapılması gerektiğini yanı sıra işverenin ihbar yükümlülüğünün süresinin belirtilmemesi önemli bir eksiliktir. İsviçre hukukunda eleştirilen OR Art. 333 hükmünün içerdiği eksikliklere rağmen doğrudan düzenleme altına alınması Türk hukukunda da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışmamızda, Türk hukukunun yanı sıra İsviçre ve Alman hukuku açısından da itiraz hakkına ilişkin düzenlemelere değinilecek, yukarıda değinilen eksikliklerin giderilmesine ilişkin öğretideki görüşler değerlendirilecektir.

I. İŞYERİNİN DEVRİ

İşin yapıldığı yer, işçinin iş sözleşmesine göre çalıştığı yer gibi anlamlara da gelen işyerinin işverenlerin anlaşması neticesinde devri mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu, bir bütün olarak işyerinin devrinin yanı sıra işyerinin bir bölümünün de çeşitli nedenlerden dolayı el değiştirmesine cevaz vermektedir. Söz konusu el değiştirme hali iş hukukunda “işyerinin veya bir bölümünün devri” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir kavram olarak “işyeri veya bir bölümünün devri” 4857 sayılı İş Kanunu'na kadar diğer iş kanunlarında düzenleme altına alınmamış olup, bu Kanun'la birlikte işyeri veya bir bölümünün³ devri kurumu iş hukuku mevzuatına kazandırılmıştır.

İşyerinin işverenin özgür iradesi ile devrine ilişkin herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu durum girişim ve sözleşme özgürlüğünün bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır⁴. İşyerinin devri ile devrolan işyerindeki iş sözleşmeleri, kural olarak, tarafların iradesinden bağımsız bir şekilde yeni herhangi bir sözleşme yapmaya gerek kalmaksızın devralan işverene geçer ve devralan işveren ile işçiler arasında varlığını sürdürür (İŞK m. 6/1)⁵. 4857 sayılı Kanun'da işyeri devri sonucu iş sözleşmelerinin

¹ 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete.

² 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmî Gazete.

³ *Centel*'e göre, bir bütün oluşturan işyerinin, bölümlere ayrılarak ne şekilde devredileceği konusu gizemini korumaktadır. Bundandır ki, Kanun'da kullanılan “işyerinin bir bölümü” tabiri, anlatılmak istenen kavramdan uzaktır. Bkz. CENTEL: “Tankut, İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde Fiziki Mekan”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, Sayı 9, s. 8.

⁴ EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: *Bireysel İş Hukuku*, 7. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2016, s. 112.

⁵ DOĞAN YENİSEY, Kübra: “İşyerinin Devri Çerçevesinde “İşyeri” ve “İşyeri Bölümü” Kavramları”, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Kadir Has Üniversitesi Sempozyum Yayını*, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, 2009, s. 132; SÜZEK, Sarper: “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Özel Sayı 2013, s. 312; ULUCAN, Devrim: “İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni İle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2009, Sayı 14, s. 36; BAYSAL, Ulaş: “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devreden İşverenin Birlikte Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, Sayı 25, s. 54-55; ÖZKARACA, Ercüment: “İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Sorumlulukları”, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Kadir Has Üniversitesi Sempozyum*, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, 2009, s. 170; AKI, Erol: “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi”, *Sicil*

devrinde işçilerin bu konudaki rızası önemsenmemiş,^{6,7} sözleşmelerin devrinin kanun gereği gerçekleştiği esas alınmış (İşK m. 6/1)⁸ ve böylece işçinin yanı sıra işyerinin devri işlemine taraf olan işverenlerin iradeleri de dikkate alınmamıştır⁹.

İşyeri devri işlemi, sadece devre konu yerin satışı suretiyle değil, bilakis bu yerin kiralaması veya miras kalması gibi nedenler sonucu da gerçekleşebilir. Kanun'da işyerinin “bir hukuki işleme dayalı olarak devrinin”nin mümkün olacağına belirtilmesi, devrin satışın yanı sıra kira, miras, özelleştirme vb. şekillerde de ortaya çıkabileceğine işaret eder¹⁰. Ayrıca satış işlemine olduğu gibi kesin olarak veya kiralama işlemine olduğu gibi geçici süreyle devir işlemi yapılabilir¹¹.

Kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin hakkı ve ihbar tazminatı gibi işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklar işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınarak belirlenir (İşK m. 6/2)¹². Söz konusu hüküm devir anında ve devrolan işyerinde devam eden iş sözleşmeleri için geçerli olup, devir öncesi sözleşmesi sona ermiş işçinin devirden sonra ve devralan işverenle yapılmış olan iş sözleşmelerini kapsamaz¹³.

Devreden ve devralan işverenlerin müteselsil sorumluluğu yalnızca devirden önce doğmuş ve devir anında ödenmesi gereken borçlardan ibaret olup, devreden işveren devir tarihinden sonra doğacak bir borçtan sorumlu tutulamaz (İşK m. 6/3). Devralan ve devreden işveren aralarında anlaşarak devir işleminin sonuçları nedeniyle işçilik haklarını kısıtlayamaz. Gerçekten, devir işlemi sırasında devreden ile devralan işveren arasında sorumsuzluk anlaşması tarafları bağlasa da işçi açısından herhangi bir hüküm ifade etmez¹⁴. Buna ek olarak, kanun koyucunun öngördüğü birlikte sorumluluk süresi iki yıldır (İşK m. 6/3)¹⁵. İki yıllık süre devreden ve devralan işverenin birlikte sorumlulukları bakımından hüküm ifade eder. Zira devralan işverenin sorumluluğu devreden işveren döneminde doğmuş alacakların zamanaşımı süresi boyunca devam eder¹⁶. İki yıllık süre nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine artırılabilir¹⁷.

İş Hukuku Dergisi, 2013, Sayı 29, s. 8; DULAY, Dilek: “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2011, Sayı 32, s. 1373 vd.

⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion, Ankara, 2022, s. 264; SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 204 (İş Hukuku); ULUCAN, s. 36; DULAY, s. 1380; NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku*, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 150. İşyerinin devri halinde hizmet akitlerinin de otomatik olarak devralan işverene geçmesi, işyerindeki iş gücünün işyerinin ayrılmaz ve onu tamamlayan bir unsuru olmasının sonucudur. Ayrıntılı bilgi için bkz. ŞAHLANAN, Fevzi: “İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, *TÜHİS*, 2000 - 2001, Cilt 16, Sayı 4-5, s. 17

⁷ Söz konusu hüküm ticari işletmelerin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi bakımından geçerlilik arz etmez. Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer (TTK m. 178/1).

⁸ İş sözleşmeleri devir sonucunda otomatik olarak devralan işverene geçer. İşçinin devralan işverenin yanında çalışmak istememesi durumunda iş sözleşmesini feshetmesi gerekir. Bkz. EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2020, s. 187; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 264; AKI, s. 9; NARMANLIOĞLU, s. 154; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 112.

⁹ İşyerinin devri çalışma koşullarında değişiklik sayılmaz. SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 204.

¹⁰ ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 105; SÜMER, Haluk Hadi: *İş Hukuku*, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 25; NARMANLIOĞLU, s. 150; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 265; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 203; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 112.

¹¹ ŞAHLANAN, s. 15; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 203; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 112; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 141; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 265; DOĞAN YENİSEY, s. 132; AKI, s. 5; SÜMER, s. 26; NARMANLIOĞLU, s. 151; SÜZEK, s. 313.

¹² BAŞBUĞ, Aydın / YÜCEL BODUR, Mehtap: *İş Hukuku*, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 105; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 206-207; SÜMER, s. 26; EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 188; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 142; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 113; NARMANLIOĞLU, s. 154; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 267; DULAY, s. 1384.

¹³ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 142; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 271; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 207; DULAY, s. 1381.

¹⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 273.

¹⁵ *Akı*'ya göre, bu hüküm alacaklıların haklarını korumak için, “devreden ve devralan işverenlerin iki yıl müteselsilen ve müştereken sorumlu tutulmaları” suretiyle hüküm altına alınmıştır. Bkz. AKI, s. 8.

¹⁶ ÖZKARACA, s. 354; BAŞBUĞ / YÜCEL BODUR, s. 106; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 113. Zamanaşımı süresi beş yıl olup, devralan işveren bu süre boyunca sorumlu olmaya devam eder. Bkz. SÜMER, s. 26.

¹⁷ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 143; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 273.

İşyerinin devri, devralınan sözleşmelerin sona erdirilmesi için geçerli neden olarak kabul edilmez (İşK m. 6/5). Devralan işverenin işyeri veya işletmelerinde gideceği teknolojik değişimler nedeniyle işçi fazlalığı ortaya çıkması gibi durumlar fesih bildirimini işçinin geçerli neden olarak değerlendirilecektir. Hem işveren hem işçi gerek devir anında gerek devirden sonraki bir süreçte haklı bir sebebin varlığı halinde iş sözleşmelerini derhal sona erdirebilecektir.

II. TİCARET ŞİRKETLERİNDE YAPISAL DEĞİŞİKLİKLER: BİRLEŞME, BÖLÜNME VE TÜR DEĞİŞTİRME

A. Birleşme

Ticaret şirketlerinde yapısal değişimlerden birisi olan birleşme, birleşmeye taraf olan şirketler arasında yapılan birleşme sözleşmesi uyarınca¹⁸, birleşmede yer alan birden fazla şirketin aralarından birinin veya yeni kurulan bir şirketin bünyesinde toplanmaları, bünyesinde birleşilen şirketin ya da yeni kurulan şirketin dışında kalan şirket yahut şirketlerin tasfiyesiz sona ermesi şeklinde gerçekleşir¹⁹. Gerçekten 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre, “Şirketler, bir şirketin diğerini devralması, teknik terimle ‘devralma şeklinde birleşme’ veya yeni bir şirket içinde bir araya gelmeleri, teknik terimle ‘yeni kuruluş şeklinde birleşme’ yoluyla birleşebilirler.” (TTK 136/1, a, b). “Birleşme, devrolunan şirketin malvarlığı karşılığında, bir değişim oranına göre devralan şirketin paylarının, devrolunan şirketin ortaklarınca kendiliğinden iktisap edilmesiyle gerçekleşir. Birleşme sözleşmesi 141 inci maddenin ikinci fıkrası anlamında ayrılma akçesini de öngörebilir.” (TTK 136/3). “Birleşmeyle, devralan şirket devrolunan şirketin malvarlığını bir bütün hâlinde devralır. Birleşmeyle devrolunan şirket sona erer ve ticaret sicilinden silinir.” (TTK 136/4).

Birleşmeyi oluşturan unsurları; malvarlıklarının birleşmesi²⁰, birleşme sonucu şirketlerin malvarlıkları bakımından külli halefiyet ilkesinin uygulama alanı bulması²¹, devrolunan şirketin mal varlığının bir bütün halinde devralınması ve devrolunan şirketin tasfiyeye girmeksizin sona ermesi²² ve üyelik haklarının devam etmesi²³ olarak ifade etmek mümkündür²⁴. Belirtilen unsurları bir arada barındır-

¹⁸ Birleşme sözleşmesinin yazılı olarak yapılması bir geçerlilik koşuludur. Sözleşmeye yönelik genel kurul kararının varlığının gerekmesi nedeniyle (şirketin sona erme sebebi olduğundan) birleşme sözleşmesi geciktirici koşula bağlı bir sözleşmedir. Bkz. PULAŞLI, Hasan: *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 229-230.

¹⁹ TEKİNALP, Ünal: *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku*, 4. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015, s. 681; ŞENER, Oruç Hami: *Teorik ve Uygulamalı Ticaret Hukuku Ders Kitabı*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 124; POROY, Reha / TEKİNALP, Ünal / ÇAMOĞLU, Ersin: *Ortaklıklar Hukuku I*, 14. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019, s. 121; GÖKTÜRK, Kürşat, “Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Birleşme Süreci ve Bazı Sorunlar”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Sayı 1-2, s. 635. FREY, Martin: “Art. 3”, Baker & McKenzie (Hrsg): *SHK - Stämpflis Handkommentar*, 2. Baskı, Zürich 2015, s. 27; VON DER CRONE, Hans Caspar / GERSBACH, Andreas / KESSLER, Franz J. / VON DER CRONE, Brigitte / INGBER, Karin: *Das Fusionsgesetz*, 2. Baskı, Schulthess Verlag, Zürich, 2017, s. 25; BİLGİLİ, Fatih / DEMİRKAPI, Ertan: *Şirketler Hukuku Dersleri*, 8. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2021, s. 67; BOZKURT, Tamer: *Şirketler Hukuku*, 9. Baskı, Legem Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 547. Birleşme kararı iradi bir işlem olarak kabul edilir. Bkz. AYHAN, Rıza / ÇAĞLAR, Hayrettin / ÖZDAMAR, Mehmet: *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 523. Birleşme, ancak birleşmeye taraf olan kişilerin bu yönde bir karar alması sonucu gerçekleşebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. SUSUZ, Kağan: SUSUZ, Kağan: “Md. 134-158”, (Ed.) ŞENOCAK, Kemal, *Şirketler Hukuku Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 203.

²⁰ Birleşmeye hakim olan ilkelerden birisi olan malvarlığının devamlılığı ilkesi, malvarlığının birleşmesi ile aynı anlamdadır. Bkz. SUSUZ, s. 211.

²¹ Devrolan şirketin malvarlığı adeta otomatik olarak devralan şirkete geçer. Bireysel varlıkların devirler için gereken şekli işlemler birleşme işlemi gerektirmez. Bkz. VOGEL, Alexander / HEIZ, Christoph / BEHNISCH, Urs R. / SIEBER, Andrea / OPEL, Andrea: “Art. 3 Grundsatz”, KREN KOSTKIEWICZ, Jolanta / AMSTUTZ, Marc / WOLF, Stephan / FANKHAUSER, Roland (Hrsg.), OFK - Orell Füssli Kommentar, *Schweizerisches Obligationenrecht*, 3. Baskı, Orell Füssli, Zürich, 2017, s. 89. Ayrıca bkz. PULAŞLI, s. 208; VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 24; TEKİNALP, s. 685; POROY / TEKİNALP / ÇAMOĞLU, s. 129; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 68; SUSUZ, s. 214.

²² PULAŞLI, s. 209; VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 25. *Vogel/Heiz/Behnisch/Sieber/Opel*’e göre, malvarlığını bütünüyle devreden şirketin varlığını sürdürmemesi artık kaçınılmaz hale gelir. Malvarlığının bulunmaması tasfiyeyi de gereksiz hale getirir. Tasfiyesiz sona erme külli halefiyet ilkesi ile de uyumluluk gösterir. Bkz. VOGEL / HEIZ / BEHNISCH / SIEBER / OPEL, OFK, Art. 3 Grundsatz, s. 95. Benzer yönde bkz. FREY, *SHK FUS*, Art. 3, s. 30-31. *Susuz*’a göre, birleşmede tasfiye sürecinin olmaması, sona eren şirketlerin tasfiye sürecine girmesinin bir istisnası olarak ifade edilir. Bkz. SUSUZ, s. 212.

²³ Ayrıntılı bilgi için bkz. PULAŞLI, s. 208; FREY, *SHK FUS*, Art. 3, s. 28; VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 24; VOGEL / HEIZ / BEHNISCH / SIEBER / OPEL, OFK, Art. 3 Grundsatz, s. 95; SUSUZ, s. 209-210.

mayan işlem ve süreçler, birleşmeye benzemekle birlikte hukuki manada birleşmeden bahsedilmesi söz konusu olmaz. Bu anlamda, tüzel kişilikleri ve malvarlıkları birleşmeyen ve işletme devri şeklinde gerçekleşen devirler birleşme olarak kabul edilemez²⁵.

Birleşme iki şekilde gerçekleşebilir. Bunlar; “devralma şeklinde birleşme” ve “yeni kuruluş şeklinde birleşme” olarak ifade edilebilir. Devralma şeklinde birleşmelerde, devralan şirketin varlığı devam eder²⁶ ve bunun yerine devrolunan şirket yahut şirketler ticaret sicilinden silinir²⁷. Yeni kuruluş şeklinde birleşmelerde ise, birleşmeye katılan bütün şirketler birleşmek suretiyle yeni bir ticaret şirketi oluşturur²⁸ ve birleşme işlemi tamamlandığında yeni şirketi oluşturan şirketler ticaret sicilinden silinir²⁹. Birleşmenin meydana geldiği bu iki tür için de aynı hukuki sonuçlar meydana gelir ve böylece aynı hükümlerin uygulanması yoluna gidilir³⁰.

B. Bölünme

Bölünme, ortaklıkların malvarlıklarını kısmen yahut tamamen kendilerinden ayırarak tasfiyesiz olarak ve bir bütün halinde olmak üzere başka ortaklıklara devretmeleri işlemidir³¹. Bölünen ortaklık kısmen ve tamamen bölmek suretiyle malvarlığını devralan ortaklığa devreden ortaklığı, devralan ortaklık ise bölünen ortaklığın bölünme neticesinde ortaya çıkan malvarlığını bir bütün olarak elde eden ortaklığı ifade eder³².

Ticari ortaklıklar; tam veya kısmi şekilde, oranların korunduğuna veya korunmadığına göre, tek ortaklı yavru ortaklık elde etmeye yönelik veya devralma ve yeni kuruluş biçiminde bölünebilir³³. Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve iki veya daha fazla ticari ortaklığa devredilir³⁴. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap eder³⁵. Böylece bölünen ortaklık tasfiye edilmeksizin sona erer³⁶. Kısmi bölünmede, ortaklığa ait malvarlığının bir kısmı yeni

²⁴ ŞENER, s. 124; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 68; SUSUZ, s. 204. Birleşmede bütün malvarlığının devri suretiyle mali süreklilik sağlanır ve üyeliğin sürekliliği, devrolan şirketin tasfiyesiz sona ermesi ve bu sürecin birleşme sözleşmesinde düzenlenmesi gibi karakteristik unsurlar bulunur. Bkz. VOGEL / HEIZ / BEHNISCH / SIEBER / OPEL, *OFK*, Art. 3 Grundsatz, s. 89; FREY, *SHK FUS*, Art. 3, s. 28.

²⁵ BAHTİYAR, Mehmet: *Ortaklıklar Hukuku*, 14. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2020, s. 63; GÖKTÜRK, s. 636.

²⁶ VOGEL / HEIZ / BEHNISCH / SIEBER / OPEL, *OFK*, Art. 3 Grundsatz, s. 96; BOZKURT, s. 548; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 69; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 533. Devralan şirketin ortaklıklarında ya da sermayesinde değişiklik meydana gelebilir ancak tüzel kişiliğin türünde herhangi bir değişiklik ortaya çıkmaz. Bkz. PULAŞLI, s. 211.

²⁷ BAHTİYAR, s. 63; FREY, *SHK FUS*, Art. 3, s. 32; PULAŞLI, s. 211; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 534; BOZKURT, s. 548; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 69; GÖKTÜRK, s. 637; VOGEL / HEIZ / BEHNISCH / SIEBER / OPEL, *OFK*, Art. 3 Grundsatz, s. 96; ŞENER, s. 124; TEKİNALP, s. 681; POROY / TEKİNALP / ÇAMOĞLU, s. 124; SUSUZ, s. 206. Uygulamada birleşmelerin neredeyse tamamı devralma yoluyla birleşme şeklinde gerçekleşmektedir. Bkz. VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 26.

²⁸ VOGEL / HEIZ / BEHNISCH / SIEBER / OPEL, *OFK*, Art. 3 Grundsatz, s. 97; SUSUZ, s. 208; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 68; BOZKURT, s. 548; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 533; FREY, *SHK FUS*, Art. 3, s. 33. Bu tür birleşmelerde devrolan şirketlerin sayısının birden fazla olması gerekmektedir. Bkz. POROY / TEKİNALP / ÇAMOĞLU, s. 124.

²⁹ GÖKTÜRK, s. 637; ŞENER, s. 125; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 534; SUSUZ, s. 208; BOZKURT, s. 548; BAHTİYAR, s. 63. Devralma şeklindeki birleşmede şirketlerden en azından birisi, malvarlığını taşımaksızın hâlihazırdaki şekilde bunlara sahip olmaya devam eder, yeni kuruluş şeklinde birleşmelerde birleşmeye katılan şirketlerin her biri malvarlıklarını yeni kurulan şirkete taşırlar. Bkz. VOGEL / HEIZ / BEHNISCH / SIEBER / OPEL, *OFK*, Art. 3 Grundsatz, s. 97.

³⁰ ŞENER, s. 125. Birleşme türlerine uygulanacak işlemler farklılık arz etse bile, doğrudukları sonuçlar benzerlik göstermektedir. Bkz. AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 534.

³¹ BAUEN, Marc / BERNET, Robert: *Schweizer Aktiengesellschaft, Aktienrecht - Fusionsrecht - Börsenrecht - Steuerrecht*, Schulthess Verlag, Zürich, 2007, s. 295; HANSELMANN, Petra: “Art. 29”, (Hrsg): MCKENZIE, John / BAKER, Russell, *SHK - Stämpflis Handkommentar, Fusionsgesetz*, 2. Baskı, Zürich 2015, s. 257; TEKİNALP, s. 724; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 551; BOZKURT, s. 576; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 80. Bölünmeyi tanımlarken mevcut tanımlar ile yetinilmemesi gerekir. Zira tam ve kısmi bölünmenin farkları kavramsal yapıdan kaynaklanır. Bkz. POROY / TEKİNALP / ÇAMOĞLU, s. 169.

³² TEKİNALP, s. 725.

³³ POROY / TEKİNALP / ÇAMOĞLU, s. 172 vd.

³⁴ BAUEN / BERNET, s. 295; HANSELMANN, *SHK FUS*, Art. 29, s. 259; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 558; TEKİNALP, s. 726; BOZKURT, s. 580; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 80. Bölünme sonucu bölünen ortaklığın malvarlığı külli halefiyet yoluyla devralan ortaklığa geçer. Bkz. ŞENER, s. 139.

³⁵ TEKİNALP, s. 726; PULAŞLI, s. 303; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 80; ŞENER, s. 139; HANSELMANN, *SHK FUS*, Art. 29, s. 259.

³⁶ HANSELMANN, *SHK FUS*, Art. 29, s. 259; BAHTİYAR, s. 70; BAUEN / BERNET, s. 295. Tam bölünmede yeni kuruluş şeklinde birleşme işleminin metod olarak tersi bir durum ortaya çıkmaktadır. Bkz. PULAŞLI, s. 303; HANSELMANN, *SHK FUS*, Art. 29, s. 257.

kurulan veya var olan bir ortaklığa devredilir³⁷. Malvarlığını devreden ortaklık sona ermez³⁸. Tam bölünmeye benzer şekilde, kısmi bölünen şirket ortakları da devrolan malvarlığına ilişkin hakları iktisap eder³⁹. Tam veya kısmi bölünen ortaklığın devralan ortaklıkta pay oranlarını koruması (devralan ortaklıkta pay tahsis edilmesi) durumunda oranların korunduğu, bunun tersinin olduğu hallerde oranların korunmadığı bölünmeden bahsedilir⁴⁰. Tek ortaklı yavru şirket kurmada, bölünen şirket devredilen malvarlığı bölümlerinin karşılığı olarak devralan şirketlerde pay ve hak elde ederek yavru şirketini oluşturur⁴¹. Bu şekilde bir bölünme ancak kısmi bölünmede meydana gelebilir⁴². Devralmaya ilişkin bölünmede ortaklığın malvarlığının bir bölümü devredilmek suretiyle bölünme gerçekleşir iken, yeni kuruluş şeklinde bölünme ortaklığın bir kısmının mevcut bir ortaklığa değil, yeni kurulacak ortaklığa devredilmesi şeklinde ortaya çıkar⁴³.

C. Tür Değişirme

Tür değişirme, kanunda yer alan tiplerden birine uygun olarak kurulmuş bir şirketin diğer bir tipe yahut bir ticari işletmenin ticaret şirketine dönüştürülmesidir⁴⁴. Bu dönüştürme işleminde şirketler tasfiye sürecine girmezler⁴⁵. Tür değiştiren şirketler ekonomik bağımsızlıklarını korurlar⁴⁶. Tür değiştiren şirketler hukuki varlıklarını da kesintisiz bir biçimde korumaya devam ederler⁴⁷. Bu anlamda bir tür değiştirmeden söz edebilmek için eski türdeki şirketin malvarlığı bütünlüğünü muhafaza etmesi ve ekonomik devamlılığını sürdürmesi gereklidir⁴⁸.

Tür değişirme; “biçim değiştirci tür değişirme” ve “yeni kuruluş yoluyla tür değişirme” olmak üzere iki şekilde yapılabilir⁴⁹. Biçim değiştirci tür değişirme, şirketin tüzel kişiliğini kaybetmediği, yalnızca kimi işlemler sonucu şeklini değiştirerek başka türde bir şirket haline geldiği tür değişirme çeşididir⁵⁰. Bu işlemde eski şirketin feshi ve yerine yenisinin kurulması, malvarlığı devri yahut külli halefiyet unsurları vuku bulmaz⁵¹. Biçim değiştirci tür değiştirmede, şirketin tüzel kişiliği son bulmakta yalnız bazı işlemler sonucu şeklini değiştirerek başka türde bir şirket haline gelmektedir⁵². Ör-

³⁷ ŞENER, s. 139; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 81; TEKİNALP, s. 726; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 558; BOZKURT, s. 580; BAUEN / BERNET, s. 295; HANSELMANN, *SHK FUS*, Art. 29, s. 260.

³⁸ TEKİNALP, s. 726; BAUEN / BERNET, s. 295; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 81; HANSELMANN, *SHK FUS*, Art. 29, s. 260. Bölünen şirketin devrolunan malvarlığı oranında sermayesi azalır. Bkz. ŞENER, s. 139.

³⁹ BAHTİYAR, s. 70; HANSELMANN, *SHK FUS*, Art. 29, s. 260; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 81; ŞENER, s. 139; BAUEN / BERNET, s. 295.

⁴⁰ TEKİNALP, s. 727 vd.; BOZKURT, s. 582; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 559. Oranın korunduğu bölünmelerde, pay sahipliğinin devamlılığı ilkesi sayesinde, oranların korunması sağlanır. Bkz. PULAŞLI, s. 306.

⁴¹ TEKİNALP, s. 728.

⁴² POROY / TEKİNALP / ÇAMOĞLU, s. 175; BAUEN / BERNET, s. 295.

⁴³ PULAŞLI, s. 304-305; BAUEN / BERNET, s. 295; BOZKURT, s. 581-582.

⁴⁴ KUNZ, Peter V.: “Umwandlung und Vermögensübertragung im neuen schweizerischen Fusionsrecht - Blicke zurück und nach vorne”, *Aktuelle Juristische Praxis*, 2004, s. 805; VOGT, Hans-Ueli: “Fusion und Umwandlung nach dem neuen Fusionsgesetz, Schweizerische Zeitschrift für Beurkundungs- und Grundbuchrecht”, *ZBGR*, 2004, Sayı 85, s. 161; KIRAN, Süleyman: “Md. 180-190”, (Ed.) ŞENOCAK, Kemal, *Şirketler Hukuku Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 553; ŞENER, s. 154-155; PULAŞLI, s. 354; TEKİNALP, s. 745; VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 318; BOZKURT, s. 598; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 573.

⁴⁵ TEKİNALP, s. 745; VOGT, s. 161; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 90; BOZKURT, s. 599; KIRAN, s. 555; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 580.

⁴⁶ BAHTİYAR, s. 73; VOGT, s. 161; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 90; KIRAN, s. 553; AYHAN / ÇAĞLAR / ÖZDAMAR, s. 578.

⁴⁷ ŞENER, s. 155; VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 318; KUNZ, s. 805; VOGT, s. 161; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 90; BOZKURT, s. 599.

⁴⁸ PULAŞLI, s. 354.

⁴⁹ KUNZ, s. 805; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 91. Her iki tür değişirme biçiminde de tür değiştiren ortaklığın tüzel kişiliğinin, hukuki ilişkilerin ve pay sahiplerinin payının korunması halleri mevcuttur. Bkz. BAUEN / BERNET, s. 298; VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 319.

⁵⁰ ŞENER, s. 157; TEKİNALP, s. 746; BAUEN / BERNET, s. 299; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 90; KIRAN, s. 556.

⁵¹ BAUEN / BERNET, s. 299; TEKİNALP, s. 746; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 90; KIRAN, s. 556.

⁵² TEKİNALP, s. 746; BAUEN / BERNET, s. 299; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 90; KIRAN, s. 556.

neğin, bir anonim şirketin limited şirkete dönüşmesinde olan durum böyledir⁵³. Yeni kuruluş yoluyla tür değiştirmede, devredilen şirket tür değiştirme işlemlerinden sonra ticaret sicilinden silinmektedir⁵⁴. 6102 sayılı Kanun'un, tür değişikliği anlamında biçim değiştirici tür değiştirmeyi benimsediği ifade edilebilir⁵⁵.

III. İŞÇİNİN İTİRAZ HAKKI

A. Genel Olarak

İşyerini devralan ve devreden işverenler işçilerin herhangi bir hukuki sorun çıkmadan çalışmaya devam etmesini, işçiler ise özellikle kıdem kaybı açısından çalışmanın kesintiye uğramamasını⁵⁶, ancak diğer yandan da çalışma koşullarının kökten değişmemesini isterler. İşte bu noktada itiraz hakkı, işyeri devri neticesinde sözleşmelerin devralana geçmesinin engellenebilmesi ile tarafların menfaatlerinin dengelenmesini sağlayabilir⁵⁷. Öte yandan iş sözleşmesinin tarafları arasında kişisel hukuki ilişki kurma özelliğini ihtiva etmesi ve bunun sonucu işçinin kişisel olarak işverene bağlılığı, ona istemediği iş ilişkisini dayatmama sonucunu da doğurur⁵⁸. Diğer bir ifadeyle, işçi sözleşme ortağını seçme konusunda özgür olmalıdır⁵⁹.

İşçinin itiraz hakkı, bir bakıma bu olumsuzlukları ortadan kaldırmaya hizmet eder. İtiraz hakkı işçi açısından işveren değişikliğini, devralan işveren açısından da daha sonra iş sözleşmesinden doğacak haklardan doğacak sorumluluğu önler⁶⁰. Kanun koyucu bu amaçla ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi veya tür değiştirmesinde yapısal değişikliğe uğrayan şirketlerde çalışan işçilerin itiraz hakkını kullanabileceğine ilişkin düzenlemeleri TTK m. 178 ve devamında kanunlaştırmıştır.

İtiraz hakkına ilişkin düzenlemenin 4857 sayılı Kanun'da yer alması ve Kanun kapsamında olan tüm işyeri devirlerinde işçinin itiraz etme hakkının bulunması daha isabetli olurdu. Ticaret şirketlerindeki yapısal değişiklikleri, "itiraz hakkı" anlamında, İş Kanunu kapsamında olan işyeri devirlerinden ayıran özelliğin ne olduğunun sorgulanması gerekir. Ticaret şirketlerinde çalışan işçilerle bu yapıdaki bir işyerinde çalışmayan işçilerin korunmaya değer menfaatleri arasında nasıl bir farklılığın bulunduğu belirsizdir⁶¹.

İsviçre Borçlar Kanunu'nda (*Obligationenrecht*, OR) işyerinin devri hükümleri Art. 333 maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Maddeye göre, işyeri devri ile işyerinde bulunan iş sözleşmeleri tüm hak ve

⁵³ TEKİNALP, s. 746.

⁵⁴ VOGT, s. 162; BİLGİLİ / DEMİRKAPI, s. 90; KIRAN, s. 558; TEKİNALP, s. 747. *Pulaşlı*'ya göre, bu biçimdeki bir tür değiştirmenin tasfiyesiz tür değiştirme ile bağlantısı söz konusu değildir ve bunun bir tür değiştirme olduğunun kabulü mümkün değildir. PULAŞLI, s. 354.

⁵⁵ BAHTİYAR, s. 73; KIRAN, s. 559.

⁵⁶ STREIFF, Ullin / VON KAENEL, Adrian / RUDOLPH, Roger: *Arbeitsvertrag: Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7. Baskı, Schulthess Verlag, Zürich, 2012, s. 825.

⁵⁷ STREIFF / KAENEL / RUDOLPH, s. 825. İtiraz hakkı ile işçinin iş sözleşmesinin kendi iradesi dışında devredilmesinin önüne geçilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. SIMON, Stefan: "UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang", SEMLER, Johannes / STENGEL, Arndt / LEONARD, Nina (Hrsg.), *Umwandlungsgesetz: UmwG, Beck'sche Kurz-Kommentare*, 5. Baskı, C.H.BECK, 2021, Rn. 49.

⁵⁸ HAMACHER, Anno: "InsO § 128 Betriebsveräußerung", NERLICH, Jörg / ROMERMANN, Volker (Hrsg.): *Beck'scher Kommentar, Insolvenzordnung (InsO) / Insolvenzrecht (InsR)*, 47. Baskı, C.H.BECK, 2023, Rn. 27; STAEHELIN, Andreas: "Art. 333a", SCHMID, Jörg (Hrsg.), *ZK - Zürcher Kommentar*, 5. Baskı, Schulthess Verlag, Zürich, 2014, s. 55; REHBINDER, Manfred / STOCKLI, Jean-Fritz: "Art. 333", HAUSHEER, Heinz / WALTER, Hans Peter (Hrsg.), *BK - Berner Kommentar*, 2. Baskı, Stämpfli Verlag, Zürich, 2014, s. 86.

⁵⁹ SCHREIBER, Christoph: "BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang", SCHULZE, Reiner / DORNER, Heinrich / EBERT, Ina (Hrsg.), *Nomos Handkommentar, Bürgerliches Gesetzbuch*, 11. Baskı, Nomos, 2021, Rn. 6.

⁶⁰ HAMACHER, BECK, InsO § 128 Betriebsveräußerung, Rn. 27.

⁶¹ Öğretide de söz konusu durum eleştirilmiştir. *Bir görüşe göre*, yapısal değişiklik sonucu değil de, örneğin kira gibi bir hukuki ilişki sonucu devredilen işçilerin TTK m. 178'deki gibi korunmuyor oluşunun haklı bir gerekçesi yoktur. Bkz. ALP, s. 71. *Diğer görüşe göre*, işçi için önemli olan çalıştığı işyerindeki çalışma koşullarıdır. İşçinin çalışma koşullarının değişmediği bir ihtimalde itiraz hakkının varlığı da gereksizdir. Dolayısıyla TTK m. 178 kapsamında salt yapısal değişiklik nedeniyle itiraz hakkının kanunlaştırılması yerinde olmamıştır. Bkz. EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 201.

borçları ile işyeri veya işletmeyi devralan işverene geçer. Kendiliğinden gerçekleşen devir işlemi ancak işçinin itirazı ile engellenebilir⁶². Bu halde iş sözleşmesi veya sözleşmeleri yeni işverene geçmez ve eski işverende kalmaya devam eder⁶³. İtiraz hakkı işyeri devirlerinin yanı sıra, ticaret şirketlerindeki yapısal değişikliklerinde de kullanılabilir⁶⁴. Zira İsviçre kanun koyucusu, İsviçre Birleşme Kanunu (*Fusiongesetz*, FusG) Art. 27 hükmünde ticaret şirketlerinde yapısal değişiklikler halinde OR Art. 333 hükümlerinin uygulanacağına dair atıf yaparak, işçilerin itiraz hakkının ticaret şirketlerinin yapısal değişikliklerinde de mevcut olduğunu açıkça ifade etmiştir. Alman Medeni Kanunu'nda (*Bürgerlichen Gesetzbuch*, BGB) ise, işyeri devirlerinde hak ve yükümlülükler BGB § 613a maddesinde düzenlenmiş ve maddenin altıncı fıkrasında işçilerin devre itiraz edebilmesinin mümkün olduğu ifade edilmiştir⁶⁵.

İşçilerin iş sözleşmelerinin işyeri devri sonucunda devredilmesi ve devir nedeniyle itiraz hakkını kullanmasının farklı kanunlarda düzenlenmesi öğretide tartışma konusu olmuştur. *Bir görüşe göre*, öncelikle iş hukukunu ve işçileri ilgilendiren bu durumun İş Kanunu yerine Türk Ticaret Kanunu'nda yer alması doğru olmamıştır. Ayrıca 6102 sayılı Kanun'da yer alan hükümlerin “özel kanun” şeklinde yorumlanması da mümkün değildir. Kaldı ki İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelere benzer düzenleme TBK m. 428'de mevcuttur. Bu bağlamda TBK m. 428 uygulama bakımından öncelik arz eder⁶⁶. *Diğer görüşe göre*, bir açıdan Türk Ticaret Kanunu'ndaki düzenlemenin özel hüküm olarak kabul edileceği diğer açıdan ise İş Kanunu'nun iş ilişkileri bakımından özel kanun olduğu ifade edilebilirse de TTK m. 178'in özel kanun hükmü olduğu ve öncelikle uygulanacağı söylenebilir. Zira kanun koyucu TBK m. 428'de yer alan düzenlemeyi de dikkate almayı TTK'da yeniden bir düzenleme yapmış ve dolayısıyla bu hükümlerin öncelikli uygulanması hususunda iradesini ortaya koymuştur⁶⁷. *Bir diğer görüşe göre*, TTK m. 178 ve devamı İşK m. 6'ya göre sonraki özel kanun niteliğindedir. Söz konusu hükümler sadece ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi ve tür değiştirmesi ile sınırlı olmak üzere öncelikli olarak uygulanmalıdır⁶⁸. Bize göre de kanun koyucunun TTK m. 178'deki hükümlerinin içeriğini İş Kanunu'nda değil de ayrı ve özel olarak farklı Kanun'da düzenlediği dikkate alınır, bu Kanun'un (TTK m. 178) uygulanmasına öncelik verdiği sonucu çıkarılabilir.

B. Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve Karşılaştırmalı Hukukta Yer Alan İtiraz Hakkı Düzenlemeleri Üzerine Düşünceler

1. İtirazı Yapacak Kişi veya Kişiler ile İtirazın Muhtevası

Ticaret şirketlerinin yapısal değişikliğe uğraması sonucu iş sözleşmeleri kendiliğinden devredilen ve bunun neticesinde devralan şirkette çalışmaya devam etmek durumunda kalacak işçiler itiraz hakkını kullanabilir⁶⁹. TTK m. 178'de yer alan işçi ifadesi için 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmamıştır. Dolayısıyla kapsamında olunan Kanun fark etmeksizin iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin itiraz hakkını kullanabileceği ifade edilebilir⁷⁰.

⁶² ETTER, Boris / STUCKY, Marcel: “Art. 333b”, ETTER, Boris / FACINCANI, Nicolas, SUTTER, Reto (Hrsg.): *SHK - Stämpflis Handkommentar*, 2021, s. 523

⁶³ ETTER / STUCKY, *SHK*, Art. 333b, s. 523.

⁶⁴ STAEHELIN, ZK, Art. 333a, s. 55.

⁶⁵ Kanun koyucunun işçilere itiraz hakkını tanımamasının, işçilerin çalışmaya zorlanmasının insan onuru ve iş seçme özgürlüğü ile bağdaşmaması nedenleriyle gerçekleştiği söylenebilir. Bkz. MULLER-GLOGE, Rudi: “BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang”, SACKER, Franz Jürgen / RIXECKER, Roland / OETKER, Hartmut / LIMPERG, Bettina (Hrsg.), *Münchener Kommentar zum BGB*, 9. Baskı, C.H.BECK, 2023, Rn. 104.

⁶⁶ EKMEKÇİ / YİĞİT, s. 198-202.

⁶⁷ ALP, s. 56-58.

⁶⁸ ASTARLI, Muhittin: “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı”, *Çalışma ve Toplum*, 2013, Cilt 1, Sayı 36, s. 85. Benzer yönde bkz. KAYIK AYDINALP, Aslı: *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2017, s. 82-83; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 146; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 213; SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, Sayı 29, s. 37.

⁶⁹ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 111.

⁷⁰ Benzer yönde bkz. KAYIK AYDINALP, s. 161.

İşyerinin devrinin söz konusu olduğu birleşme ve bölünmede, yapısal değişikliğin türü fark etmeksizin işçilerin devre itiraz hakkının var olduğu kabul edilmelidir. Tür değiştirme açısından ise farklı bir sonuç ortaya çıkar. Zira tür değiştirmede işyeri devri işlemi gerçekleşmez, işçilerin iş sözleşmelerinin devri de söz konusu olmaz. Kaldı ki TTK m. 190'da özel olarak itiraz hakkına değil, genel olarak TTK m. 178'a bir atıf mevcuttur. Bu bağlamda tür değiştiren şirkette çalışan işçilerin itiraz hakkının bulunmadığı sonucuna varılabilir.

İtiraz hakkının toplu şekilde kullanılmasına hukuki engel yoktur. Ayrıca yapısal değişiklik sonucu devralan işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmeleri devredilmez, ticaret şirketlerinin yapısal değişikliği onların işi ifa ettikleri işvereni değiştirmez, bu nedenle söz konusu işçiler itiraz hakkına sahip değildir⁷¹.

İşçinin sessiz kalması itiraz olarak nitelendirilemez⁷². İtiraz hakkı feshe karşılık gelmediğinden gerekçelendirilmesi gerekmez⁷³. İtiraz için gerçekliğe dayanan bir nedenin varlığı da şart değildir⁷⁴. Bu açıdan işçinin devre rıza göstermeme isteği yeterli kabul edilir. İşçinin haklı nedeni olsa bile bunu itiraz metninde belirtmemesi önem arz etmez⁷⁵. İşçinin metin içerisinde itiraz ifadesini kullanması gerekli değildir⁷⁶. İşçinin ifadelerinden sözleşmesinin yeni işverene geçmesini istemediğinin anlaşılması yeterlidir⁷⁷.

2. İtirazın Yönelileceği Kişinin Belirlenmesi

İşçinin itiraz hakkını kullanmak suretiyle iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesini önlemesi bu doğrultuda bir eylemde bulunmasına bağlıdır⁷⁸. Eylemin istenilen hüküm ve sonuçları doğurması, hem istenilen sonuca hem doğru kişiye yöneltilmesi neticesinde mümkün olabilir. Sonuç olarak, itiraz süresinin başlaması ve itirazın geçerli olabilmesi için doğru kişiye yöneltilmesi gerekir⁷⁹.

TTK m. 178'de itirazın kime yönelileceği hususu yer almamıştır. Bu açıdan işçi tereddütte kalabilecek ve belki bu durum itiraz süresinin kaçırılmasına dahi neden olabilir. İtirazın muhatabının kim olacağına yönelik Türk hukukunda çeşitli görüşler öne sürülmüştür. *Bir görüşe göre*, itirazın muhatabı bakımından işçinin seçim hakkına sahip olduğu kabul edilmelidir. Devralan veya devreden işverenlerden birine yapılacak itiraz yeterli olur⁸⁰. *Bu görüşe eklemeye yapan bir görüşe göre*, itirazın muhatabı devre ilişkin bilgilendirmenin kimin tarafından yapıldığından bağımsız olarak işverenlerden herhangi biri olabilir⁸¹. *Diğer görüşe göre*, işçinin itirazı tanıdığı işverene veya her iki işverene birden yöneltilmesi seçenekler arasında yer alsada bu konudaki en uygun çözüm Alman hukukunda kabul edilen itirazın yönelileceği kişiyi işçinin tercihine bırakmaktır⁸².

⁷¹ Birleşmeden devralan işyerindeki işçilerin de etkilenmesi mümkün iken, onlara itiraz hakkının verilmemesi dikkate değer bir durumdur. Bkz. WILDHABER, Isabelle, *Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen*, Schulthess Verlag, Zürich, 2011, s. 169.

⁷² MULLER-GLOGE, MUNCH, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 118. İtiraz hakkının örtülü olarak kullanılabilmesine ilişkin görüşler için bkz. ASTARLI, s. 89; KAYIK AYDINALP, s. 150.

⁷³ FACINCANI, Nicolas / SUTTER, Reto: "Art. 333", ETTER, Boris / FACINCANI, Nicolas / SUTTER, Reto (Hrsg.): SHK - Stämpflis Handkommentar, Stämpfli Verlag, Zürich, 2021, s. 502; MULLER-GLOGE, MUNCH, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 115; HAMACHER, BECK, InsO § 128 Betriebsveräußerung, Rn. 28; SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 55; STAEHELIN, ZK, Art. 333a, s. 55; WILDHABER, s. 169; REHBINDER / STOCKLI, BK, Art. 333, s. 89; ASTARLI, s. 89.

⁷⁴ SCHREIBER, HAND, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 6; ASTARLI, s. 89.

⁷⁵ WILDHABER, Isabelle: "Kapitel 20 Umstrukturierungen / I. - II. / A. - C.", PORTMANN, Wolfgang / VON KAENEL, Adrian (Hrsg.), Praxis Kommentar, *Fachhandbuch Arbeitsrecht*, Schulthess Verlag, Zürich, 2018, s. 836.

⁷⁶ MULLER-GLOGE, MUNCH, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 118; HAMACHER, BECK, InsO § 128 Betriebsveräußerung, Rn. 28.

⁷⁷ MULLER-GLOGE, MUNCH, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 115. İtiraza ilişkin iradenin açıkça ifade edilmesi gerekmektedir. Bkz. SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 56.

⁷⁸ FACINCANI / SUTTER, SHK, Art. 333, s. 502; SCHREIBER, HAND, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 6.

⁷⁹ WILDHABER, s. 174.

⁸⁰ ASTARLI, s. 90. Aynı görüşte bkz. ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 145.

⁸¹ KAYIK AYDINALP, s. 152.

⁸² ALP, s. 63.

İsviçre Borçlar Kanunu'nda itirazın muhatabı hakkında bir hüküm olmasa da İsviçre Birleşme Kanunu'nun 1'inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan çalışanların korunması prensibinden, işçilerin hem devreden hem devralan işverenlere itiraz hakkını yöneltebileceği sonucunu ortaya çıksa da⁸³, İsviçre hukukunda çeşitli görüşler öne sürülmüştür. *Bir görüşe göre*, öğretide farklı görüşler yer alsa da devirden önce veya devirden sonra itirazın somut işverene yapılması yerinde olur⁸⁴. *Diğer görüşe göre*, itiraz hakkının kullanılması her iki işvereni de ilgilendirir, ancak itirazın ikisine birden yapılması işçi için zorluk yaratabilir. Dolayısıyla itiraz işverenlerden birine yapılmalı, itiraz yapılan işveren diğerine bilgilendirmede bulunmalıdır⁸⁵. *Bir diğer görüşe göre*, çeşitli ihtimaller sayılabilirse bile, en mantıklı çözüm işçinin itirazın yöneltileceği kişiyi seçme hakkına sahip olmasıdır⁸⁶. Alman hukukunda ise, itirazın hem eski hem yeni işverene yapılabileceği kabul edilmektedir⁸⁷.

Bize göre, daha sonra da ifade edeceğimiz üzere, bilgilendirme yükümlülüğünden ve işçilik alacaklarından müteselsilen sorumlu olan işverenlerin, itiraz hakkının sonuçlarına da birlikte katlanacağı açıktır. Her iki işveren itiraz süreci içerisinde aktif olarak yer aldığından, işçinin her iki işverene de itiraz hakkını yöneltmesinin mümkün olduğunun kabulü gerekir. Ayrıca itiraz hakkını etkili şekilde kullanmak isteyen işçinin, itirazı hâlihazırdaki (somut) işverene yöneltmesinin daha doğru olacağı da söylenebilir⁸⁸.

3. Devir Hakkında İşçinin Bilgilendirilmesi

İşçilerin bilgilendirmesi, tüm koşulları değerlendirip buna göre itiraz hakkını kullanılmasında büyük önem arz etmektedir⁸⁹. İşçiler ancak usulüne uygun bir bilgilendirme neticesinde itiraz hakkını kullanıp kullanmayacağına karar verebilir ve bu hakkın kullanılması sonucunda alacağı önlemleri belirleyebilir⁹⁰.

İşçilere verilecek bilginin içeriği itiraz hakkını kullanmasında etkili olmakla birlikte, bu hakkın kullanılmasını kolaylaştıran bir yönünün de bulunması gerekir⁹¹. Bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi işveren değişikliğini engellemez, ancak yükümlülük değişiklikten sonra da devam eder⁹². Bilgilendirmenin yapısal değişiklikten önce yapılması yerinde olur⁹³. İşveren değişikliğinden önce bilgilendirme yapılmamışsa, değişiklikten sonra yapılmak suretiyle bu konudaki eksiklik giderilebilir⁹⁴. İtiraz hakkının sonuçlarına ilişkin bilgi eksikliği olan bir işçinin sırf bu nedenle bilgilendirme yükümlülüğünün usulüne uygun yapılmadığını öne sürmesi işverenin söz konusu yükümlülüğü yerine getirmedeği anlamına gelmez⁹⁵.

⁸³ WILDHABER, s. 175.

⁸⁴ FACINCANI / SUTTER, *SHK*, Art. 333, s. 502. Benzer yönde bkz. STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 852.

⁸⁵ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 56. İtiraz hakkı konusunda diğerini bilgilendirmeyi, işverenler açısından sözleşmeden doğan yan edim yükümlülüğü olarak ifade etmek mümkündür. Bu şekilde işçi kendi etki alanında bulunmayan işlemlerin belirsizliklerinden de kurtulmuş olmaktadır. Bkz. WILDHABER, s. 175.

⁸⁶ WILDHABER, s. 174.

⁸⁷ WILLEMSSEN, Heinz Josef / LEMBKE, Mark: "Die Neuregelung von Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang", *NJW*, 2002, s. 1160; HAMACHER, *BECK*, InsO § 128 Betriebsveräußerung, Rn. 28; SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 6. Devreden ve devralan işverenlerin bu konuda birbirlerini bilgilendirmeleri kendi sorumluluklarındadır. Bkz. SIMON, *BECK*, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 58.

⁸⁸ İtiraz hakkının kime yönelteceği belirlenirken devir tarihi esas alınmamalıdır. Zira işçi çoğu zaman devrin hangi tarihte tamamlandığını tespit edememektedir. Devir tarihindeki belirsizliklerin de bu konuda işçiye yüklenmesi gerekmektedir. Bkz. WILDHABER, s. 174-175.

⁸⁹ VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 649.

⁹⁰ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 65; STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 851.

⁹¹ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 109.

⁹² SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 7.

⁹³ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 65. Bölünme halinde yapısal değişiklikten önce bilgilendirme yapılmalıdır. Bkz. VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 649.

⁹⁴ SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 7. Devre ilişkin bilgiler tamamlanmadan işçi devre onay verdiğini beyan ederse bunu geçerli bir rıza olarak kabul etmek gerekir. Bkz. STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 851.

⁹⁵ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 109.

Bilgilendirme yükümlülüğünden devreden ve devralan işveren müteselsil olarak sorumludur⁹⁶. Bu anlamda taraflardan birinin işçi veya işçileri bilgilendirmesinin diğerinin yararına olduğu kabul edilir⁹⁷. Ayrıca işçi itirazını işverenlerden birine yöneltirse, itirazın yapıldığı işverenin diğer işvereni bu konu hakkında bilgilendirmesi gerekir⁹⁸. Bilgilendirme yükümlülüğü devirden önce yerine getirilmezse yükümlülüğün sona erdiği kabul edilmez, bilakis yükümlülük devirden sonra da devam eder⁹⁹.

Bilgilerin kapsamı için objektif bilgi düzeyi ile değil, aksine tarafların sahip olduğu subjektif bilgilerin varlığına dayanarak çözüme gidilmelidir¹⁰⁰. Bu anlamda bilgileri işçiye sağlayan taraf açısından bilgilerin doğru oluşu, yükümlülüğün yerine getirilmesi için yeterli olarak kabul edilmelidir¹⁰¹. Bilgilerin doğru oluşu için işçilere verildiği anın da önemi vardır¹⁰². O an için doğru olan bilginin devirden uzun bir süre sonra ve değişen koşullara göre anlamını yitirmesi, bilginin doğruluğunu etkilememelidir. Çalışanların bilgilendirilmesini bir bilgi beyanı olarak sınıflandırmak gerekir. Bu anlamda bilgi, bir irade beyanı olarak yorumlanamaz¹⁰³.

Ticaret şirketlerinin bölünmesinde sadece bölünen şirketin çalışanları değil, ayrıca devralan şirketin çalışanlarının da devirden etkilenmesi söz konusu olabilir. Devralınma amacıyla bölünen şirket sadece bölünme olgusu hakkında işçileri bilgilendirilmesi yeterli değildir. Her ne kadar pozitif düzenleme mevcut değilse de BGB § 613a/V hükmüne benzer şekilde, Türk hukuku açısından da bölünme nedenlerinin ve bölünmenin hukuki, ekonomik ve sosyal olarak sonuçlarının işçilere bildirilmesinin kabulü gerekir¹⁰⁴. Bu içeriğe sahip olan bilgileri destekleyici öncelikli olarak mali ve ticari nedenlere yer verilmesi düşünülebilir¹⁰⁵. Bilgilendirmenin içeriğinde; yeni işverenin ekonomik durumu, işyerinde organizasyonel değişikliğe gitmesinin söz konusu olabileceği veya toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına devam edileceği gibi hususların bulunmasının yerinde olacağı ifade edilebilir¹⁰⁶. Yapısal değişikliğin hangi ekonomik amaçla yapıldığının işçilere bildirilmesinin önemi yoktur¹⁰⁷.

İsviçre hukukunda bilgilendirmenin içeriğini devrin; sebebi, hukuki, ekonomik ve sosyal sonuçları oluşturmaktadır¹⁰⁸. Bilgilendirme yükümlülüğünün özel bir şekilde yapılacağına ilişkin İsviçre Borçlar Kanunu'nda herhangi bir kanun hükmü yoktur¹⁰⁹. Bu bağlamda bilgilendirme sözlü veya yazılı şekilde yapılabilir¹¹⁰. İsviçre Birleşme Kanunu uyarınca ticaret şirketlerinde yapısal değişiklik halinde

⁹⁶ MUCKL, Patrick: "Rechtsfolgen einer fehlerhaften Unterrichtung des Arbeitnehmers bei Betriebsübergang - BAG", *NZA 2005*, 1302, s. 396; SCHREIBER *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 7; MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 111; HAMACHER, *BECK*, InsO § 128 Betriebsveräußerung, Rn. 28.

⁹⁷ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 111; SCHREIBER *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 7.

⁹⁸ WILLEMSSEN / LEMBKE, s. 1160.

⁹⁹ WILLEMSSEN / LEMBKE, s. 1163.

¹⁰⁰ SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 7; MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 111. Bilginin içeriğinde daha sonradan meydana gelen değişiklikler, onun yanlış veya eksik verildiği anlamına gelmez. Bkz. MUCKL, s. 396.

¹⁰¹ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 111. Eksik veya yetersiz bilgi ile itiraz hakkı kullanılırsa, itiraz hakkının geçersiz olduğu kabul edilebilir. Bkz. MUCKL, s. 396.

¹⁰² WILLEMSSEN / LEMBKE, s. 1163; SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 7.

¹⁰³ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 112.

¹⁰⁴ VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 648.

¹⁰⁵ REHBINDER / STOCKLI, *BK*, Art. 333, s. 104.

¹⁰⁶ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 65; REHBINDER / STOCKLI, *BK*, Art. 333, s. 104.

¹⁰⁷ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 107.

¹⁰⁸ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 65. İsviçre Şirketlerin Çalışanlarını Bilgilendirme ve Yönetime Katılma Hakkında Kanun'un (Mitwirkengesetz, MitwG) 9'uncu maddesi uyarınca işverenin bilgi vermekle yükümlü olduğu söylenebilir. Bkz. REHBINDER / STOCKLI, *BK*, Art. 333, s. 104.

¹⁰⁹ REHBINDER / STOCKLI, *BK*, Art. 333, s. 104.

¹¹⁰ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a s. 65. Bilgilendirme yükümlülüğü ancak doğru bilgilerin işçilere iletilmesi ve işçilerin bu bilgileri rahatça anlaması sonucunda amacına ulaşır. Bu nedenle karmaşık durumların yer aldığı bir işyeri devrinde bilgilerin işçilere yazılı şekilde iletilmesi doğru olur. Bkz. REHBINDER / STOCKLI, *BK*, Art. 333, s. 105.

bilgilendirme doğrudan işçiye değil, eğer işyerinde işçi temsilciliği varsa bu kuruma yapılması gerekir (FusG Art. 28/1)¹¹¹.

Alman hukukunda işverenlerin işçileri bilgilendirme yükümlülüğünün bulunduğu BGB § 613a/V maddesinde düzenlenmiştir¹¹². Buna göre önceki ya da sonraki işverenin; devirden etkilenen işçiyi devirden önce olmak kaydıyla¹¹³, devrin planlanan zamanı ya da tarihi, devrin neden yapıldığı, devrin işçileri açısından ortaya çıkabilecek hukuki, ekonomik ve sosyal sonuçları ve işçiler için planlanan tedbirler hakkında yazılı şekilde¹¹⁴ bilgilendirmesi gerekmektedir¹¹⁵.

Türk hukuku bakımından ise, TTK m. 178'de bilgilendirme yükümlülüğüne yer verilmemesi isabetsiz olmuştur. Bilgilendirmenin yapılması itiraz hakkının kullanılacağı an bakımından başlangıç kabul edileceğinden yazılı olarak yapılması gerektiği düşüncesindeyiz. Ayrıca bilgilendirmenin iş sözleşmelerinin devrinden önce yapılması işçi açısından daha faydalı olacaktır. Böylece itirazın işçiler tarafından yapılıp yapılmayacağı, yeni işverenin yanında çalışmadan önceki aşamada açıklığa kavuşturulması sağlanacaktır.

4. İtirazın Hukuki Niteliğinin ve Şeklinin Belirlenmesi

İtiraz hakkı, varması gerekli bir irade beyanı olarak kabul edilir¹¹⁶. Tek taraflı olarak yapılan itiraz, bağlayıcı bir irade beyanıdır¹¹⁷. Yeni bir hukuki durumun ortaya çıkmasının veya mevcut hukuki durumun şekillendirilmesinin bir irade beyanı ile gerçekleşmesi yenilik doğuran haklar sayesinde mümkün olmaktadır¹¹⁸. Bu anlamda itiraz hakkı yenilik doğuran haklar arasında yer alır¹¹⁹. Bozucu yenilik doğuran haklar, hak veya hukuki ilişkiyi kullanılmalarıyla birlikte ortadan kaldırırlar¹²⁰. İtiraz hakkı, kullanılması ile taraflar arasındaki iş sözleşmesini sona erdirir. Bu nedenle itiraz hakkının bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu söylenebilir¹²¹.

Aşağıda da ifade edeceğimiz üzere Alman hukukunda itiraz hakkının kullanımı farklı sonuçlar ortaya çıkarır. Bu anlamda itiraz hakkı geleceğe etkili sonuçlar doğuran yenilik doğuran hak olarak kabul edilse de geçmişe etkili sonuç çıkarabildiği için, Alman hukukunda itiraz hakkının geleceğe etkili sonuçlar doğuran yenilik doğuran hakların özelliklerine zıt bir muhtevaya sahip olduğu ifade edilmektedir¹²².

Kanunda itiraz hakkının şekline ilişkin düzenlemenin yer almaması önemli eksikliklerdir. Söz konusu eksiklik öğretide eleştiri konusu olmuştur. *Bir görüşe göre*, TBK m. 12'den hareketle itirazın şekli önemli değildir. İtirazın yazılı, sözlü veya zımni olarak yapılmasında bir sakınca yoktur¹²³. *Diğer gö-*

¹¹¹ REHBINDER / STOCKLI, *BK*, Art. 333, s. 104.

¹¹² Uygulamada devir hakkında bilgilendirmenin devirden bir ay önce yapılması tavsiye edilmektedir. Ancak işverenlerin en geç devir esnasında bilgilendirmeyi yapması gerekir. Bkz. WILLEMSSEN / LEMBKE, s. 1163.

¹¹³ BGB § 613/VI maddesinden işçilerin sözleşmelerinin devrinden önce bilgilendirilmesi gerektiği sonucu çıkarılabilir. Böylece işçilerin itiraz kararları henüz eski işveren için iş gördükleri sırada netleşebilir. Bkz. MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 113.

¹¹⁴ *Willemsen/Lembke*'ye göre, daha sonra ortaya çıkabilecek sorunları ortadan kaldırmak amacıyla bilgilendirmenin yazılı şekilde yapılması işverenlerin yararına olacaktır. Bkz. WILLEMSSEN / LEMBKE, s. 1160. Alman kanun koyucusu BGB § 613/V hükmünde işçilerin yazılı şekilde bilgilendirilmesini öngörmüştür. Bunun nedeni olarak bilgilendirme yükümlülüğünün ispat ve kanıt fonksiyonu değil, bilgi ve belgeleme işlevlerinin ön planda olması gösterilebilir. Bkz. MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 112.

¹¹⁵ Eksik bilgilendirme vb. itirazların önüne geçebilmek için işverenlerin BGB § 613a/V'de yer alan konular hakkında işçilere eksiksiz bilgi vermesi yerinde olacaktır. Bkz. WILLEMSSEN / LEMBKE, s. 1160.

¹¹⁶ FACINCANI / SUTTER, *SHK*, Art. 333, s. 502; MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 115; SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 6; STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 56.

¹¹⁷ SIMON, *BECK*, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 55.

¹¹⁸ EREN, Fikret / DÖNMEZ, Ünsal: *Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt: III*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 96.

¹¹⁹ SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 6.

¹²⁰ EREN / DÖNMEZ, s. 100.

¹²¹ Benzer yönde bkz. ALP, s. 61; KAYIK AYDINALP, s. 141.

¹²² HAMACHER, *BECK*, InsO § 128 Betriebsveräußerung, Rn. 28.

¹²³ ASTARLI, s. 89.

rüşe göre, yazılı ve sözlü itiraz yeterli olmakla birlikte ispat kolaylığı açısından itiraz hakkının yazılı olarak kullanılması yerinde olacaktır¹²⁴. *Bir diğer görüşe göre*, itirazın şekli için İşK m. 109'dan hareketle yazılılık şartının aranması gerektiği ifade edilebilir. Yazılılık şartını geçerlilik koşulu değil, ispat kolaylığı olarak anlamak gerekir¹²⁵.

İsviçre hukukunda da konu tartışmalıdır. *Bir görüşe göre*, itiraz herhangi bir şekle tabi değildir. İtiraz bir fesih olmadığından feshe ilişkin şekil kuralları burada uygulanmaz¹²⁶. *Diğer görüşe göre*, işçinin sessiz kalması öğretide devralan işverende çalışmaya devam edeceği anlamında yorumlanmakla birlikte, ispat açısından çalışanın itiraz hakkını yazılı şekilde bildirmesi daha isabetlidir¹²⁷. Alman hukukunda ise, itiraz için yazılı şekil koşulu aranmıştır¹²⁸. Öğretide elektronik formun da yazılılık şartını yerine getirebileceği haklı olarak ifade edilmiştir¹²⁹.

Bize göre, Alman hukukuna benzer şekilde Türk hukukunda da itirazın yazılı şekilde yapılması aranmalıdır. Çalışma koşullarında değişiklik için dahi yazılı bildirim ve yazılı cevabın bulunması ve bunların belirli süre aralığında yapılmasının arandığı bir hukuk sistematığında, itiraz sonucu iş sözleşmesi sona erecek işçiler için sözlü beyanın yeterli görülmesi yerinde değildir. Dolayısıyla yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğunun Kanun'da yer almamasının isabetsiz olduğu söylenebilir.

Fesihte olduğu gibi, itirazın da bir kere yapıldıktan sonra tek taraflı olarak geri alınabilmesi mümkün değildir¹³⁰. İtiraz ancak tarafların ortak iradeleri sonucu ortadan kaldırılabılır¹³¹. Alman hukukundaki bir görüşe göre, işverenin işçiyi bilgilendirme zamanı bu açıdan önem taşımaz. Şöyle ki, işverenin bilgilendirmede bulunmadığı bir zamanda işçi itiraz hakkını kullanırsa ve işveren hakkın kullanılmasından sonra işçiyi bilgilendirirse, işçi geç bilgilendirme nedeniyle yaptığı itirazdan geri dönmeyebilir¹³². Bize göre, itirazın yapılmasının yanı sıra doğru bilgilendirme sonucu belki de yapılmayacak olması da aynı önemdedir. İşverenlerin doğru bilgilendirmede bulunması işçinin çekincelerini ortadan kaldırabilir. Bu bağlamda, olması gereken hukuk açısından, Türk hukukunda itirazın ancak usulüne uygun bir bilgilendirme sonucu yapılabileceğinin ve bu tarihten önce yapılan itirazların geçersiz olacağını kabulü gerekir.

5. İtirazın Hangi Sürede Yapılacağı Sorunu

İtiraz hakkının zamanında yapılması sözleşmenin yeni işverene geçmesini engelleyebilir¹³³. Ancak TTK 178'deki ifade esas alındığında ise, belirli bir süre dahi olsa sözleşmenin devralan işveren ile devam edeceği ihtimali söz konusu olmaktadır. Gerçekten *Alp*'e göre, itiraz hakkı sözleşmenin devralan işverene geçmesinden sonra kullanılmışsa veya birleşme veya bölünme işlemleri devam ederken kullanılmış ancak kanuni bildirim süresi dolmadan devir işlemi gerçekleşmişse, iş sözleşmesi bir süre dahi olsa devralan işverende devam etmiş olur¹³⁴.

¹²⁴ ALP, s. 63.

¹²⁵ KAYIK AYDINALP, s. 150.

¹²⁶ FACINCANI / SUTTER, *SHK*, Art. 333, s. 502. Benzer yönde bkz. WILDHABER, s. 169; STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 852.

¹²⁷ WILDHABER, s. 169. Benzer yönde bkz. STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 852.

¹²⁸ SIMON, *BECK*, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 56; KIEL, Heinrich: "KSchG § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen", ASCHEID, Reiner / PREIS, Ulrich / SCHMIDT, Ingrid (Hrsg.): Kündigungsrecht, Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 6. Baskı, C.H.BECK, 2021, Rn. 497a; SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 6.

¹²⁹ SIMON, *BECK*, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 56.

¹³⁰ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 115; KIEL, *GROß*, KSchG § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen, Rn. 497a.

¹³¹ İşçinin itiraz hakkını kullanması öncesinde çalıştığı işvereni ile itirazın iptali konusunda anlaşması tek başına yeterli olmaz. Bkz. MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 115.

¹³² MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 115.

¹³³ SIMON, *BECK*, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 50.

¹³⁴ ALP, s. 65.

İşçinin itiraz hakkı süresi içerisinde bu hakkı kullanmaması ise sözleşmesinin devreden işverene geçişine neden olur¹³⁵. Ancak işçinin itirazı hangi süre aralığında yapacağı ne TTK m. 178'de ne de kanuni düzenleme için esas alınan OR Art. 333'te hüküm altına alınmıştır. İtiraz hakkına ilişkin birçok hususta olduğu gibi süre konusu da Kanunda düzenlenmeyerek öğretideki tartışmaları beraberinde getirmiştir. *Bir görüşe göre*, işçi dürüstlük kuralı çerçevesinde makul süre içerisinde itiraz hakkını kullanmalıdır¹³⁶. *Diğer görüşe göre*, İşK m. 22 hükmü itirazın süresi bakımından uygulanabilir. Bu süre yeterli olmakla birlikte, işçinin bu süre içerisinde sessiz kalması ve itiraz etmemesi örtülü kabul olarak değerlendirilmelidir¹³⁷. *Bir diğer görüşe göre*, öğretide ileri sürülen altı günlük süre oldukça kısa olmakla birlikte, İşK m. 15/1'in esas alınması halinde de deneme süresinin iki aylık bir süreye tekabül etmesi nedeniyle itiraz süresinin çok uzun olacağı ifade edilebilir. Bu nedenle Alman Medeni Kanun'u esas alınarak bir aylık itiraz süresinin öngörülmesi yerinde olacaktır¹³⁸. *Diğer bir görüşe göre ise*, İşK m. 20'de belirtilen işe iade dava açma süresi (şimdi işe iade talebiyle arabulucuya başvurma) olan bir aylık sürenin itiraz hakkı bakımından uygulanabilir olduğu söylenebilir. Ancak bunun için yasal düzenlemenin varlığı gerekmektedir¹³⁹.

İsviçre hukukunda da konu tartışmalıdır. *Bir görüşe göre*, öğretide bir aylık süre fikrinin öne sürülmesine rağmen işveren tarafından işçileri itiraz hakları için dürüstlük kuralı çerçevesinde daha az veya daha fazla bir sürenin belirlenebilmesinin mümkün olduğu kabul edilmelidir¹⁴⁰. *Diğer görüşe göre*, işçinin itiraz için düşünme süresi için son tarihi işveren belirleyebilir. Bu bağlamda işverenin çalışan temsilcilerini veya işçileri bilgilendirdiği tarihten itibaren bir veya iki haftalık süre düşünmek için yeterli olabilir¹⁴¹. *Bir diğer görüşe göre*, öğretide çoğunluk görüş olan bir aylık sürenin basit işyeri devirlerinde çok uzun, karmaşık işlemlerin bulunduğu bir devir işleminde ise çok kısa olabileceği ifade edilmektedir. Bu nedenle, itiraz süresi somut olaya ve dürüstlük kuralına göre belirlenmelidir¹⁴². İsviçre hukukundaki çoğunluk görüşe göre ise, bir aylık deneme süresi itiraz hakkı bakımından da uygulama alanı bulur¹⁴³.

Alman hukukunda itiraz süresi BGB § 613a/VI'de bir ay olarak hüküm altına alınmıştır. Buna göre, itirazın süresi § 613a/V maddesindeki esaslara uymak suretiyle işçinin bilgilendirildiği tarihten itibaren başlar¹⁴⁴. İşverenler arasında yapılacak devir işlemlerinin tarihi bu anlamda önem arz etmez¹⁴⁵. İşçilerin iş sözleşmelerinin devralan işverene geçiş tarihi, itirazın başlangıç tarihini etkilemez¹⁴⁶. Eğer bilgilendirme doğru yapılmamış ise, bir aylık sürenin geçmesi itiraz hakkının kaybedilmesine neden olmaz¹⁴⁷. Bu anlamda devirden sonra dahi itirazın yapılabilmesi mümkün olur¹⁴⁸.

¹³⁵ STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 851.

¹³⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 214. Benzer yönde bkz. ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 145.

¹³⁷ ALP, s. 62-63.

¹³⁸ ASTARLI, s. 92.

¹³⁹ KAYIK AYDINALP, s. 150.

¹⁴⁰ FACINCANI / SUTTER, *SHK*, Art. 333, s. 503.

¹⁴¹ MUELLER, Martin L.: "Sonderprobleme des Betriebsübergangs, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung", *ARV-DTA*, 2022, Sayı 3, s. 242.

¹⁴² STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 851.

¹⁴³ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 55.

¹⁴⁴ MUCKL, s. 395; MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 119; SCHREIBER, *HAND*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 6; SIMON, *BECK*, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 57. *Kiel*'e göre, işçi ancak bilgilendirme ile işveren değişikliğinin sonuçlarını değerlendirebilir. O halde itirazın da bilgilendirme sonucu başlayacağını ifade etmek yerindedir. Bkz. KIEL, *GROß*, KSchG § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen, Rn. 497a. *WILLEMSSEN / LEMBKE*'e göre, işçilerin devir hakkında kendiliğinden genel bilgiye sahip olması itiraz hakkının bir aylık süresini başlatmaz. Bkz. *WILLEMSSEN / LEMBKE*, s. 1160.

¹⁴⁵ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 119.

¹⁴⁶ MULLER-GLOGE, *MUNCH*, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 120.

¹⁴⁷ HAMACHER, *BECK*, InsO § 128 Betriebsveräußerung, Rn. 28a; SIMON, *BECK*, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 57; KIEL, *GROß*, KSchG § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen, Rn. 497a; *WILLEMSSEN / LEMBKE*, s. 1160.

¹⁴⁸ MUCKL, s. 395; *WILLEMSSEN / LEMBKE*, s. 1160. Alman hukukunda bilgilendirmenin yanlış veya eksik yapılması ya da hiç yapılmaması ile ilgili olarak çeşitli görüşler öne sürülmüştür. *Kiel*'e göre, işverenler tarafından doğru bilgi yapılmaması veya bilgilerde eksiklik bulunması durumunda süresiz itiraz hakkından bahsedilebilir. Bkz. KIEL, *GROß*, KSchG § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen, Rn. 497a. *Muckl*'a göre, bilgilendirmenin eksik, yanlış veya hiç yapılmaması sadece devir sonrasında yapılmasından kaynaklanıyorsa, bir aylık süre bu tarihten itibaren

Bize göre, her halükârda itiraz hakkı için kesin bir son tarihin belirlenmesi gerekmektedir¹⁴⁹. Genel olarak bildirim sürelerinin esas alındığı itiraz hakkı düzenlenmesinde itiraz hakkının süresi açısından yine “kanuni bildirim süreleri” dikkate alınabilirdi. Öğretide *Kayık Aydınalp*, bir örnek olarak sunduğu bu hususa, işçilerin hangi süreye tabi olacağını tespit edememesi ve artırılmış bildirim süreleri nedeniyle çekince koymuştur¹⁵⁰.

İtirazın hakkının süresi kadar hangi anda başlayacağını da belirlenmesi şarttır. Kural olarak itiraz süresini kaçırın işçinin artık itiraz hakkını kullanamayacağını kabul etmek gerekir. İtiraz hakkının kullanılabilmesi ana ilişkin Türk ve İsviçre hukukunda farklı görüşler öne sürülmüştür. *Bir görüşe göre*, işçi devri öğrendiği veya öğrenmesi gereken andan itibaren itiraz hakkını kullanabilir¹⁵¹. *Diğer görüşe göre*, itiraz süresi çalışanın devri öğrenmesi ile başlar. Eğer bilgilendirme eksik şekilde yapılmışsa itiraz hakkı devir sonrasında da devam eder. İşçinin itiraz süresini kusuruyla geciktirmesi ihtimaline karşın itiraz hakkını derhal kullanması yerinde olabilir¹⁵². *Bir diğer görüşe göre*, itiraz hakkının süresinin bilgilendirme prosedürünün yerine getirilmesi sonucu işçinin devri öğrendiği ya da en geç yapısal değişikliğin gerçekleştiği andan itibaren başladığı kabul edilmelidir¹⁵³. İsviçre Federal Mahkemesi kararlarında itiraz hakkı süresinin, işçinin devir sözleşmesini öğrendiği veya en geç devir işleminin fiilen gerçekleştiği tarihte başlayacağı ifade edilmektedir¹⁵⁴.

Bize göre, öncelikle Kanun’da işçinin devir hakkında bilgilendirilmesi aranmalıdır. Bilgilendirme tarihinin devirden önce veya sonra olması mümkündür. Doğru ve eksiksiz bilgilerin işçilere verilmesi ile itiraz etme hakkı da doğmuş olur. Fakat bu yönde bir düzenleme yapılmaması durumunda işçi ancak işveren tarafından keyfi olarak bilgilendirilmesini bekleyecek veya bir şekilde kendi çabalarıyla devir hakkında bilgi edinecek ve itiraz süresi de bu tarihten itibaren başlayacaktır. “İşçinin öğrenme olgusunun” ne şekilde ispatlanacağı ise müphemdir¹⁵⁵. Öte yandan, sürenin işlemlerini ve işçinin devre ilişkin bilgi sahibi olduğunu ispatlamak isteyen işverenlerin her halükârda işçiyi bilgilendirme ihtiyacı hissedebileceği de söylenebilir.

TTK m. 178’de itiraz süresi hakkında hüküm bulunmaması tarafların aralarında anlaşmak suretiyle itiraz süresini iş sözleşmesi yaparken veya toplu iş sözleşmelerinde düzenleyebileceği düşüncesini akla getirmektedir. Bize göre, Kanun’da bunu engelleyici bir hüküm bulunmaması nedeniyle, eğer belirttiğimiz görüş doğrultusunda bir düzenleme yapılmayacaksa, tarafların aralarında anlaşarak itiraz süresini belirleyebileceği söylenebilir. İşverenin itiraz süresini yönetim hakkı çerçevesinde tek taraflı olarak takdir etmesinin mümkün olmayacağı düşüncesindeyiz.

Diğer açıdan işçiye de düşünmesi açısından yeterli sürenin verilmesi gerekir. Tarafların anlaşması durumunda alt sınır olarak kanuni bildirim süreleri esas alınabilir. İşçinin düşünme süresi devralan işvereni de etkileyeceğinden üst sınır çok uzun olacak şekilde belirlenmemelidir. Bu bağlamda üst sınır olarak devir tarihinden sonra kanuni bildirim sürelerini aşmayacak şekilde bir sürenin belirlenmesi söz konusu olabilir.

başlar. Bu durumda gecikmeli bir bildirim yapılmış kabul edilir. İtiraz süresi gecikmeli bildirimden sonraki bir aylık süre çerçevesinde sınırlanabilir. Bunun haricinde itiraz süresine katı bir üst sınır belirlemek söz konusu olmaz. MUCKL, s. 395. *Willemsen/Lembke*’ye göre, kanun lafzından da anlaşılacağı üzere metinde belirtilen bir aylık sürenin haricinde farklı bir süre sınırı bulunmamaktadır. Ancak eksik ve yanlış bilginin olduğu hallerde, dürüstlük kuralı itiraz süresinin üst sınırını oluşturur. Bu anlamda genel bir üst sınır yerine, somut olayın özelliklerine göre ve dürüstlük kuralı çerçevesinde bir üst sınır belirlenebilir. WILLEMSSEN / LEMBKE, s. 1160.

¹⁴⁹ WILDHABER, *PRAXIS*, Kapitel 20 Umstrukturierungen / I. - II. / A. - C., s. 836.

¹⁵⁰ Bkz. KAYIK AYDINALP, s. 150.

¹⁵¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 214. İşçinin itiraz süresinin işveren veya “kanun” tarafından belirlenmesi durumunda, işçi bilgilendirilmesinden itibaren itiraz hakkını kullanabilir. Bkz. STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 851.

¹⁵² WILDHABER, *PRAXIS*, Kapitel 20 Umstrukturierungen / I. - II. / A. - C., s. 836.

¹⁵³ VON DER CRONE / GERSBACH / KESSLER / VON DER CRONE / INGBER, s. 310.

¹⁵⁴ Bkz. STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 55.

¹⁵⁵ İşçinin öğrenme anı olarak yeni işverenden talimat aldığı ana denk gelen tarih esas alınabilir. Bkz. WILDHABER, *PRAXIS*, Kapitel 20 Umstrukturierungen / I. - II. / A. - C., s. 836.

6. İtiraz Hakkından Vazgeçme

Feragat, hak sahibinin hakkının değiştirmeksizin veya devretmeksizin yahut yeni bir hak meydana getirmeksizin geleceğe dönük olmak üzere sona erdirilmesi olarak ifade edilebilir. Kural olarak feragat, tek taraflı ve varması gerekli bir irade beyanı ile yapılabilir¹⁵⁶. Acaba işçinin itiraz hakkından da feragat etmesi mümkün müdür?

Türk ve İsviçre hukukunda bu soruya farklı cevaplar verilmiştir. *Bir görüşe göre*, itiraz hakkından vazgeçme mümkündür. İşçi yazılı veya sözlü olarak itiraz hakkından vazgeçtiğini işverene bildirebilir¹⁵⁷. *Diğer görüşe göre*, feragat örtülü olarak yapılabilirse dahi bunun başka olgularla desteklenmesi gerekir. Örneğin, işçinin rekabet yasağına ilişkin bir sözleşme yapması itiraz hakkından örtülü feragat ettiği anlamına gelebilir¹⁵⁸. *Bir diğer görüşe göre*, işçinin itiraz hakkını kullanmayacağından devirden önce işverene bildirmesi mümkündür, bu halde işçi itiraz hakkı doğduğu anda artık bu hakkı kullanamaz¹⁵⁹. Genel olarak İsviçre hukuku açısından ise, eğer işçi itiraz hakkı süresince susmuş ve iş görmeye devam etmişse, itiraz hakkından zımnen feragat ettiği varsayılır ve böylece iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesine rıza gösterdiği sonucuna varılır¹⁶⁰.

Bize göre de itiraz hakkının işçinin tek taraflı beyanı ile ortadan kaldırılabilmesi mümkündür¹⁶¹. Feragatin şüpheye yer vermeyecek şekilde açık olması gerekir¹⁶². Feragatin yazılı olarak yapılması gerekmez, ancak ispatını kolaylaştırmak amacıyla yazılı yapılması yerinde olur¹⁶³. İşveren itiraz hakkını tek taraflı olarak ortadan kaldıramaz veya itiraz hakkının süresini kısaltamaz¹⁶⁴. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde yer verilecek bir hüküm ile de itiraz hakkı ortadan kaldırılamaz¹⁶⁵.

Feragatin ne zaman yapılacağı da önem arz eder. Buna ilişkin Alman hukukundaki bir görüşe göre, bu husus ancak iş sözleşmeleri ile söz konusu olabilir ve iş sözleşmesinde bu yönde bir düzenleme olması halinde yapılan itirazın sonuç doğurmayacağı söylenebilir¹⁶⁶. İsviçre hukukundaki bir görüşe göre ise, itiraz hakkına ilişkin hüküm emredici olduğundan itiraz hakkından bu hak doğmadan önce vazgeçme söz konusu olamaz¹⁶⁷.

Türk hukuku bakımından itiraz hakkından feragatin devir işleminin başladığı andan itibaren yapılması gerekir¹⁶⁸. Zira iş sözleşmelerinin devri ve ödünç iş ilişkisi gibi iş hukuku kurumlarında işçinin onayı devir anında istenir iken, bir bakıma onay anlamına gelen itiraz hakkından feragatin devir öncesi mümkün olacağını ifade etmek yerinde olmaz. Aksi görüşteki bir görüşe göre ise, iş sözleşmesi yapılırken veya daha sonradan eklenecek bir kayıtla bu haktan vazgeçmek mümkün olabilir¹⁶⁹.

¹⁵⁶ GÜMÜŞ, Alper: *Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 1177.

¹⁵⁷ ASTARLI, s. 93.

¹⁵⁸ KAYIK AYDINALP, s. 154.

¹⁵⁹ REHBINDER / STOCKLI, *BK*, Art. 333, s. 88-89.

¹⁶⁰ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 56; WILDHABER, *PRAXIS*, Kapitel 20 Umstrukturierungen / I. - II. / A. - C., s. 836; REHBINDER / STOCKLI, *BK*, Art. 333, s. 88; STREIFF / VON KAENEL / RUDOLPH, s. 852. Öte yandan İsviçre hukukunda feragatin bilgilendirme yükümlülüğüne dahil olup olmadığına ilişkin görüş belirten *SIMON*'a göre, bilgilendirme yükümlülüğünün feragat açısından da dikkate alınıp alınmayacağına ilişkin içtihat henüz olmasa da işveren tedbir amaçlı feragat öncesi işçiyi bilgilendirmelidir. Bkz. *SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang* Rn. 59. Benzer yönde bkz. *KIEL, GROß, KSchG § 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen*, Rn. 497a.

¹⁶¹ Benzer yönde bkz. *SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*, Rn. 59.

¹⁶² Benzer yönde bkz. *SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*, Rn. 59.

¹⁶³ Benzer yönde bkz. *SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*, Rn. 59.

¹⁶⁴ Benzer yönde bkz. *SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*, Rn. 59.

¹⁶⁵ Benzer yönde bkz. *SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*, Rn. 59; ASTARLI, s. 93.

¹⁶⁶ Benzer yönde bkz. *SIMON, BECK, UmwG § 324 Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*, Rn. 59.

¹⁶⁷ STAEHELIN, *ZK*, Art. 333a, s. 56.

¹⁶⁸ KAYIK AYDINALP, s. 153.

¹⁶⁹ ASTARLI, s. 93.

7. İtiraz Hakkının Kullanılması Durumunda İş Sözleşmesinin Hangi İşverende Devam Edeceği Problemi

TTK m. 178 uyarınca işçinin işyerinin devri işlemleri bittikten sonra (itiraz süresi de dolduktan sonra) iş sözleşmesinin geçişine itiraz etmesi durumunda itiraz, sözleşmenin devralan işverene geçmesini engellemez. Devirle birlikte sözleşme artık devralan işverene geçmiş kabul edilir. İşçinin itiraz hakkının kullanılması ile iş sözleşmesi kanun gereği sona erer¹⁷⁰. Feshe benzemesine rağmen itiraz hakkına fesih beyanına ilişkin hükümlerin uygulanması söz konusu olmaz¹⁷¹. Tıpkı belirli süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi işveren kanuni işten çıkarma süresi içerisinde ancak haklı bir nedenin varlığı halinde iş sözleşmesini feshedebilir¹⁷².

TTK m. 178’de itiraz neticesinde iş sözleşmelerinin hangi süre sonunda sona ereceği hakkında “kanuni işten çıkarma süresi” esas alınmıştır. Kanun’daki ifadeden kanuni bildirim sürelerini anlamak gerekir. Burada taraflarca iş veya toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan bildirim sürelerinin uygulanmayacağı ifade edilebilir. Türk hukukunda işçinin devralan işverene geçişi ve iş sözleşmesinin devralan işverende devam etmesi durumunda tarafların hak ve borçlarının da varlığını sürdüreceğinin amaçlandığı söylenebilir.

İsviçre hukukunda iş sözleşmelerin geçişi ve tarafların borçlarının devam etmesi açısından farklı görüşler ileri sürülmüştür. *Bir görüşe göre*, eğer işçiye devir sonrasında sarkacak şekilde bir düşünme süresi verilmişse, başlangıçta iş sözleşmesinin devralan işverene geçtiği kabul edilse de işçiye verilen süre sona erinceye kadar iş sözleşmesi askıdadır¹⁷³. *Diğer görüşe göre*, işçi bazı durumlarda iş sözleşmesinin devralan işverene geçişini engelleyemez. Devirden sonraki sürece sarkan itiraz süresinin olduğu bir ilişkide, işçi kısa bir süreliğine de olsa iş sözleşmesinin devredilmiş olduğuna katlanmak zorunda kalır¹⁷⁴.

Alman hukukunda ise itiraz hakkı sonrası ortaya çıkan sonuçlar daha farklıdır. Alman kanun koyucusu iş sözleşmelerinin sona ermesini değil, aksine devam etmesi yöntemini benimsemiştir. Buna göre işçi iş sözleşmesinin geçişine itiraz ederse ve itiraz işyeri devrinden önceki döneme rastlarsa, iş sözleşmesi devralan işverende kalır. Eğer itiraz hakkı kullanımı devralma tarihinden sonraki bir tarihte kullanılırsa, bu halde de sözleşme sona ermez. İşçinin iş sözleşmesi devreden işverende kalmaya devam eder. Bu anlamda itiraz hakkının geleceğe yönelik sonuç doğuran bir yenilik doğuran hak olma özelliğinden sapma gözükür. Devreden işveren işe geri dönen işçinin iş sözleşmesini sırf devir işlemi nedeniyle sona erdiremez. Ancak işverenin işletmesel nedenlerle iş sözleşmesini feshetme hakkının saklı olduğu kabul edilmektedir¹⁷⁵. Bir görüşe göre bu durumda devralan işverenle devam eden iş sözleşmesi kusurlu/fiili iş ilişkisi (*das fehlerhafte/faktische Arbeitsverhältnis*) çerçevesinde ele alınmalı ve geleceğe dönük sona erme hükümleri uygulanmalıdır¹⁷⁶.

Bize göre, Türk hukuku bakımından kanun koyucunun itiraz hakkının devam ettiği, ancak sözleşme devrinin gerçekleştiği dönemde tarafların temel borçlarının askıda kalacağını hüküm altına almaması isabetli olmuştur. Yeni işveren hakkında bilgi sahibi olmak isteyen işçinin gerçek bilgilere en yakın olduğu an belki de ancak yeni işverenin emir ve talimatları altında işini yerine getirdiği an olabilir. İşçi işyerindeki somut operasyonel değişiklikleri, işverenin yönetim şeklini veya işyeri uygulamalarını ancak bu aralıkta değerlendirebilir.

¹⁷⁰ ALP, s. 63; REHBINDER / STOCKLI, BK, Art. 333, s. 89.

¹⁷¹ REHBINDER / STOCKLI, BK, Art. 333, s. 89. *Alp’e göre*, itiraz hakkının fesih bildirimi ile aynı anlama gelip gelmediğine ilişkin İsviçre öğretisindeki görüşlerin peşinen kabulü doğru değildir. Zira Türk hukuku açısından itiraz hakkının fesih bildirimi olarak değerlendirilmesi düşünülebilir. Bkz. ALP, s. 67.

¹⁷² WILDHABER, s. 168.

¹⁷³ REHBINDER / STOCKLI, BK, Art. 333, s. 86.

¹⁷⁴ MUELLER, s. 240.

¹⁷⁵ MUCKL, s. 397.

¹⁷⁶ MULLER-GLOGE, MUNCH, BGB § 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang, Rn. 122.

C. Tartışmalı Bir Husus: Kıdem Tazminatı

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin en az bir yıllık kıdemini bulunmasının yanı sıra iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi gerekmektedir. İtiraz hakkının kullanılması neticesinde iş sözleşmesinin sona ermesi hali halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran bir sona erme biçimi olarak hüküm altına alınmamıştır. TTK'da da kıdem tazminatına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle öğretide çeşitli görüşler öne sürülmüştür. *Bir görüşe* göre, kıdem tazminatı için kanunda boşluk bulunmaktadır. Bu anlamda iş mahkemeleri iş hukukunun genel ilkeleri çerçevesinde bu boşluğu doldurmalıdır. Mevcut boşluk işçilerin kıdem tazminatı alması gerektiği yönünde yapılacak bir yöntemle doldurulmalıdır¹⁷⁷. *Diğer görüşe göre*, işçinin itiraz hakkı ile iş sözleşmesi işçi tarafından değil esasen kanun gereği sona ermektedir. Kıdem tazminatına hak kazanma bakımından kanun boşluğu olduğu söylenebilir. Boşluk 1475 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının ikinci bendine kıyas yapılması yoluyla doldurulabilir¹⁷⁸.

Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, davalı şirketlerden birisi diğeri ile devralma yoluyla birleşmiştir. Buna istinaden, devralan işyerindeki işçi iş sözleşmesinin devrine rıza göstermemiş ve böylece itiraz hakkını kullanmıştır. İşçi kanuni bildirim süreleri boyunca devreden işverenin yanında çalışmaya devam etmiştir. Davalılardan kıdem tazminatı talebinde bulunan işçinin bu talebi yerel mahkeme tarafından haklı görülmüş ve davacı lehine kıdem tazminatına hükmedilmiştir. Davalılar kararı temyiz etmiş, Yargıtay davalıların temyiz gerekçesini haklı bulmuş ve kararın bozulmasına karar vermiştir. Yargıtay'a göre, her ne kadar itiraz hakkı TTK m. 178 çerçevesinde kullanılsa da işyeri devrine ilişkin genel hüküm İşK m. 6'dır. Dolayısıyla devir işçi açısından haklı neden olmadığından, kıdem tazminatına hak kazanılamayacaktır¹⁷⁹.

Kararı incelediğimizde, Yargıtay kararında itiraza fesih anlamı yüklediği gözükmektedir. Kararda işçinin "*fesih bildiriminde bulunduğu*" ifadesini kullanılmış ve bu anlamlandırma sonucunda feshin kimin tarafından yapıldığı esas alınmıştır. İtirazın kullanılması, işçi tarafından yapılan bir bildirimli fesih olarak kabul edilmiş ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmedilmiştir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, itiraz ve fesih birbirine benzemekle birlikte aynı kavramlar değildir. Dolayısıyla itiraz hakkının kullanımı feshin kullanımı gibi değerlendirilmemelidir. İtirazın iş sözleşmesini kanun gereği sona erdirdiği, işçi tarafından yapılan bir bildirimli fesih olmadığı ve dolayısıyla kıdem tazminatına hak kazandıracığı kabul edilmez.

SONUÇ

İşK m. 6'da özellikle vurgulanan işyeri veya bir bölümünün devri dolayısıyla iş sözleşmelerini feshetmek isteyen işçilerin sırf işyeri devrini haklı sebep gösteremeyecekleri ifadesi, itiraz hakkı ile sınırlı da olsa işçi lehine evrilmiştir. Bu sınır, TTK'da yer alan itiraz hakkı yalnızca ticareti şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirmesinde kullanılabilmesi, ticaret şirket hüviyetine sahip olmayan işyerlerinde çalışan işçilerin bu haktan yararlanamaması şeklinde ortaya çıkar. Her ne kadar bu hakkın kapsamı dar olsa da olması gereken hukuk gereği yeni bir düzenleme ile ticaret şirketleri dışındaki işyerlerinde kullanılabilir hale getirilmelidir. Gerçekten, kanun koyucunun Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan ve iş ilişkilerine getirdiği yeniliklerden biri olan itiraz hakkı kavramını kanunlaştırırken birtakım eksiklikler bıraktığı aşikârdır. Kanun'da işçiye itiraz hakkı tanınmakla birlikte bu hakkın ne zaman doğacağı, hangi sürede kullanılacağı, itirazın içeriği, hangi muhataba yöneltileceği ve ne şekilde düzenleneceği belirtilmemiştir. Bu eksiklikler İşK m. 6'da yapılacak bir değişiklikle giderilebilir.

¹⁷⁷ ALP, s. 67. Benzer görüşteki *Astarlı*'ya göre, hakim boşluğu amaca uygun yorum yaparak doldurmalıdır. Dolayısıyla işçi kıdem tazminatına hak kazanmalıdır. *ASTARLI*, s. 96. Benzer yönde bkz. *MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL*, s. 279.

¹⁷⁸ SÜZEK, *İş Hukuku* s. 215-216.

¹⁷⁹ Yargıtay, 9. HD, T. 10.12.2018, E. 2015/28060, K. 2018/22719 (Lexpera, ET: 10.02.2024).

İş sözleşmelerinin sona ermesinde hak kazanılacak kıdem tazminatına, itiraz hakkının kullanılması halinde kazanılıp kazanılmayacağı hususu müphemdir. Yargıtay'a göre itiraz hakkını kullanan işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. İtiraz hakkının kullanımı sonucu sözleşmenin sona ermesi kanun gereğidir. Kanun itiraz sonucu sözleşmenin sona erme tarihini kanuni bildirim sürelerinin sonu olarak belirlese de itiraz işçi yahut işveren feshi değildir. İşçi kanunun kendisine tanıdığı bir hak nedeniyle, fesih halinde hak kazanacağı alacaklardan itiraz sebebiyle mahrum kalmamalıdır.

KAYNAKÇA

- AKI, Erol: “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, Sayı 29, s. 5-12.
- ASCHEID, Reiner / PREIS, Ulrich / SCHMIDT, Ingrid (Hrsg.): *Kündigungrecht, Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen*, 6. Baskı, C.H.BECK, 2021 (Yazar, GROß).
- ASTARLI, Muhittin: “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı”, *Çalışma ve Toplum*, 2013, Cilt 1, Sayı 36, s. 69-106.
- AYHAN, Rıza / ÇAĞLAR, Hayrettin / ÖZDAMAR, Mehmet: *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- BAHTİYAR, Mehmet: *Ortaklıklar Hukuku*, 14. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- BAŞBUĞ, Aydın / YÜCEL BODUR, Mehtap: *İş Hukuku*, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- BAUEN, Marc / BERNET, Robert: *Schweizer Aktiengesellschaft, Aktienrecht - Fusionsrecht - Börsenrecht - Steuerrecht*, Schulthess Verlag, Zürich, 2007.
- BAYSAL, Ulaş: “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinin Devri Halinde Devreden İşverenin Birlikte Sorumluluğu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, Sayı 25, s. 54-60.
- BİLGİLİ, Fatih / DEMİRKAPI, Ertan: *Şirketler Hukuku Dersleri*, 8. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2021.
- BOZKURT, Tamer: *Şirketler Hukuku*, 9. Baskı, Legem Yayıncılık, Ankara, 2018.
- CENTEL, Tankut: “İşyerinin Bir Bölümünün Devrinde Fiziki Mekan”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, Sayı 9, s. 5-9.
- ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, 35. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “İşyerinin Devri Çerçevesinde “İşyeri” ve “İşyeri Bölümü” Kavramları”, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Kadir Has Üniversitesi Sempozyum Yayını, İstanbul, Kadir Has Üniversitesi, 2009, s. 128-168.
- DULAY, Dilek: “İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2011, Sayı 32, s. 1373-1393.
- EKMEKÇİ, Ömer / YİĞİT, Esra: *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- EREN, Fikret / DÖNMEZ, Ünsal: *Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt: III*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- ETTER, Boris / FACINCANI, Nicolas / SUTTER, Reto (Hrsg.): *SHK - Stämpflis Handkommentar, Der Einzelarbeitsvertrag (EAV) unter Einbezug der Art. 319-355 OR sowie Art. 361/362 OR*, Stämpfli Verlag, Zürich, 2021 (Yazar, SHK).
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: *Bireysel İş Hukuku*, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- GÖKTÜRK, Kürşat: “Türk Ticaret Kanununa Göre Ticaret Şirketlerinin Birleşme Süreci ve Bazı Sorunlar”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Sayı 1-2, s. 631-662.
- GÜMÜŞ, Alper: *Borçlar Hukukunun Genel Hükümleri*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.
- HAUSHEER, Heinz / WALTER, Hans Peter (Hrsg.): *BK - Berner Kommentar*, 2. Baskı, Stämpfli Verlag, Zürich, 2014. (Yazar, BK)
- KAYIK AYDINALP, Aslı: *İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler*, Beta Yayıncılık, İstanbul 2017.
- KIRAN, Süleyman: “Md. 180-190”, (Ed.) ŞENOCAK, Kemal: *Şirketler Hukuku Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 550-608.
- KREN KOSTKIEWICZ, Jolanta / AMSTUTZ, Marc / WOLF, Stephan / FANKHAUSER, Roland (Hrsg.): *OFK - Orell Füssli Kommentar, Schweizerisches Obligationenrecht*, 3. Baskı, Orell Füssli, Zürich, 2017 (Yazar, OFK).
- KUNZ, Peter V.: “Umwandlung und Vermögensübertragung im neuen schweizerischen Fusionsrecht - Blicke zurück und nach vorne”, *Aktuelle Juristische Praxis*, 2004, s. 802-814.
- McKENZIE, John / BAKER, Russell (Hrsg.): *SHK - Stämpflis Handkommentar, Fusionsgesetz*, 2. Baskı, Stämpfli Verlag, Zürich, 2015. (Yazar, SHK)

- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion, Ankara, 2022.
- MUCKL, Patrick: “Rechtsfolgen einer fehlerhaften Unterrichtung des Arbeitnehmers bei Betriebsübergang - BAG”, *NZA*, 2005, 1302, s. 395-397.
- MUELLER, Martin L.: “Sonderprobleme des Betriebsübergangs, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung”, *ARV-DTA*, 2022, Sayı 3, s. 237-250.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- NERLICH, Jörg / ROMERMANN, Volker (Hrsg.): *Beck'scher Kommentar, Insolvenzordnung (InsO) / Insolvenzrecht (InsR)*, 47. Baskı, C.H.BECK, 2023 (Yazar, BECK).
- ÖZKARACA, Ercüment: “İşyerinin Devri Halinde İşverenlerin Sorumlulukları”, *İş Hukukunda Üçlü İlişkiler Kadir Has Üniversitesi Sempozyumu*, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul, 2009, s. 169-226.
- POROY, Reha / TEKİNALP, Ünal / ÇAMOĞLU, Ersin: *Ortaklıklar Hukuku I*, 14. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2019.
- PORTMANN, Wolfgang / VON KAENEL, Adrian (Hrsg.): *Praxis Kommentar, Fachhandbuch Arbeitsrecht*, Schulthess Verlag, Zürich, 2018 (Yazar, PRAXIS).
- PULAŞLI, Hasan: *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.
- SACKER, Franz Jürgen / RIXECKER, Roland / OETKER, Hartmut / LIMPERG, Bettina (Hrsg.): *Münchener Kommentar zum BGB*, 9. Baskı, C.H.BECK, 2023 (Yazar, MUNCH).
- SCHMID, Jörg (Hrsg.), *ZK - Zürcher Kommentar*, 5. Baskı, Schulthess Verlag, Zürich, 2014 (Yazar, ZK).
- SCHULZE, Reiner / DORNER, Heinrich / EBERT, Ina (Hrsg.): *Nomos Handkommentar, Bürgerliches Gesetzbuch*, 11. Baskı, Nomos, 2021 (Yazar, HAND)
- SEMLER, Johannes / STENGEL, Arndt / LEONARD, Nina (Hrsg.): *Umwandlungsgesetz: UmwG, Beck'sche Kurz-Kommentare*, 5. Baskı, C.H.BECK, 2021 (Yazar, BECK).
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, Sayı 29, s. 24-39.
- STREIFF, Ullin / VON KAENEL, Adrian / RUDOLPH, Roger: *Arbeitsvertrag: Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7. Baskı, Schulthess Verlag, Zürich, 2012.
- SUSUZ, Kağan: “Md. 134-158”, (Ed.) ŞENOCAK, Kemal, *Şirketler Hukuku Şerhi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s. 310-370.
- SÜMER, Haluk Hadi: *İş Hukuku*, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- SÜZEK, Sarper: “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 15, Özel Sayı s. 311-330.
- SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021 (İş Hukuku).
- ŞAHLANAN, Fevzi: “İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve İş Hukukuna İlişkin Sonuçları”, *TÜHİS*, 2000-2001, Cilt 16, Sayı 4-5, s. 14-24.
- ŞENER, Oruç Hami: *Teorik ve Uygulamalı Ticaret Hukuku Ders Kitabı*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.
- TEKİNALP, Ünal: *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku*, 4. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
- ULUCAN, Devrim: “İşyeri Devrinin İş İlişkilerine Etkisi ve Devir Nedeni İle Yapılan Fesihlerin Hukuki Sonuçları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2009, Sayı 14, s. 34-45.
- VOGT, Hans-Ueli: “Fusion und Umwandlung nach dem neuen Fusionsgesetz, Schweizerische Zeitschrift für Beurkundungs- und Grundbuchrecht”, *ZBGR*, 2004, Sayı 85, s. 141-169.
- VON DER CRONE, Hans Caspar / GERSBACH, Andreas / KESSLER, Franz J. / VON DER CRONE, Brigitte / INGBER, Karin: *Das Fusionsgesetz*, 2. Baskı, Schulthess Verlag, Zürich, 2017.
- WILDHABER, Isabelle: *Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen*, Schulthess Verlag, Zürich, 2011.
- WILLEMSSEN, Heinz Josef / LEMBKE, Mark: “Die Neuregelung von Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang”, *NJW*, 2002, s. 1159-1165.