



PART 5

**THE RIGHT OF THE EMPLOYEE
TO OBJECT TO THE TRANSFER OF
THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP
TO THE TRANSFEREE IN THE
TRANSFER OF THE WORKPLACE
UNDER TURKISH LAW (IN THE
LIGHT OF ARTICLE 6 OF THE
LABOR LAW AND ARTICLE 178 OF
THE TURKISH COMMERCIAL CODE)**

**TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİ
DEVİRİNDE İŞÇİNİN, İŞ İLİŞKİSİNİN
DEVRALANA GEÇİŞİNE İTİRAZ HAKKI
(İŞ KANUNU M. 6 VE TTK. M. 178
IŞIĞINDA)**

NUR SEZGİ ALTIOKKA

PART 5

ABSTRACT | ÖZET

Commercial companies may change their structure depending on the demands of the business world. In our study, the issues regarding the employee's right to object to the transfer of the employment relationship are evaluated within the framework of Article 6 of the Labor Law and Article 178 of the TCC.

Ticari şirketler; iş hayatının gereksinimine bağlı olarak yapı değişikliğine gidebilmektedir. Çalışmamızda, işçinin iş ilişkisinin devrine itiraz hakkına ilişkin hususlar İş Kanunu m. 6 ve TTK m. 178 çerçevesinde değerlendirilmiştir.

KEYWORDS | ANAHTAR KELİMELELER

Transfer Of Workplace, Structural Changes Of Companies, Article 6 Of Labor Law, Article 178 Of Tcc.

İş Yeri Devri, Şirketlerin Yapısal Değişiklikleri, İş Kanunu Madde 6, Ttk Madde 178.

I. INTRODUCTION

The changes brought about by economic developments in enterprises make the transfer of some or all of the workplace's compulsory, and this situation has led to some legal problems. The fact that changing employers while moving to a new place of employment has an impact on the employee, it is necessary to create some legislation to ensure the protection of the employees. Article 6 of the Labor Law stipulates that in the event of the transfer of the workplace or a part of the workplace to another employer based on a legal transaction, the employment contracts of the employees working in the workplace will be transferred to the transferee employer and the provisions and consequences of this transfer are regulated. Article 6 of the Labor Law does not grant the employee the right to object to the transfer of the employment contract to the transferee employer. Article 178 of the TCC, on the other hand, grants the employees affected by the transfer the right to object to the transfer of their employment contracts to the transferee employer in cases where the merger, division and change of type of commercial companies have the characteristics of workplace transfer. In this study, Article 178 of the TCC and Article 6 of the Labor Law are discussed, and the legal nature, exercise and consequences of the right of objection are examined.

I. GİRİŞ

Ekonomik gelişmelerin işletmelerde meydana getirdiği değişimler işyerlerinin bir bölümünün veya tamamının devrini zorunlu hale getirmekte, bu durum da bazı hukuki sorunlara yol açmaktadır. İşyeri devri ile işverenin değişmesinin işçi açısından önem teşkil etmesi, işçinin korunmasına yönelik bazı düzenlemeler yapılması gerekliliğini doğurmuştur. İş Kanunu'nun 6. maddesinde işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başkasına devri halinde, işyerinde çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmelerinin devralan işverene geçeceği ve bunun hüküm ve sonuçları düzenlenmiştir. İş Kanunu m. 6'da işçiye, iş sözleşmesinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı tanınmamıştır. TTK'nın 178. maddesinde ise ticaret şirketlerinin, birleşme, bölünme ve tür değiştirmelerinin işyeri devri özelliğini taşıdığı durumlarda, devirden etkilenen işçilere, iş sözleşmelerinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı tanınmaktadır. Çalışmamızda, TTK m. 178 ve İş Kanunu m. 6'nın üzerinde durularak, itiraz hakkının hukuki niteliği, kullanılması ve meydana getirdiği sonuçlar irdelenmiştir.

II. BASIC CONCEPTS

A. Workplace

Article 2 of the Labor Law defines "workplace" as "the unit in which the employer organizes material and non-material elements and workers together for the purpose of producing goods or services". In the same article, it is stated that the places connected to the workplace, which are qualitatively related to the goods or services produced by the employer in the workplace and which are organized under the same management, and other annexes and tools such as resting, breastfeeding, eating, sleeping, washing, examination and maintenance, physical and vocational training and courtyards are also considered as workplaces¹. "The workplace is a whole within the scope of the work organization formed by the places, annexes and vehicles connected to the workplace".

As stated in the definition in the Labor Law, a workplace is a unit in which tangible and intangible elements and workers are organized for the purpose of producing a specific good or service². The prominent element in the definition of workplace is the realization of "the production of a specific good or service". A workplace is formed by the organiza-

II. TEMEL KAVRAMLAR

A. İşyeri

İş Kanunu'nun 2. maddesinde "işyeri"; "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddede, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlarının da işyerinden sayıldığı belirtilmiştir¹. "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür".

İş Kanunu'nda yer alan tanımda da belirtildiği üzere işyeri, maddi olan ve olmayan öğelerin ve işçilerin belirli bir mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirilmesi amacıyla örgütlendiği bir birimdir². İşyeri tanımında öne çıkan unsur, "belirli bir mal veya hizmet üretiminin" gerçekleştirilmesidir. Bir işyeri bina, makine, malzeme gibi maddi unsurlar ile, patent, alacak, marka gibi haklar, tecrübe, buluş, müşteri ilişkileri gibi maddi olmayan unsurlar ve işçi unsurunun birlikte örgütlen-



FOOTNOTE

¹ Nuri Çelik/ Nürşen Caniklioğlu/ Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 35th Edition, İstanbul 2022, p. 135; Sarper Süzek, İş Hukuku, 20th Edition, İstanbul 2020 p. 187.

² Süzek, p. 187.

DİPNOT

¹ Nuri Çelik/ Nürşen Caniklioğlu/ Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul 2022, s. 135; Sarper Süzek, İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020 s. 187.

² Süzek, s. 187.

tion of tangible elements such as buildings, machinery, materials, rights such as patents, receivables, trademarks, intangible elements such as experience, inventions, customer relations and workers³. Every workplace is an organized association. However, in order to establish the concept of workplace, this organization must be continuous⁴.

B. Enterprise

The concept of enterprise is not included in the Labor Law, and the concept of enterprise is not regulated in the European Union Directive 2001/23/EC, which was taken into consideration while regulating Article 6 of the Labor Law⁵. A single workplace may be included within the scope of an enterprise, or more than one workplace may be included within an enterprise. Although it is not absolutely necessary, while the workplace has a technical purpose, the enterprise has an economic purpose⁶. Therefore, an enterprise can be defined as a whole formed by the organization of one or more workplaces affiliated to an employer in order to achieve an economic objective.

C. Transfer of Workplace

The transfer of the workplace regulated under Article 6 of the Labor Law is the transfer of the rights and management of the workplace, in whole or in part, to another employer⁷. The conditions regarding the transfer of the workplace are regulated in both the Labor Law and the Turkish Code of Obligations numbered 6098 ("TCO"). The Labor Law No. 1475 also has a special provision regarding severance pay in the event of the transfer of the workplace. The provisions regulating the transfer of the workplace in the Labor Law and the TCO are in line with the European Union legislation and are intended to prevent the employment contract between the parties from being affected by the transfer⁸.

Pursuant to the European Union Directive 2001/23/EC, a transfer of the workplace occurs when there is a change of employer and the activities of the workplace are continued by the new employer with the existing employees and within the same work organization⁹. Therefore, in order to speak of a transfer of the workplace, there must be a change of employer.

According to the doctrine and judicial decisions, when determining whether there is

mesi ile oluşur³. Her işyeri örgütlenmiş bir birliftir. Ancak işyeri kavramının ortaya konulması açısından, bu örgütlenmenin sürekli olması gereklidir⁴.

B. İşletme

İş Kanunu'nda işletme kavramı yer almamakta olup, İş Kanunu'nun 6. maddesi düzenlenirken göz önünde bulundurulmuş 2001/23/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'nde de işletme kavramı düzenlenmemektedir⁵. İşletmenin kapsamına tek bir işyeri dahil edilebileceği gibi bir işletme içerisinde birden fazla işyeri de yer alabilir. Mutlak olarak zorunlu olmamakla beraber, işyerinin teknik bir amacı bulunmaktayken, işletmenin iktisadi amacı bulunmaktadır⁶. Dolayısıyla işletme, iktisadi bir hedefe ulaşabilmek adına, bir işverene bağlı bir veya birden çok işyerinin örgütlenmesi ile oluşan bir bütün olarak tanımlanabilecektir.

C. İşyerinin Devri

İş Kanunu m. 6'da düzenlenen işyeri devri, işyerinin bütünü veya bir bölümündeki hakların ve işyerinin idaresinin başka bir işverene geçmesidir⁷. İşyerinin devrine ilişkin koşullar hem İş Kanunu'nda hem de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ("TBK") düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda da işyerinin devri halinde kıdem tazminatı açısından özel düzenleme bulunmaktadır. İş Kanunu ve TBK'da mevcut olan ve işyeri devrini düzenleyen hükümler, Avrupa Birliği mevzuatı ile uyumlu olup, devir işleminden taraflar arasındaki iş sözleşmesinin etkilenmesini engellemeye yöneliktir⁸.

2001/23/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi uyarınca, işveren değişikliği olması ve işyerinin faaliyetinin yeni işveren tarafından mevcut işçiler ve aynı iş örgütlenmesi içerisinde sürdürülmesi durumunda işyeri devrinden söz edilir⁹. Dolayısıyla, işyerinin devrinden söz edilebilmesi için, işveren değişikliğinin mevcut olması şarttır.

Öğretide ve yargı kararlarında belirtildiği üzere, işyeri devrinin mevcut olup olmadığı tespit edilirken yapılan değerlendirmede; işyeri ve işletmenin türü, işletmenin maddi ve maddi olmayan unsurlarının devredilip devredil-

a workplace transfer; the type of workplace and enterprise, whether the tangible and intangible elements of the enterprise are transferred, whether the workers are transferred, whether there is a similarity between the activity before the transfer and the activity after the transfer, and whether the technical purpose of the workplace has undergone any changes are taken into consideration¹⁰. It should also be noted that in order to talk about the transfer of the workplace, this transfer must be based on a legal transaction¹¹. Article 6 of the Labor Law stipulates that "When the workplace or a part of the workplace is transferred to another person based on a legal transaction, the employment contracts existing in the workplace or a part of the workplace at the date of transfer shall be transferred to the transferee together with all rights and obligations." The last paragraph states that the provisions of Article 6 of the Labor Law "shall not apply to the transfer of the workplace or a part thereof to another person as a result of the liquidation of assets due to bankruptcy".

III. LEGAL REGULATIONS REGARDING THE TRANSITION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN THE TRANSFER OF THE WORKPLACE

In order to evaluate the right of the employee to object to the transfer of the employment relationship to the transferee employer in the transfer of the workplace, the concepts of merger and demerger should first be examined, and then the provisions of Article 6 of the Labor Law and Article 178 of the TCC regarding the transfer of the employment relationship should be discussed.

A. The Concepts of Merger and Division

Pursuant to Article 136 of the TCC, "mergers may be in the form of "merger by acquisition", where one company takes over the other company, or "merger by new establishment", where the two companies come together in a new company." A merger "takes place through the spontaneous acquisition of the shares of the transferred company by the shareholders of the company in return for the assets of the transferred company". Pursuant to Article 136/4 of the TCC, "the transferee

mediği, işçilerin devredilip devredilmediği, devirden önceki faaliyetle sonraki faaliyet arasında benzerlik olup olmadığı, işyerinin teknik amacının herhangi bir değişime uğrayıp uğramadığı göz önünde bulundurulur¹⁰. Ayrıca belirtmek gerekir ki işyeri devrinden bahsedebilmek için, bu devrin hukuki bir işleme dayalı olarak gerçekleştirilmiş olması gerekir¹¹. İş Kanunu m. 6'da "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer." hükmüne yer verildikten sonra son fıkrada İş Kanunu m.6'daki hükümlerin "iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmayacağı" belirtilmiştir.

III. İŞYERİNİN DEVRİNDE İŞ İLİŞKİSİNİN GEÇİŞİNE İLİŞKİN KANUNİ DÜZENLEMELER

İşyeri devrinde, işçinin iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itiraz hakkına ilişkin değerlendirme yapabilmek için öncelikle birleşme ve bölünme kavramları irdelenmeli, sonrasında İş Kanunu madde 6 ve TTK madde 178'teki iş ilişkisinin geçişine ilişkin öngörülen düzenlemeler üzerinde durulmalıdır.

A. Birleşme ve Bölünme Kavramları

TTK m. 136 uyarınca, "şirket birleşmeleri, bir şirketin diğerini devralması "devralma şeklinde birleşme" ya da bu iki şirketin yeni bir şirket içerisinde bir araya gelmesi "yeni kuruluş şeklinde birleşme" şeklinde olabilir." Birleşme, "devrolunan şirketin paylarının, devrolunan şirketin malvarlığı karşılığında şirketin ortakları tarafından kendiliğinden iktisap edilmesiyle gerçekleşir". TTK m. 136/4'e göre, "devralan şirket devrolunan şirketin malvarlığını bütün halinde devralır ve devrolunan şirket sona ere-

FOOTNOTE

³ Süzek, p. 188.

⁴ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, p. 137.

⁵ Ertan İren, Avrupa Birliği Yönergesi Karşısında 4857 sayılı İş Kanunu'nun Durumu, Ankara 2008, p. 175 et seq.

⁶ Süzek, p. 191.

⁷ Ömer Ekmekçi, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3th Edition, İstanbul 2021, p. 220.

⁸ Ekmekçi, p. 219.

⁹ Ekmekçi, p. 221.

¹⁰ Yargıtay HGK., T. 15.02.2017, E. 2015/1275, K. 2017/266

¹¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, p. 140; Ekmekçi, p. 222.

DİPNOT

³ Süzek, s. 188.

⁴ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 137.

⁵ Ertan İren, Avrupa Birliği Yönergesi Karşısında 4857 sayılı İş Kanunu'nun Durumu, Ankara 2008, s. 175 vd.

⁶ Süzek, s. 191.

⁷ Ömer Ekmekçi, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul 2021, s. 220.

⁸ Ekmekçi, s. 219.

⁹ Ekmekçi, s. 221.

¹⁰ Yargıtay HGK., T. 15.02.2017, E. 2015/1275, K. 2017/266

¹¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 140; Ekmekçi, s. 222.

PART 5

company takes over the assets of the transferred company as a whole, and the transferred company is terminated and deleted from the trade registry". The merger becomes valid upon the registration of the merger in the trade registry, and at the time of registration, the transferred company automatically transfers all of its assets and liabilities to the transferee company.

Division is the transfer of all or part of the assets of capital companies and co-operatives to other capital companies and co-operatives without liquidation and through partial succession, and as a result of this transaction, the shareholders of the divided company automatically become shareholders of the transferee companies.

Pursuant to Article 159 of the TCC, "a company may be fully or partially divided. In a full spin-off, all assets of the company are divided into parts and transferred to other companies. The shareholders of the divided company acquire the shares and rights of the transferee companies. The company that is fully divided and transferred is terminated and deleted from the trade registry".

Partial division refers to when one or more assets of the divided company are divided and transferred to other companies. In a partial spin-off, the spin-off company is not deleted from the trade registry and continues to operate with its remaining assets. In both full and partial spin-offs, the transferred assets are transferred to the transferee shareholders after the spin-off.



rek ticaret sicilinden silinir". Birleşmenin ticaret siciline tescil edilmesi ile birleşme geçerli olur ve tescil esnasında devrolunan şirket bütün aktif ve pasifleriyle beraber kendiliğinden devralan şirkete geçer.

Bölünme, sermaye şirketlerinin ve kooperatiflerin malvarlıklarının tamamını veya bir kısmını kendisinden ayırarak, tasfiyesiz olarak ve kısmi halefiyet yoluyla başka sermaye şirketlerine ve kooperatiflere devretmeleri ve bu işlemin sonucunda bölünen ortaklığın ortaklarının devralan şirketlere kendiliğinden ortak olmasıdır.

TTK m. 159 uyarınca, "bir şirket tam veya kısmi bölünebilir. Tam bölünmede, şirketin tüm malvarlığı bölümlere ayrılarak diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler. Tam bölünüp devrolunan şirket sona erer ve ticaret sicilinden silinir".

Bölünen şirketin malvarlığının bir veya birden fazla bölümünün bölünmeye tabi tutulması ve diğer şirketlere devredilmesi halinde kısmi bölünmeden söz edilir. Kısmi bölünmede, bölünen şirket ticaret sicilinden silinmez ve geriye kalan malvarlığı ile faaliyet göstermeye devam eder. Tam bölünmede de kısmi bölünmede de devredilen malvarlığı bölünme sonrasında devralan ortaklara geçer.

TTK m. 178'de tam ve kısmi bölünme sonucu işyeri ve işletmenin devrinde işçinin itiraz hakkı, bu devrin iş sözleşmelerine tesiri, devreden ve devralan işverenin sorumluluğu düzenlenmiştir.

Article 178 of the TCC regulates the right of objection of the employee in the transfer of the workplace and enterprise as a result of full and partial division, the effect of this transfer on employment contracts, and the liability of the transferor and transferee employers.

B. Regulation Foreseen In The Labor Law On The Transition of The Employment Relationship In The Transfer of The Workplace

Article 6 of the Labor Law regulating the transfer of workplace;

"1- When the workplace or a part of the workplace is transferred to another person based on a legal transaction, the employment contracts existing in the workplace or a part of it on the date of transfer shall pass to the transferee together with all rights and obligations.

2- The transferee employer is obliged to act according to the date the employee started to work for the transferor employer in the rights based on the length of service of the employee.

3- In case of transfer according to the above provisions, the transferor and transferee employers are jointly liable for the debts that arose before the transfer and that must be paid on the date of transfer. However, the responsibility of the transferor employer for these obligations is limited to two years from the date of transfer.

4- Provisions on joint liability shall not apply in the event of termination of a legal entity through merger or merger or change of its type.

5- The transferor or transferee employer cannot terminate the employment contract solely due to the transfer of the workplace or a part of the workplace and the transfer does not constitute a just cause for termination for the employee. The termination rights of the transferor or transferee employer necessitated by economic and technological reasons or change in work organization or the right of immediate termination of employees and employers for just cause are reserved.

B. İşyerinin Devrinde İş İlişkisinin Geçişine İlişkin İş Kanunu'nda Öngörülen Düzenleme

İş Kanunu'nda işyeri devrinin düzenlendiği 6. madde;

"1- İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

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

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

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

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

6- Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz." şeklindedir.

6- *The above-mentioned provisions shall not apply to the transfer of the workplace or a part of it to another person as a result of the liquidation of the assets due to bankruptcy.*"

As can be seen, Article 6 of the Labor Law stipulates that in the event that the workplace or a part of the workplace is transferred to another employer based on a legal transaction, the employment contracts existing in the workplace or a part of the workplace on the date of transfer shall be transferred to the transferee employer together with all rights and obligations, and it is aimed to prevent any loss of rights of the employee with the automatic transfer of the employment contracts¹². This article, which aims to protect the employee, does not include any provision regarding the employee's objection to the transfer.

C. Regulation Foreseen in the TCC on the Transition of the Employment Relationship in the Transfer of the Workplace

Unlike the abrogated Turkish Commercial Code No. 6762, the TCC introduces provisions regulating employment relations specific to the transfers of commercial companies through merger, division and conversions (TCC 158/4, 178, 190). Article 178 titled "Transition of the Employment Relationship", which is referred to in Article 158/4 of the TCC and Article 190 of the TCC;

"1- In a full or partial spin-off, the service contracts concluded with the employees shall pass to the transferee with all rights and obligations arising from this contract until the day of transfer, unless the employee objects.

2- If the worker objects, the contract of service shall expire at the end of the statutory dismissal period; the transferee and the worker shall be obliged to fulfil the contract until that date.

3- The former employer and the transferee are jointly and severally liable for the employee's receivables due before the division and for the receivables due during the period until the date when the service contract is normally terminated or terminated due to the objection of the employee.

4- Unless otherwise agreed or unless it is understood from the necessity of the situation,

Görüldüğü üzere İş Kanunu madde 6'da işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki işleme dayalı olarak başka birine devredilmesi halinde, devir tarihinde işyerinde veya işyerinin bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralan işverene geçeceği öngörülmüş, iş sözleşmelerinin kendiliğinden geçişi ile işçinin herhangi bir hak kaybına uğramaması amaçlanmıştır¹². İşçinin korunması amacının güdüldüğü bu maddede, işçinin söz konusu devir işlemine itirazına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

C. İşyerinin Devrinde İş İlişkisinin Geçişine İlişkin TTK'da Öngörülen Düzenleme

TTK, 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu'ndan farklı olarak ticaret şirketlerinin yalnızca birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla gerçekleşen devirlerine özgü olarak iş ilişkilerini düzenleyen hükümler getirmiştir (TTK 158/4, 178, 190). TTK m. 158/4 ve TTK m. 190'da atıf yapılan ve "İş İlişkisinin Geçmesi" başlıklı 178. madde;

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

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

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

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

the employer cannot transfer the rights arising from the service contract to a third party.

5- Workers may request the guarantee of their receivables that are due and will become due as provided in the first paragraph.

6- *The shareholders of the transferor company who were liable for the debts of the company before the spin-off shall continue to be jointly and severally liable for the debts arising from the service contract and due until the day of transfer, and for the debts that would have become due if the service contract had been terminated normally or that would have arisen until the termination of the service contract due to the objection of the employee.*"

In the preamble of Article 178 of the TCC, it is stated that the first four paragraphs of the Article are taken from Article 333 of the Swiss Code of Obligations¹³. In the first two paragraphs of the Article, the right to object to the transfer is granted to the employees specific to the structural changes of commercial companies and limited to the transfer of the employment relationship.

Article 178/1 of the TCC grants the employee the right to object to the transfer and stipulates that the employment contracts shall be transferred to the transferee employer only "if the employee does not object to the transfer". Article 178 of the TCC grants the right to object to the transfer of employment contracts to the transferee employer in the event that the merger, division and conversions of commercial companies constitute a transfer of workplace. In other words, in the event that the transfer of the workplace occurs through merger, division or change of type, the employment contracts will no longer be automatically transferred to the transferee employer, and the employment contracts will be transferred to the transferee employer if the employee does not object to the transfer¹⁴. It should be noted that if the employee objects to the transfer, the merger, division or conversion transactions will be legally valid, and the employee's objection to the transfer will only prevent the transfer of the employment contract to the transferee employer¹⁵.

Article 178/2 of the TCC regulates the effect of the employee's exercise of his right to object to the transfer on the employment relationship. Pursuant to the relevant provision,

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

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

TTK m. 178'in madde gerekçesinde; maddenin ilk dört fıkrasının İsviçre Borçlar Kanunu'nun 333. maddesinden alındığı ifade edilmiştir¹³. Maddenin ilk iki fıkrasında, ticari şirketlerin yapısal değişikliklerine özgü olarak ve iş ilişkisinin devri ile sınırlandırılarak işçilere devre itiraz hakkı tanınmıştır.

TTK m. 178/1'de işçiye devre itiraz hakkı tanınmış ve yalnızca "işçi devre itiraz etmediği takdirde" iş sözleşmelerinin devralan işverene geçeceği düzenlenmiştir. TTK madde 178 ile ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumlarının bir işyeri devri niteliği taşıması halinde, söz konusu devirden etkilenen işçilere, iş sözleşmelerinin devralan işverene geçişine itiraz hakkı tanınmıştır. Başka bir deyişle, işyeri devrinin birleşme, bölünme veya tür değiştirme durumlarından biri ile meydana gelmesi halinde artık iş sözleşmelerinin kendiliğinden devralan işverene geçişi söz konusu olmayacak, işçinin devre itiraz etmemesi halinde iş sözleşmeleri devralan işverene geçecektir¹⁴. Belirtmek gerekir ki, işçinin devre itiraz etmesi halinde birleşme, bölünme veya tür değiştirme işlemleri hukuki olarak geçerli olacak olup, işçinin devre itirazı ile sadece iş sözleşmesinin devralan işverene geçmesi engellenecektir¹⁵.

TTK m. 178/2'de ise, işçinin devire ilişkin itiraz hakkını kullanmasının iş ilişkisine etkisi düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca, işçinin, birleşme, bölünme veya tür değiştirmenin işyeri devri niteliği taşıması durumunda iş ilişkisinin devralan işverene geçişine itiraz etmesi halinde, işçinin iş sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erecek; fakat devralan işveren ve işçi iş sözleşmesinin sona erme tarihine kadar sözleşmesel sorumluluklarını yerine getirmekle yükümlü olacaklardır¹⁶.

DİPNOT

¹² İş Kanunu m. 6'nın gerekçesi için bkz. <https://www.lexpera.com.tr>. Erişim Tarihi 26 Nisan 2023.

¹³ TTK m. 178'in gerekçesi için bkz. <https://www.lexpera.com.tr>. Erişim Tarihi 26 Nisan 2023.

¹⁴ Süzek, s. 327.

¹⁵ **Recep Çakrak**, "Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: 'İşçinin İtiraz Hakkı'", Karatahta İş Yazıları Dergisi, Sayı 7, Nisan 2017, s. 150.

¹⁶ **Muhittin Astarlı**, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 1, S. 6, 2013, s. 84.

FOOTNOTE

¹² For the justification of Article 6 of the Labor Law, see <https://www.lexpera.com.tr>. Access Date 26 April 2023.

¹³ For the justification of the Article 178 of TCC, see <https://www.lexpera.com.tr>. Access Date: 26 April 2023.

¹⁴ Süzek, p. 327.

¹⁵ **Recep Çakrak**, "Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: 'İşçinin İtiraz Hakkı'", Karatahta İş Yazıları Dergisi, I. 7, April 2017, p. 150.

PART 5

if the employee objects to the transfer of the employment relationship to the transferee employer in the event of a merger, spin-off or conversion of type, the employment contract of the employee shall terminate at the end of the statutory dismissal period; however, the transferee employer and the employee shall be obliged to fulfil their contractual obligations until the termination date of the employment contract¹⁶.

IV. IV. APPLICATION AREA OF ARTICLE 178 OF THE TCC AGAINST ARTICLE 6 OF THE LABOR LAW

Undoubtedly, the term “transfer of employment relations” also includes the transfer of workplace. This situation has led to a debate as to whether Article 178 of the TCC should be applied in priority to Article 6 of the Labor Code, which regulates the transfer of the workplace in Turkish labor law and does not give the employee the right to object to the transfer of the employment relationship to the transferee employer. At this point, it is necessary to determine whether Article 6 of the Labor Law or Article 178 of the TCC shall be applied in priority.

Considering the references to Art. 178 of the TCO in Art. 158/4 and Art. 190 of the TCC, it can be concluded that Art. 178 of the TCC will be applicable to the mergers, demergers and changes of type of commercial companies regulated under Art. 134-194 of the TCC. The purpose of these provisions in the TCC is to protect the rights of the employees who will be affected by the transfer in the event of a workplace transfer as a result of merger, division or change of type¹⁷.

Article 6 of the Labor Law regulates the fate of employment relations in the event of the transfer of a workplace or a part of a workplace based on a legal transaction. Pursuant to Article 4 of the Labor Law, the provisions on joint liability shall not apply if the employer is a legal entity and the legal entity is terminated by merger or incorporation or change of its type. Since Article 4 of the Labor Law stipulates that the provisions on joint liability shall not be applicable only in the event of termination of a legal entity through merger or incorporation or change

IV. TTK MADDE 178'İN İŞ KANUNU M. 6 KARŞISINDAKİ UYGULAMA ALANI

Kuşkusuz, iş ilişkilerinin devri ifadesi, işyeri devrini de içerisine almaktadır. Bu durum, Türk iş hukukunda işyeri devrini düzenleyen ve işyeri devrinde iş ilişkisinin devralan işverene geçişi hususunda işçiye itiraz hakkı tanımayan İş Kanunu m.6'ya karşılık, TTK m. 178'in öncelikli uygulanıp uygulanmayacağı tartışmasını doğurmuştur. Bu noktada, İş Kanunu m.6'nın mı yoksa TTK m. 178'in mi daha öncelikli olarak uygulanacağını belirlemesi gerekmektedir.

TTK m. 158/4 ve m. 190'da TBK m. 178'e yapılan atıflar da göz önünde bulundurulduğunda, TTK m. 178'in, TTK m. 134-194 arasında düzenlenen ticaret şirketlerinin birleşme, bölünme ve tür değiştirmelerinde uygulama alanı bulacağı sonucuna varılacaktır. TTK'daki bu düzenlemelerin amacı, birleşme, bölünme veya tür değişimi sonucunda bir işyeri devrinin meydana gelmesi durumunda, devirden etkilenecek işçilerin haklarının korunmasıdır¹⁷.

İş Kanunu m. 6 işyeri veya işyerinin bir bölümünün bir hukuki işleme dayanılarak devri halinde iş ilişkilerinin akibetinin ne olacağını düzenlemektedir. İş Kanunu m. 4 uyarınca, işverenin tüzel kişi olması ve tüzel kişiliğin, birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme durumunda birlikte sorumluluk hükümleri uygulama alanı bulmayacaktır. İş Kanunu m.4'te, tüzel kişiliğin, yalnızca birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme durumunda birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulama alanı bulamayacağı düzenlendiğinden, işverenlerin birlikte sorumluluğu haricinde İş Kanunu m. 6'nın uygulanması gerektiği sonucuna varılabilecektir¹⁸.

of its type, it can be concluded that Article 6 of the Labor Law should be applied except for the joint liability of employers¹⁸.

With the entry into force of the TCC, there are two separate legal provisions regulating the effect of the merger, division or change of type of commercial companies and the transfer of workplaces on employment relations. There are different opinions in the doctrine on the determination of which provision in the legislation will be applied with priority. The predominant opinion in the doctrine supports that this problem should be solved with the principles regarding the resolution of the conflict of laws, that the TCC is a later dated law compared to the Labor Law, that the provision titled “transition of the employment relationship” regulated in Article 178 of the TCC is regulated only in cases of merger, division and change of type of companies, and for these reasons, it is a more special provision compared to Article 6 of the Labor Law, which covers all workplace transfers, and argues that Article 178 of the TCC should be applied in priority¹⁹. In the TGNA Justice Commission report on the TCC, it is also stated that Article 178 of the TCC is a special provision vis-à-vis Article 6 of the Labor Law, and this regulation in the commission report also supports the dominant view in the doctrine.

Against the dominant view in the doctrine, there are those who argue that the special law regulating employment relations is the Labor Law, therefore it would not be correct to accept that Article 178 of the TCC is a special regulation regarding the fate of employment relations, and that Article 6 of the Labor Law should be applied in priority over Article 178 of the TCC, even though it is an older dated regulation²⁰. However, it should be noted that this view has not been supported and has taken its place as a minority in the doctrine.

In conclusion, if structural changes in commercial companies result in the transfer of the workplace, it can be stated that Article 178 of the TCC will be applied primarily, and in matters not regulated by the TCC, Article 6 of the Labor Law will be used to fill the gaps in question. Article 6 of the Labor Law shall apply to all transfers of workplaces based on a legal transaction outside the scope of Articles 134-194 of the TCC.

TTK'nın yürürlüğe girmesi ile ticaret şirketlerinin birleşmesi, bölünmesi veya tür değiştirmesi ile gerçekleşen işyeri devirlerinin iş ilişkilerine etkisini düzenleyen iki ayrı kanun hükmü bulunmaktadır. Mevzuattaki hangi düzenlemenin daha öncelikli olarak uygulanacağını belirlemesi noktasında öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretideki baskın görüş; kanunların çatışmasının çözümlenmesine ilişkin ilkeler ile bu sorunun çözülmesi gerektiğini, TTK'nın İş Kanunu'na göre sonraki tarihli bir kanun olduğunu, TTK m. 178'de düzenlenen “iş ilişkisinin geçmesi” başlıklı hükmün yalnızca şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirme durumlarına özgü düzenlendiğini ve bu nedenlerle tüm işyeri devirlerini içerisine alan İş Kanunu m. 6'ya göre daha özel bir hüküm niteliğinde olduğunu desteklemekte, TTK m. 178'in öncelikli olarak uygulanması gerektiğini savunmaktadır¹⁹. TTK'ya ilişkin TBMM Adalet Komisyonu raporunda da TTK m. 178'in İş Kanunu m. 6 karşısında özel bir hüküm olduğu belirtilmekte, komisyon raporundaki bu düzenleme de doktrindeki baskın görüşü desteklemektedir.

Öğretideki baskın görüş karşısında, iş ilişkilerini düzenleyen özel yasanın İş Kanunu olduğunu, dolayısıyla TTK m. 178'in iş ilişkilerinin akibetine ilişkin özel bir düzenleme olduğunun kabul edilmesinin doğru olmayacağını ve her ne kadar daha eski tarihli bir düzenleme olsa da İş Kanunu m. 6'nın TTK madde 178 hükmü karşısında öncelikli olarak uygulanması gerektiğini savunanlar bulunmaktadır²⁰. Ancak belirtmek gerekir ki bu görüş desteklenmemiş ve doktrinde azınlık olarak yerini almıştır.

Sonuç olarak, ticaret şirketlerinin yapısal değişiklikleri işyeri devri sonucunu meydana getiriyorsa, öncelikli olarak TTK m. 178'in uygulanacağı, TTK'da düzenlenmeyen hususlarda ise İş Kanunu m. 6'ya gidilerek söz konusu boşlukların İş Kanunu m. 6'dan yararlanılarak doldurulacağı söylenebilecektir. TTK m. 134-194 kapsamı dışındaki hukuki bir işleme dayalı olarak gerçekleşecek tüm işyeri devirlerinde ise İş Kanunu m.6 uygulama alanı bulacaktır.

FOOTNOTE

¹⁶ Muhittin Astarlı, “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, V. 1, I. 6, 2013, p. 84.

¹⁷ Astarlı, p. 84.

¹⁸ Astarlı, p. 84.

¹⁹ Sarper Süzek, “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, V. 15, Special Edition, 2013, p. 326-327; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, p. 143-144.

²⁰ Ekmekçi, p. 202.

DİPNOT

¹⁷ Astarlı, s. 84.

¹⁸ Astarlı, s. 84.

¹⁹ Sarper Süzek, “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel S., 2013, s. 326-327; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 143-144.

²⁰ Ekmekçi, s. 202.

PART 5

V. APPLICATION OF THE EMPLOYEE'S RIGHT TO OBJECT TO THE TRANSFER OF THE LABOR RELATIONSHIP TO THE TRANSFEREE EMPLOYER IN THE TRANSFER OF THE WORKPLACE WITH- IN THE FRAMEWORK OF ART. 178 OF THE TCC

In our law, the right of objection is defined as a unilateral, innovative right that creates legal consequences upon reaching the other party. The right of objection is a right granted only to the employee, and the transferee employer has no right of objection²¹. Article 178 of the TCC grants the right of objection to the employee, but does not regulate the form, addressee and duration of this objection²². Within the framework of this gap in the law, various opinions have been put forward in the doctrine.

In the doctrine, it is argued that the objection may be made in writing or orally, based on the provision in Article 12 of the TCO stating that *"The validity of contracts is not subject to any form, unless otherwise stipulated by law"*. Although it is argued in the doctrine that the principle of freedom of form and oral objection is also possible, in our opinion, it would be more appropriate to make the objection in writing for ease of proof.

In the doctrine, it is stated that Article 178 of the TCC does not require the existence of any reason for the employee to exercise his right of objection, it is sufficient for the employee to object only to the transfer of the employment relationship, and the employee is not obliged to base this objection on a valid reason²³. In addition, it is stated that even if the employee has shown a reason for objecting to the transfer of the employment relationship, the fact that this reason does not reflect the reality or does not justify the employee's objection will not have a negative consequence for the employee and it cannot be claimed that the employee has abused his right to object²⁴.

There are different opinions in the doctrine regarding to whom the employee should direct his objection regarding the transfer of the workplace, and the majority opinion

V. TTK M. 178 ÇERÇEVESİNDE İŞYERİ DEVRİNDE İŞÇİNİN İŞ İLİŞKİSİNİN DEVRALAN İŞVEREN GEÇİŞİNE İTİRAZ HAKKININ UYGULAMASI

Hukukumuzda itiraz hakkı, tek taraflı, karşı tarafa ulaşması ile hukuki sonuç meydana getiren yenilik doğuran bir hak olarak tanımlanmaktadır. İtiraz hakkı yalnızca işçiye tanınan bir hak olup, devralan işverenin itiraz hakkı mevcut değildir²¹. TTK madde 178'de işçiye itiraz hakkı tanınmış ancak bu itirazın şekline, muhatabına, süresine ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır²². Kanundaki bu boşluk çerçevesinde, öğretide bu konuya ilişkin çeşitli görüşler ileri sürülmüştür.

Öğretide, TBK m. 12'deki *"Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir"* şeklindeki düzenlemeden yola çıkılarak, itirazın yazılı veya sözlü yapılabileceği savunulmaktadır. Her ne kadar öğretide şekil serbestisi ilkesi ve sözlü itirazın da mümkün olduğu savunulmuşsa da kanımızca ispat kolaylığı açısından itirazın yazılı olarak yapılması daha uygun olacaktır.

Doktrinde, TTK m. 178 hükmünde, işçinin itiraz hakkını kullanması açısından herhangi bir nedenin varlığının aranmadığı, işçinin yalnızca iş ilişkisinin devredilmesine itiraz etmiş olmasının yeterli olduğu, işçinin bu itirazını geçerli sayılabilecek bir sebebe dayandırmak zorunda olmadığı ifade edilmektedir²³. İlaveten, işçi iş ilişkisinin devrine itirazında bir sebep göstermiş olsa da bu sebebin gerçeği yansıtmamasının ya da işçinin itirazını haklı kılmamasının işçi açısından olumsuz bir sonuç meydana getirmeyeceği ve işçinin itiraz hakkının kötüye kullandığının öne sürülemediği belirtilmiştir²⁴.

İşçinin işyeri devrine ilişkin itirazını kime yöneltmesi hususunda doktrinde farklı görüşler mevcut olup, Alman hukukunda olduğu gibi işçiye seçimlik bir hak tanınması gerektiği öğretideki çoğunluk görüşü oluşturmaktadır²⁵. TTK m. 178'de aksine bir düzenleme bulunmadığından bahisle ve işçi lehine yorum il-

in the doctrine is that the employee should be granted an optional right, as in German law²⁵. It may be argued that, since there is no contrary provision in Article 178 of the TCC and in accordance with the principle of interpretation in favor of the employee, it will be sufficient for the employee to object to the transferor or transferee company²⁶. Accordingly, the employee will have a right of choice when exercising his objection regarding the transfer and will be able to exercise his right of objection against the transferor or the transferee employer.

Article 178 of the TCC does not stipulate the period of time within which the employee must submit his objection regarding the transfer and when this period will commence. Although it is argued in the doctrine that in cases where there is no need to grant a longer period of time to the employee, the period of 6 business days stipulated in Article 22 of the Labor Law regarding the fundamental change in the working conditions is sufficient²⁷, this period is deemed insufficient for the employee to evaluate whether he will exercise his right of objection or not, and this opinion remains in the minority²⁸. Another view in the doctrine argues that the application of the one-month period clearly stipulated in Swiss judicial decisions and the German Civil Code will be sufficient²⁹.

In our opinion, since the duration of the right of objection granted to the employee is not regulated in the legislation, the duration of the objection may vary according to the

kesi gereğince, işçi tarafından devreden ya da devralan şirkete itiraz edilmesinin yeterli olacağı savunulabilecektir²⁶. Bu doğrultuda, işçi, devre ilişkin itirazını kullanırken bir seçim hakkına sahip olacak ve devreden ya da devralan işverene karşı itiraz hakkını kullanabilecektir.

TTK m. 178'de, işçinin devre ilişkin itirazını yapması gereken süre ve bu sürenin ne zaman başlayacağına ilişkin de herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Öğretide, işçiye daha uzun bir süre tanınmasına gerek olmayan hallerde, İş Kanunu m. 22'de düzenlenen, çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik ile ilgili öngörülen 6 iş günlük sürenin yeterli olduğu savunulmuşsa da²⁷ bu süre işçinin itiraz hakkını kullanıp kullanmayacağını değerlendirebilmesi açısından yetersiz görülmüş ve bu görüş azınlıkta kalmıştır²⁸. Öğretideki diğer bir görüş, İsviçre yargı kararlarında ve Alman Medeni Kanunu'nda açıkça öngörülen bir aylık sürenin uygulanmasının yeterli olacağını savunmaktadır²⁹.

Kanaatimizce, işçiye tanınan itiraz hakkının süresi mevzuatta düzenlenmediğinden, itirazın süresi somut olayın niteliklerine göre değişebilecektir. Konuya ilişkin olarak herhangi bir Yargıtay kararı da halihazırda mevcut değildir. Dolayısıyla, işçinin itiraz hakkını dürüstlük kuralına uygun bir süre içerisinde kullanması gerektiği şu aşamada savunulabilecektir³⁰.

İşçinin itirazına ilişkin sürenin, işçinin devir hakkında bilgilendirilmesi halinde bilgilene-

DİPNOT

21 Şeyma Akkaşoğlu, "Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi", Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2017, s. 121-122.

22 Muhittin Astarlı, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 104, 2013, s. 174-175.

23 Çakrak, s. 150.

24 Akkaşoğlu, s. 123.

25 Akkaşoğlu, s. 123-124.

26 Albayrak Zircirlioğlu, "İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 114, 2014, s. 34.

27 Çakrak, s. 151; Zircirlioğlu, s. 32-33.

28 Çakrak, s. 152; Zircirlioğlu, s. 33.

29 Zircirlioğlu, s. 33.

30 Süzek, İşyeri, s. 327-328.



FOOTNOTE

21 Şeyma Akkaşoğlu, "Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi", Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2017, p. 121-122.

22 Muhittin Astarlı, "Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, I. 104, 2013, p. 174-175.

23 Çakrak, p. 150.

24 Akkaşoğlu, p. 123.

25 Akkaşoğlu, p. 123-124.

26 Albayrak/ Zircirlioğlu, "İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, I. 114, 2014, p. 34.

27 Çakrak, p. 151; Zircirlioğlu, p. 32-33.

28 Çakrak, p. 152; Zircirlioğlu, p. 33.

29 Zircirlioğlu, p. 33.

PART 5

characteristics of the concrete case. There is currently no Court of Cassation decision on the subject. Therefore, it can be argued at this stage that the employee should exercise the right of objection within a period of time in accordance with the rule of good faith³⁰.

It is argued that the period for the employee's objection shall commence from the date of notification, if the employee is informed about the transfer, or from the date the employee learns about the transfer, if the employee is not informed³¹. Therefore, it would be appropriate to accept that the right to object starts from the date the employee is informed about the transfer, or if the employee is not informed, from the date the employee learns about the transfer.

If the employee does not exercise his right of objection within the time limit, it may be concluded that the employee has waived his right of objection, or that the employee has implicitly consented to the transfer of the workplace and tacitly accepted the transfer³². As a result, it can be concluded that the employee must exercise his right of objection against the transferor or transferee employer within a reasonable period of time in accordance with the rule of good faith from the date he learnt about the transfer³³.

VI. THE NATURE OF THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO OBJECTION

The employee's exercise of the right of objection is not among the circumstances that terminate the employment contract, and Article 178/2 of the TCC introduces a new form of termination that is not regulated in the labor law legislation. There is no clear regulation on the legal nature of the termination of the employment contract upon the objection of the employee. Different opinions have been put forward in the doctrine on this issue. The dominant opinion is that the termination of the employment contract upon the exercise of the right of objection by the employee cannot be considered as a termination of the employee or the employer. In the doctrine, it is argued that the termination of the employment contract upon objection is a unique termination³⁴. In Swiss law, it is also stated that the employee's objection to the transfer does not constitute a notice of termination³⁵.

dirilmenin yapıldığı tarihten itibaren, işçiye bilgilendirme yapılmaması halinde ise işçinin devri öğrendiği tarihten itibaren başlayacağı savunulmaktadır³¹. Dolayısıyla, itiraz hakkının, devir hakkında işçinin bilgilendirildiği tarihten itibaren; işçi bilgilendirilmemişse, işçinin devri öğrendiği tarihten itibaren başlayacağını kabul edilmesi yerinde olacaktır.

İşçi, itiraz hakkını süresi içerisinde kullanmaz ise itiraz hakkını kullanmaktan vazgeçtiği ya da işçinin işyeri devrine örtülü olarak onay verdiği, devri zimni olarak kabul ettiği sonucuna varılabilecektir³². Sonuç olarak, işçinin, itiraz hakkını devri öğrendiği tarihten itibaren dürüstlük kuralına uygun olarak, makul bir süre içerisinde devreden ya da devralan işverene karşı kullanması gerektiği sonucuna varılabilecektir³³.

VI. İTİRAZA BAĞLI OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN NİTELİĞİ

İş sözleşmesini sona erdiren durumlar arasında işçinin itiraz hakkını kullanması mevcut olmayıp, TTK m. 178/2 ile iş hukuku mevzuatında düzenlenmeyen yeni bir sona erme şekli meydana gelmiştir. İşçinin itirazı üzerine iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki niteliği hususunda kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide bu konuya ilişkin farklı düşünceler ileri sürülmüştür. Baskın görüş, işçinin itiraz hakkını kullanması üzerine iş sözleşmesinin sona ermesinin işçi ya da işveren feshi olarak değerlendirilemeyeceği şeklindedir. Öğretide, itiraz üzerine iş sözleşmesinin sona ermesinin, kendine özgü bir sona erme hali olduğu savunulmaktadır³⁴. İsviçre hukukunda da işçinin devre itirazının bir feshin bildirimi niteliğinde olmadığı belirtilmektedir³⁵.

Article 178/2 of the TCC stipulates that "if the employee objects, the service contract shall terminate at the end of the statutory dismissal period; the transferee and the employee shall be obliged to fulfil the contract until that date". The "statutory dismissal period" in the said provision should be understood as the end of the legal notice period. The relevant provision stipulates that the employment contract shall terminate at the end of the legal notice period, and it is accepted in the doctrine that the employment contract shall terminate at the end of the legal notice period even if the notice periods are determined differently from the periods stipulated in Article 17 of the Labor Law. Since the termination of the employment contract upon objection does not constitute an employer termination, it is argued in the doctrine that the employer cannot terminate the employment contract by paying the fee for the notice period in advance in accordance with Article 17/5 of the Labor Law.

Another consequence of the termination of the employment contract upon objection is that the employee will not be able to file a reinstatement lawsuit and claim bad faith compensation.

VII. VIII. THE EFFECT OF TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT DUE TO OBJECTION ON LABOR RECEIVABLES

In the event that the employment contract is terminated upon objection, the employee may claim from the employer the wage he/she is entitled to on the date of termination of the contract and, if any, the unused annual leave fee. At this point, the important issue in terms of labor receivables is whether severance pay will be paid to the employee with one year or more seniority in the event of termination of the employment contract upon objection.

In the doctrine, it is evaluated that if the employment contract is terminated upon the exercise of the right of objection by the employee, the inability of the employee to benefit from the termination rights will not be in accordance with the regulation introduced by the legislator in order to protect the employee in case of transfer of the workplace,

TTK m. 178/2'de "işçinin itiraz etmesi halinde, hizmet sözleşmesinin kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona ereceği; devralan ve işçinin o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür olduğu" düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemede yer alan "kanuni işten çıkarma süresi", yasal ihbar süresinin sonu şeklinde anlaşılmalıdır. İlgili hükümde, iş sözleşmesinin yasal ihbar süresinin sonunda sona ereceği düzenlenmiş olup, öğretide iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde ihbar süreleri İş Kanunu m. 17'de öngörülen sürelerden farklı olarak belirlenmiş olsa dahi iş sözleşmesinin yine de yasal ihbar süresinin sonunda sona ereceği kabul edilmektedir. İtiraz üzerine iş sözleşmesinin sona ermesi işveren feshi niteliği taşımadığı için, işverenin iş sözleşmesini İş Kanunu m. 17/5 uyarınca ihbar süresine ilişkin ücreti peşin ödeme suretiyle sona erdirilemeyeceği doktrinde savunulmaktadır.

İtiraz üzerine iş sözleşmesinin sona ermesinin işveren feshi taşımasının bir diğer sonucu da işçinin işe iade davası açamayacak ve kötü niyet tazminatı talep edemeyecek olmasıdır.

VII. İTİRAZA BAĞLI OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN İŞÇİLİK ALACAKLARINA ETKİSİ

İtiraz ile iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçi, sözleşmenin sona erdiği tarihte hak kazandığı ücreti ve eğer var ise kullanmadığı yıllık izin ücretini işverenden talep edebilecektir. Bu noktada işçilik alacakları bakımından önemli olan husus, itiraz üzerine iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bir yıl ve üzeri kıdeme sahip olan işçiye kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceğidir.

Öğretide, işçinin itiraz hakkını kullanması üzerine iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçinin feshine bağlı haklardan yararlanmamasının, kanun koyucunun işyeri devri durumunda işçiyi korumak amacıyla getirdiği düzenlemeye uygun olmayacağı ve işçinin itiraz hakkını kullanmasının bir anlamının olabilmesi için, işçinin itiraz hakkını kullanması halinde işçilik alacaklarından mahrum kalması gerektiği değerlendirilmesi yapılmakta-

FOOTNOTE

³⁰ Süzek, İşyeri, p. 327-328.

³¹ Akkaşoğlu, p. 126.

³² Zincirlioğlu, p. 33.

³³ Süzek, İşyeri, p. 327-328; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, p. 143.

³⁴ Astarlı, Karşılaştırmalı, p. 174; Zincirlioğlu, p. 35; Süzek, İşyeri, p. 329.

³⁵ Çakrak, p. 150.

DİPNOT

³¹ Akkaşoğlu, s. 126.

³² Zincirlioğlu, s. 33.

³³ Süzek, İşyeri, s. 327-328; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 143.

³⁴ Astarlı, Karşılaştırmalı, s. 174; Zincirlioğlu, s. 35; Süzek, İşyeri, s. 329.

³⁵ Çakrak, s. 150.

PART 5

and in order for the exercise of the right of objection by the employee to have a meaning, the employee should not be deprived of the labor receivables in case the employee exercises his right of objection. Some authors in the doctrine accept that the right to severance pay will arise in the event of termination of the contract upon the employee's objection to the transfer.

However, in order for the employee to be entitled to severance pay, the employee must complete one year of seniority and the employment contract must be terminated due to one of the reasons that entitle the employee to severance pay listed in Article 14 of the Labor Law No. 1475. Article 14 of the Labor Law No. 1475 does not include the termination of the employment contract upon the objection of the employee. Therefore, if the employment contract is terminated upon objection, the employee will not be entitled to severance pay.

In the event that the contract is terminated upon the exercise of the right of objection, the payment of severance pay to the employee will clearly contravene Article 14 of the Labor Law No. 1475. The Court of Cassation also stated that *"In the concrete dispute, although the plaintiff employee did not consent to the transfer of the workplace based on the relevant provisions of the Turkish Commercial Code and notified that he terminated his employment contract, Article 6 of the Labor Law stipulates that the transfer of the workplace will not constitute a justified termination for the employee, since the employee who objected to the transfer of the workplace cannot be mentioned as a justified termination, it was erroneous to decide to accept the severance indemnity claim with written justification, while the severance indemnity claim should be rejected, and it required a reversal"*.³⁶ With the evaluation in the form of it has been ruled that the employee will not be entitled to severance indemnity in case of termination of the employment contract in the case of objection.

VIII. CONCLUSION

Article 178 of the TCC, which is an exception to the laws on workplace transfer in Turkish labor law legislation and envisages substantial changes in this field, has resulted in numerous conflicts of opinion in the doctrine and uncertainty in practice. Article 178 of the TCC does not regulate the principles re-

garding the exercise of the right of objection by the employee, and the consequences regarding the labor and social security law are not taken into consideration in the relevant regulation.

Ancak, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin bir yıllık kıdem süresini tamamlaması ve iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılan kıdem tazminatına hak kazandıran sebeplerden biri nedeniyle sona ermesi gerekmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu m. 14'te sayılan nedenler arasında işçinin itirazı üzerine iş sözleşmesinin sona ermesi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, itiraz halinde iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

İtiraz hakkının kullanılması üzerine sözleşmenin son bulması halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi, 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 hükmüne açıkça aykırılık teşkil edecektir. Yargıtay da *"Somut uyumsuzlukta, davacı işçi Türk Ticaret Kanunu'nun ilgili hükümlerine dayanarak iş yeri devrine muvafakat etmemiş ve iş akdini feshettiğini bildirmişse de İş Kanunu'nun 6. maddesinde iş yeri devrinin işçi yönünden haklı fesih oluşturmayacağı hükmü karşısında iş yerine devrine itiraz eden işçinin haklı feshinden söz edilemeyeceğinden kıdem tazminat talebinin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."*³⁶ şeklindeki değerlendirmesiyle, itiraz halinde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanmayacağı yönünde hüküm kurmuştur.

VIII. SONUÇ

Türk iş hukuku mevzuatındaki işyeri devrine ilişkin düzenlemelere istisna teşkil eden ve bu alanda esaslı değişiklikler öngören TTK m. 178, öğretilerde çok fazla görüş ayrılıklarının oluşması ve uygulamada kafa karışıklıklarına sebebiyet vermiştir. TTK m. 178'te işçinin itiraz hakkının kullanılmasına ilişkin esaslar dü-

zenlenmemiş olup, ilgili düzenlemede iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin sonuçlar da dikkate alınmamıştır.

TTK m. 178 ile ticari şirketlerin bölünme, birleşme ve tür değiştirmelerinde iş ilişkilerinin devralan işverene geçişini düzenleyen özel bir düzenleme getirilmiştir. TTK m. 178, tüm işyeri devirlerinde değil, yalnızca ticari şirketlerin bölünme, birleşme ve tür değiştirme yolu ile gerçekleşen devirlerinde uygulama alanı bulması nedeniyle, İş Kanunu m.6'ya göre özel bir düzenleme olarak kabul edilmektedir. İki düzenleme arasında herhangi bir ihtilaf olması halinde, şirketlere ilişkin devirlerde TTK m. 178 uygulama alanı bulacak, hukuki işleme dayalı devirlerde ise İş Kanunu m. 6 uygulanacaktır. TTK m. 178'de yer almayan hususlara ilişkin ise; İş Kanunu m. 6 uygulanacaktır.

BIBLIOGRAPHY

NURİ ÇELİK/ NURŞEN CANIKLIOĞLU/ TALAT CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 35th Edition, İstanbul 2022.

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, 20th Edition, İstanbul 2020.

ERTAN İREN, Avrupa Birliği Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanunu'nun Durumu, Ankara 2008.

ÖMER EKMEKÇİ, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3th Edition, İstanbul 2021.

RECEP ÇAKRAK, Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: İşçinin İtiraz Hakkı, Karatahta İş Yazıları Dergisi, I. 7, Nisan 2017.

MUHİTTİN ASTARLI, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, V. 1, I. 6, 2013.

SARPER SÜZEK, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, V. 15, Special Edition, 2013 (İşyeri).

ŞEYMA AKKAŞOĞLU, "Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi", Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2017.

MUHİTTİN ASTARLI, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, I. 104, 2013 (Karşılaştırmalı).

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, I. 114, 2014.

KAYNAKÇA

NURİ ÇELİK/ NURŞEN CANIKLIOĞLU/ TALAT CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul 2022.

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, 20. Baskı, İstanbul 2020.

ERTAN İREN, Avrupa Birliği Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanunu'nun Durumu, Ankara 2008.

ÖMER EKMEKÇİ, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul 2021.

RECEP ÇAKRAK, Ticari Şirketlerin Yapı Değişikliği Sonucunda İş İlişkisinin Geçmesi: İşçinin İtiraz Hakkı, Karatahta İş Yazıları Dergisi, Sayı 7, Nisan 2017.

MUHİTTİN ASTARLI, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 1, S. 6, 2013.

SARPER SÜZEK, İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel S., 2013 (İşyeri).

ŞEYMA AKKAŞOĞLU, "Şirketlerde Birleşme, Bölünme veya Tür Değiştirmenin İş Sözleşmelerine Etkisi", Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2017.

MUHİTTİN ASTARLI, Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyeri Devrinde İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 104, 2013 (Karşılaştırmalı).

ALBAYRAK ZİNCİRLİOĞLU, İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 114, 2014.

FOOTNOTE

³⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 10.12.2018, E. 2015/28060, K.2018/22719.

DİPNOT

³⁶ Yargıtay 9. H.D., T. 10.12.2018, E. 2015/28060, K.2018/22719.