

|                           |   |                                 |
|---------------------------|---|---------------------------------|
| <b>Üniversite</b>         | : | İstanbul Kültür Üniversitesi    |
| <b>Enstitüsü</b>          | : | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü     |
| <b>Dalı</b>               | : | Özel Hukuk                      |
| <b>Programı</b>           | : | Özel Hukuk                      |
| <b>Tez Danışmanı</b>      | : | Dr. Öğr. Üyesi Muharrem TÜTÜNCÜ |
| <b>Tez Türü ve Tarihi</b> | : | Yükseklisans – Ekim 2023        |

## ÖZET

Anonim şirketler; ulusal ve uluslararası düzeyde büyüyen iktisadi ortamın, rekabet gücü en yüksek ve tercih edilen aktörlerindedir. Bu vasfı ve rolü karşısında anonim şirketler; sürekli bir döngü ve değişim içerisindeki iktisadi rekabette, özünde konumlarını korumak için çeşitli sebeplerle yeniden yapılanma ihtiyacı duymaktadır. Bu yeniden yapılanma modellerinden biri anonim şirketin bölünmesidir. Bu bölünme tam bölünme veya kısmi bölünme olarak gerçekleşebilen ve yasal zeminde koşul, usul ve hukuki sonuçları çerçevelendirilmiş bir yapısal değişiklik türüdür.

Anonim şirketin tercih ettiği bu yapısal değişiklik kimi hallerde; şirkete ait bir işyeri veya bir bölümünün devri ile de sonuçlanabilmektedir. İşyeri veya bir bölümünün devri, nihayetinde işçilerin iş ilişkilerinin de devralan şirkete geçişini gündeme getirmektedir. Söz konusu iş ilişkilerinin karşısında işveren sıfatında olan anonim şirketin; tek taraflı olarak alabildiği bölünme kararı ve sonucunda işyeri veya bir bölümünün devri, işçilerin iş güvencesini ve sahip oldukları haklarını zedeleyebileceğinden gerek Türk Ticaret Kanunu gerekse İş Kanunu nezdinde işçilerin bu işyeri devri karşısında korunmasına yönelik bir takım yasal düzenlemelere yer verilmiştir.

Hukukumuzda kural olarak işyerinin veya bir bölümünün devri halinde iş ilişkilerinin kendiliğinden ve doğrudan devralan işverene geçeceği kabul edilmiştir. Ancak; işyeri devrinin iş ilişkileri üzerindeki etkisine yönelik düzenlemeler olan Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesi ile İş Kanunu'nun 6. maddesi, uygulamada tereddütlere yol açabilecek düzeyde birbiri ile çelişebilmektedir. Özellikle TTK'nin 178. maddesinde işçiye tanınan iş ilişkisinin geçişine itiraz hakkının İŞ K'nin 6. maddesinde tanınmamış olması, öte yandan müteselsil sorumluluk yönünden birbirine zıt ve farklı hükümler içermesi, bu çelişkilerin yalnızca bir kısmıdır. Çalışmamız boyunca değindiğimiz bu çelişkiler ise işçiler arasında birbirinden farklı ve birbirine kıyasla haksız etkiler gösterebilmektedir.

Çalışmamızda, anonim şirketlerin bölünmesi, bölünmenin usul ve koşulları, ayrıca bölünmenin hukuki sonuçları incelenmiş, bölünmenin sonuçlarından biri olabilen işyeri veya bir bölümünün devri, iş ilişkileri üzerindeki etkisi odağında ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışma konumuz gereği TTK'nin 178. maddesi ile İŞ K'nin 6. maddesi kıyaslanarak çatışmalarına yer verilmiş ve uygulanma öncelikleri tespit edilmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde anonim şirketlerin bölünmesi, bölünme usulü ve bölünmenin hukuki sonuçları ele alınmıştır. Bölünmenin işyeri veya bir bölümünün devri niteliğinde olması halinde, hangi yasal düzenlemenin uygulama alanı bulacağı tartışması, yine bu bölümde yapılmıştır. İkinci bölümde, bölünmenin sonuçlarından biri olabilen işyeri veya bir bölümünün devri kavram, tür, usul ve sonuçları yönünden incelenmiştir. Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise işyeri veya bir bölümünün devrinin iş ilişkilerine etkileri, TTK'nin 178. maddesi ile İŞ K'nin 6. maddesinin benzer, farklı veya birbirinin aksine yanları ele alınarak açıklanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Anonim Şirket, Bölünme, Bölünme Usulü, İşyeri Devri, İş Sözleşmesi, İtiraz Hakkı

**University** : Istanbul Kultur University  
**Institute** : Graduate Education Institute  
**Department** : Private Law  
**Programme** : Private Law  
**Supervisor** : Asst. Prof. Dr. Muharrem TÜTÜNCÜ  
**Degree Awarded and Date** : Master of Laws – October 2023

### **ABSTRACT**

Joint stock companies are the most competitive and preferred actors of the economic environment growing at national and international level. In the face of this qualification and role, joint stock companies need restructuring for various reasons in order to maintain its position in essence under the economic competition in a continuous cycle and change. One of these restructuring models is the split of the joint stock company. This division is a type of structural change that can take place as full division or partial division, where the conditions, procedures and legal consequences are framed on the legal ground.

In some cases, this structural change preferred by the joint stock company may also result in the transfer of a workplace or a part of the company. The transfer of the workplace or a part of it eventually brings about the transition of the employee's business relations to the acquiring company. The joint stock company is an employer in the face of the aforementioned business relations and since it can take the division decision unilaterally and the transfer of the workplace or a part of it as a result may damage the job security and rights of the employees, a number of legal regulations have been included in both the Turkish Commercial Code and the Labor Law to protect the workers against this workplace transfer.

As a rule in our law, it is accepted that in case of transfer of the workplace or a part of it, the business relations will automatically and directly pass to the transferee employer. However, Article 178 of the Turkish Commercial Code and Article 6 of the Labor Law, which are regulations regarding the effect of workplace transfer on business relations, may conflict with each other at a level that may cause hesitations in practice. In particular, the facts that the right to object to the transition of the employment relationship, which is granted to the worker in Article 178 of the Turkish Commercial Code, is not recognized in Article 6 of the Labor Law, and they contain contradictory and different provisions in terms of joint liability are only a part of these contradictions. These contradictions, which we have addressed throughout our study, can have different and unfair effects among workers.

In our study, the division of joint stock companies, the procedures and conditions of the division, as well as the legal consequences of the division are examined and the transfer of the workplace or a part of it, which can be one of the results of the division, is discussed in the focus of its effect on business relations. In this context, according to our topic of study, Article 178 of the Turkish Commercial Code and Article 6 of the Labor Law were compared; their conflicts were included; and the priorities for their implementation were determined.

In the first part of our study, the division of joint stock companies, the method of division and the legal consequences of the division are discussed. In the event that the division is a transfer of the workplace or a part of it, which legal regulation will be applied is also discussed in this section. In the second part, the transfer of the workplace or a part of it, which can be one of the results of the division, is examined in terms of concept, type, procedure, and results. In the third and last part of our study, the effects of the transfer of the workplace or a part of it on business relations are explained by considering the similar, different or contradictory aspects of Article 178 of the Turkish Commercial Code and Article 6 of the Labor Law.

**Keywords:** Joint Stock Company, Division, Division Procedure, Transfer of Workplace, Labor Contract, Right of Objection