

# İşçinin İtiraz Hakkının Kapsamı Üzerine

Gökhan TÜRE<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0002-2441-5636

**Öz:** İşçinin itiraz hakkı, iş sözleşmesinin kanuni devrine karşı işçinin irade özerkliğinin korunması amacıyla tanınan bir haktır. Türk hukukunda normatif anlamda itiraz hakkının yalnızca 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu madde 178’de düzenlendiği ve böylece ticaret şirketlerinde yapısal değişikliklerle sınırlı olarak tanındığı görülmektedir. Bu çalışmada işçinin itiraz hakkının kapsamının; işyerinin devri, işverenin ölümü, geçici iş ilişkisi ve asıl işveren - alt işveren ilişkisini de içerecek şekilde içtihat yoluyla genişletilip genişletilemeyeceği sorusuna cevap aranmıştır. Bu cevap aranırken öncelikle itiraz hakkına duyulan ihtiyaç üzerinde durulmuş ve sonrasında karşılaştırmalı hukukta işçinin itiraz hakkının gelişim seyri incelenmiştir. Nihayetinde çalışmada, işçinin itiraz hakkının kapsamının temel hakların dolaylı yatay etkisi teorisi bağlamında kanuni düzenlemelerin amaca uygun sınırlandırılması yoluyla genişletilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** işçinin itiraz hakkı, irade özerkliği, temel hakların yatay etkisi, amaca uygun sınırlandırma.

## On The Scope of the Right to Object of Employee

**Abstract:** The right to object of employee is a right granted in order to protect employee’s autonomy of will against transfer of the employment contract by law. Normatively in the Turkish law the right to object is only regulated under Article 178 of the Turkish Commercial Code (Law No. 6102) and entitled only for structural changes in trading companies. In this study, the answer to the question whether scope of the right to object of employee can be expanded to the events including transfer of undertaking, death of employer, temporary employment relationship and primary employer sub-employer relationship through case law was sought. While seeking this answer, firstly, the need for the right to object was emphasized and then the development course of the right to object of employee in comparative law was examined. Finally, it was concluded that scope of the right to object of employee can be expanded through implementing the theory of indirect horizontal

<sup>1</sup> Dr .Araştırma Görevlisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Makale Geliş Tarihi:17.03.2021-Makale Kabul Tarihi:02.06.2021

effect of fundamental rights and teleological reduction of provisions of law.

**Keywords:** the right to object of employee, autonomy of will, horizontal effect of fundamental rights, teleological reduction.

## Giriş

İşçinin itiraz hakkı ile kastedilen, işçinin tek taraflı irade açıklamasında bulunarak, bir hukuki işlem, hukuki olay yahut mahkeme kararına işçinin iradesi aranmaksızın iş sözleşmesinin devri sonucunu bağlayan kanun hükümlerinin uygulanmasını engellemesidir. Bu hak ile en temelde işçinin irade özerkliğinin korunması amaçlanmaktadır. Türk iş hukuku mevzuatı incelendiğinde bu nitelikte bir hak ile yalnızca Türk Ticaret Kanunu (TTK) m. 178’de karşılaşılmaktadır. Ticaret şirketlerinin bölünmesinde iş ilişkilerinin geçmesini düzenleyen söz konusu maddeye göre; “(1) Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. (2) İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür.”

İşçinin itiraz hakkına ilişkin TTK m. 178’de öngörülen kural, TTK m. 158/4’teki atf gereğince<sup>2</sup> ticaret şirketlerinin birleşmesi ve TTK m. 190’daki atf gereğince<sup>3</sup> ticaret şirketlerinin tür değiştirmesi hallerinde de uygulanacaktır. Bununla beraber işçinin itiraz hakkının kapsamının, yalnızca ticaret şirketlerinde yapısal değişikliklerle<sup>4</sup> sınırlanması mümkün olmayıp, hakkın kapsamının genişletilmesi gerekmektedir<sup>5</sup>. Ancak bunun salt “olması gereken hukuka” ilişkin

<sup>2</sup> TTK m. 158/4’e göre; “İş ilişkileri hakkında 178 inci madde hükmü uygulanır.”

<sup>3</sup> TTK m. 190’a göre; “Ortakların kişisel sorumlulukları hakkında 158 inci ve iş sözleşmelerinden doğan borçlar hakkında 178 inci madde uygulanır.”

<sup>4</sup> Doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere yapısal değişiklik hallerinin tamamında işçilere itiraz hakkının tanınması mümkün değildir. Zira bazı yapısal değişiklik hallerinde işçilerin tamamının yahut duruma göre bir kısmının işvereni değiştirmemektedir. Dolayısıyla yapısal değişikliğe rağmen işvereni değiştirmeyen işçilerin itiraz hakkı bulunmamaktadır. Sözgelimi birleşme durumunda yalnızca katılan şirketin işçilerinin itiraz hakkı bulunmaktadır. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Kayık Aydınalp, Aslıhan; İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, Beta Basım Yayın, İstanbul 2016, s. 160 vd.; Alp, Mustafa; “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)” Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1, s. 51-74, s. 62.

<sup>5</sup> Türe, Gökhan; İş Sözleşmesinin Kurulması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2021, s. 14-15. İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devri bakımından geliştirilebileceği yönünde bkz. Özkaraca, Ercüment; İşyerinin Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Basım Yayın, İstanbul 2008, s. 191.

bir temenni olarak<sup>6</sup> kabul edilmesi yerine “olan hukuk” içerisindeki imkânlardan yararlanmak suretiyle çözümlenmesi mümkün bir problem olarak ele alınmasında fayda bulunmaktadır. İşte bu nedenle bu çalışmada işçinin itiraz hakkının kapsamının içtihat yoluyla genişletilmesinin mümkün olup olmadığının tespit edilmesi ve eğer böyle bir imkân varsa bunun hukuki gerekçelerinin sunulması amaçlanmaktadır.

## İşçinin Korunması İlkesi ile İrade Özerkliği Arasında Bir Denge Arayışı: İşçinin İtiraz Hakkı

İşçinin korunması ilkesinin önemli unsurlarından birisinin, işçinin mümkün mertebe iş ilişkisi içerisinde korunması olduğuna herhangi bir şüphe bulunmamaktadır<sup>7</sup>. En temel örnek olarak, işyerinin veya bir bölümünün devrinde, işyerinde mevcut olan iş sözleşmelerinin devralan işverenle devamını öngören kanun hükümlerinde<sup>8</sup>, işçinin iş ilişkisi içerisinde korunmasına ilişkin amacın izleri sürülebilmektedir. Ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmaksızın kurulan iş sözleşmelerinde işverenin ölümüne ilişkin olarak da benzer mahiyette bir düzenleme ile karşılaşmaktadır. Diğer yandan iş sözleşmesinde işveren değişikliğinin bir yaptırım olarak düzenlendiği geçici iş ilişkisi ile asıl işveren-alt işveren ilişkisi açısından da, işçinin korunmasına çalışıldığı anlaşılmaktadır. Zira bu

<sup>6</sup> Alp, s. 59; Astarlı, Muhittin; “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı”, Çalışma ve Toplu Dergisi, 2013/1, s. 69-106, s. 86-87; Kayık Aydınlap, s. 155.

<sup>7</sup> Güzel, Ali; İşverenin Değişmesi – İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1987, s. 281.

<sup>8</sup> İşyerinin devrinde işveren değişikliğini öngören kanun hükümlerinin mevcut olmadığı dönemde dahi iş ilişkisinde sürekliliğin sağlanması amacıyla mevzuattaki çeşitli hükümlerden hareketle iş ilişkisinde kişisellik unsurunun aşılabileceği ve bu sayede iş sözleşmesinin kanuni devrinin gerçekleşebileceği hususu doktrinde savunulduğu gibi yargı kararları da ağırlıklı olarak bu yöndeydi. Doktrinde aksi sözleşmeden veya durumun gereğinden anlaşılmadıkça iş sahibinin işin görülmesini isteme hakkını başkasına devretmesini yasaklayan 818 sayılı mülga Borçlar Kanunu (eBK) m. 320/II ile iş sözleşmesinin işverenin kişiliği dikkate alınmaksızın yapılması durumunda işverenin ölümünün iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğini düzenleyen eBK m. 347/II’den hareketle bu sonuca ulaşan görüşler (bkz. Ekonomi, Münir; İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984, s. 115; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/ Baysal Ulaş; İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 271) bulunduğu gibi mevzuattaki çeşitli hükümleri dikkate alarak ilke kıyası yöntemiyle genel bir ilke geliştiren görüşler de bulunmaktaydı (bkz. Güzel, s. 314 vd.). Yargıtay’ın o dönem kararlarında esas olarak bir kanun hükmüne dayanmaksızın, bu sonucu kabul ettiği belirtilmektedir (Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 272) ki, bir bakıma Yargıtay’ın da ilke kıyası marifetiyle işyerinin devrinde iş sözleşmelerinin kanun gereği devralana geçişini bir genel ilke olarak kabul ettiği söylenebilmektedir.

hukuki ilişkiler bağlamında iş sözleşmesinin, daha güvenceli olacağı varsayıldığından geçici işveren yahut asıl işveren ile sürdürülmesi öngörülmektedir.

Temelinde işçinin korunması ilkesi bulunan bu düzenlemeler, ister istemez bir problemi de beraberinde getirmektedir. Zira işçinin bir iş sözleşmesi tarafı haline gelmesinin, salt sözleşme özgürlüğü ilkesi ile açıklanması mümkün değildir; bu durum aynı zamanda Anayasada düzenlenen kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı (m. 17), zorla çalıştırma yasağı (m. 18) ve çalışma özgürlüğü ile de ilgilidir<sup>9</sup>. Başka bir deyişle işçinin irade özerkliği ve bunun sözleşme hukukuna yansımaları olan sözleşme özgürlüğü ilkesi; işçinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkından, zorla çalıştırma yasağından ve çalışma özgürlüğünden bağımsız düşünülemez. Nitekim anılan bu temel hak ve özgürlükler, işçinin sözleşme özgürlüğünün sınırlanması suretiyle bir sözleşme kurma zorunluluğu öngörülmesini engellemektedir<sup>10</sup>. Bu bakımdan işçinin iradesi aranmaksızın, iş sözleşmesinde işveren değişikliğine yol açan kanuni düzenlemeler, işçinin korunmasını amaçlamasına rağmen, işçinin temel hak ve özgürlüklerine ölçsüz bir müdahale oluşturmaktadır<sup>11</sup>.

Bu noktada işçinin itiraz hakkı, işçinin korunması ilkesi ile işçinin temel hak ve özgürlükleri arasındaki çatışmayı çözümlen bir hak niteliği taşımaktadır. İşçinin itiraz hakkına duyulan önem, hukuki ilişkilerinin niteliğine göre değişmektedir. Bu nedenle bu hukuki ilişkilerin ayrı şekilde incelenmesinde fayda bulunmaktadır.

## İşyerinin Devri Açısından İtiraz Hakkı

İşçinin itiraz hakkı bakımından ilk olarak, İş Kanunu m. 6 ve Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 428'de düzenlenen işyerinin devri üzerinde durulması gerekmektedir. İş

<sup>9</sup> Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich/ Schmidt, Ingrid (Hrsg.); Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih 2019, (ErfK/Schmidt), GG Art. 12, Rn. 30; Hartzén, Ann-Christine/ Hös, Nikolett/ Lecomte, Franck Alexandre/ Marzo, Claire/ Mestre, Bruno/ Olbrich, H./ Fuller, S.; "The Right of the Employee to Refuse to be Transferred. A comparative and theoretical analysis." EUI Working Papers Law No. 2008/20, s. 2-3.

<sup>10</sup> Kiel, Heinrich/ Lunk, Stefan/ Oetker, Hartmut (Hrsg.); Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I, 5. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih 2019, (MüArb/Benecke), § 31, Rn. 19; Säcker, Franz Jürgen/ Rixecker, Roland/ Oetker, Hartmut/ Limperg, Bettina (Hrsg.); Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 1, 8. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih 2018, (MüKoBGB/Spinner), BGB § 611a, Rn. 510; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 538.

<sup>11</sup> Benzer yönde bkz. Schlachter, Monika; "Die Rechtsstellung des widersprechendem Arbeitnehmers bei Betriebsübergang", NZA 1995, s. 705-711, s. 709. Common law sisteminde de aynı yönde olduğu hususunda bkz. McMullen, John; "The 'Right' to Object to Transfer of Employment under TUPE", Industrial Law Journal, Vol. 37, No. 2, June 2008, s. 169-177, s. 169.

Kanunu m. 6/1'e göre, "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer." Yine TBK m. 428/1'e göre, "İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukukî bir işleme başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer."

Görüldüğü gibi işyerinin devrinde, devir tarihinde işyerinde bulunan iş sözleşmelerinin devralan işverene kanun gereği geçeceğini öngören düzenlemelerde, işçilere itiraz hakkı tanınmamaktadır. İşyerinin devrinde itiraz hakkının tanınmamasının sebebinin, işçiler açısından bir çalışma zorunluluğu öngörülmesi olmadığı açıktır. Burada kanun koyucuyu bu yönde bir çözüm üretmeye iten husus, iş güvencesi dolayısıyla iş sözleşmesinin devamının her durumda işçinin lehine olduğunu varsaymasından ileri gelmektedir. Oysaki işçinin her durum ve koşul altında işyerini devralan işverenle çalışmak isteyeceğini söylemek mümkün değildir. Sözgelimi devralan işverenin ödeme güçlüğü içerisinde bulunduğu<sup>12</sup>, sendikal haklar konusunda kötü uygulamalarda bulunduğu<sup>13</sup>, yakın bir tarihte toplu işçi çıkarmayı planladığı, kötü bir çalışma ortamı vadettiği veya işçinin mesleki anlamda yükselme şansının düşük olduğu<sup>14</sup> durumlarda, iş sözleşmesinin devrinin işçinin yararına olmadığı söylenebilmektedir. Kaldı ki sözleşme özgürlüğünün bir gereği olarak işçi, kendisinin yararına olanın ne olduğuna karar verme yetkisine de sahiptir. Bu nedenle irade özerkliğinin tanıdığı kendi geleceğini tayin etme hakkı kapsamında<sup>15</sup> işçi, iş sözleşmesinin devralan işverene geçişine itiraz etme hakkına sahip olmalıdır<sup>16</sup>.

Bir an için devir tarihinde işyerinde çalışmakta olan işçilerin, süreli fesih hakkına sahip olması karşısında itiraz hakkına gerek bulunmadığı düşünülebilir. Bununla beraber iş sözleşmesini süreli fesheden işçinin feshe bağlı haklar ile işsizlik sigortası kapsamındaki haklardan yararlanamayacak olduğu dikkate alınırsa, işçinin süreli fesih hakkına sahip olmasının, itiraz hakkı bağlamında değerlendirilmesi mümkün değildir<sup>17</sup>.

## İşverenin Ölümü Açısından İtiraz Hakkı

İşçinin itiraz hakkı bağlamında ikinci olarak TBK m. 441'de düzenlenen işverenin ölümü üzerinde durulabilir. İş sözleşmesinin ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate

<sup>12</sup> Güzel, s. 299; Alp, s. 61.

<sup>13</sup> Alpagut, Gülsevil; İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta, İstanbul 2010, s. 187.

<sup>14</sup> Commandeur, Gert; "Individualrechtliche Probleme des Widerspruchs des Arbeitnehmers beim Betriebsübergang", NJW 1996, s. 2537-2546, s. 2545.

<sup>15</sup> Flume, Werner; Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Zweiter Band Das Rechtsgeschäft, 4. Auflage, Springer Verlag, Berlin Heidelberg New York 1992, § 1, s. 1.

<sup>16</sup> Schlachter, s. 710.

<sup>17</sup> Aynı yönde Özkaraca, s. 180. Benzer yönde Alp, s. 61. Aksi yönde Commandeur, s. 2538; Alpagut, s. 192-193.

alınmaksızın yapıldığı durumlarda işverenin ölümünün iş sözleşmesine etkisinin düzenlendiği TBK m. 441/1'e göre; "İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçuları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır."

Dikkat edilirse işverenin ölümü nedeniyle iş sözleşmelerinin mirasçılara geçmesi halinde işçinin itiraz hakkı bakımından işyerinin devrindekine benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. Nitekim TBK m. 441/1 gereğince böyle bir durumda işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanmakta, dolayısıyla işverenin ölümü, işçinin temel hak ve özgürlükleri üzerinde işyerinin devri ile aynı etkiyi yaratmaktadır.

İşverenin ölümü ile doğrudan ilgisi bulunmamakla beraber, sonuçları bakımından benzerlik taşıyan bir olaya ilişkin olarak Alman Federal İş Mahkemesinin verdiği karar ilgi çekicidir. Söz konusu kararda Federal Mahkeme, önceki işverenin tüzel kişiliğinin son bulduğu ve yeni işverenin şirketler hukukundaki külli halefiyet ilkesi gereğince iş ilişkisine taraf olduğu durumlarda itiraz hakkının bulunmadığına hükmetmiştir<sup>18</sup>. Federal Mahkemeye göre Alman Medeni Kanunu (BGB) § 613a'nın iş ilişkisini koruyucu fonksiyonu da dikkate alındığında itiraz hakkının anlam ve amacı, itiraz hakkının kullanım alanının, önceki tüzel kişiliğin, şirketler hukukuna göre dönüşüme uğraması nedeniyle son bulduğu durumlar açısından sınırlandırılmasına (teleolojik redüksiyonuna) yol açmaktadır. Zira itiraz hakkının anlamı, yalnızca işçinin iradesi hilafına yeni işverenle bağlı olmaktan korunması ile sınırlı değildir. İtiraz hakkının kullanılması esas olarak iş sözleşmesinin eski işverenle sürmesini sağlamaktadır. Eski işverenin ortadan kalkması halinde ise işçinin Alman Anayasası m. 2 ve m. 12'de güvence altına alınan sözleşme ve çalışma özgürlüğü anlamında itiraz hakkı bulunmamaktadır<sup>19</sup>.

Söz konusu olayda Federal Mahkemeyi itiraz hakkı aleyhine karar vermeye iten hususların başında, kişinin kendisinden korunması ilkesi gelmektedir<sup>20</sup>. Bu ilkeye göre, işçinin temel hak ve özgürlükleri yalnızca irade özerkliğini güvence altına almamaktadır; aynı zamanda bu temel hak ve özgürlükler, irade özerkliğini sınırlandırıcı bir fonksiyon da üstlenmektedir<sup>21</sup>. Nitekim bu ilkenin kanuni karşılığı olan Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 23/2 uyarınca; "Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz." Dolayısıyla itiraz hakkının, işçi aleyhine bir sonuç doğurmaması gerekmektedir; aksi durumda işçinin açıkladığı itiraz beyanı, hükümsüzlük yaptırımına tabi olmaktadır<sup>22</sup>.

Federal Mahkemenin kararında dikkate aldığı bir diğer husus ise, eski işverenin ortadan kalktığı ve şirketler hukukuna ilişkin külli halefiyetin söz konusu

<sup>18</sup> BAG, Urteil vom 21.02.2008 - 8 AZR 157/07.

<sup>19</sup> BAG, Urteil vom 21.02.2008 - 8 AZR 157/07, § 24.

<sup>20</sup> Federal Mahkemenin itiraz hakkı bakımından genel olarak bu ilkeyi gözettiği yönünde bkz. Commandeur, s. 2542.

<sup>21</sup> Türe, s. 12.

<sup>22</sup> Commandeur, s. 2542.

olduğu hallerde işçinin, Alman Medeni Kanunu § 626 gereğince haklı (olağanüstü) nedenle fesih hakkına sahip olmasıdır<sup>23</sup>. Zira işçinin haklı nedenle fesih hakkına sahip olduğu bir durumda ayrıca itiraz hakkının tanınmasının irade özerkliğinin korunması noktasında pratik bir önemi bulunmamaktadır.

Önemle ifade etmek gerekir ki bu karardan hareketle Türk hukukunda işverenin ölümü halinde işçinin itiraz hakkının bulunmadığından söz edilemez. Çünkü ilk olarak Türk hukukunda itiraz hakkının kullanılmasının hukuki sonuçları düzenlenmemişse de, doktrinde bizim de katıldığımız hâkim görüş tarafından itiraz hakkını kullanan işçinin, diğer şartların sağlanması kaydıyla, kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmektedir<sup>24</sup>. Bu açıdan itiraz hakkının kullanılması bakımından, kişinin kendisinden korunması ilkesinin uygulanmasını gerektirecek bir durum oluşmamaktadır. İkinci olarak, Türk hukukunda işverenin ölümü halinde işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanınmamaktadır.

## Geçici İş İlişkisi Açısından İtiraz Hakkı

İşçinin itiraz hakkı bağlamında değerlendirilmesi gereken bir diğer hüküm özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan (*meslek edinilmiş*) geçici iş ilişkisi hakkındaki İş Kanunu m. 7/13 hükmüdür. Söz konusu hükme göre, “*Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.*” Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği<sup>25</sup> m. 11/1’de bu kural tekrar edildikten sonra, benzer yönde bir düzenlemeye Yönetmelik m. 28/4’te yer verilmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre, “*Herhangi bir nedenle özel istihdam bürosunun kapanması hâlinde geçici işçi çalıştıran işverene bu durumun tebliğ edilmesi ile geçici iş ilişkisi sona erer. İş ilişkisinin devam etmesi durumunda, geçici işçi çalıştıran işverenle işçi arasında iş sözleşmesi kurulmuş olur.*”

İlgili düzenlemelerde geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında iş sözleşmesinin kurulduğunun kabul edilmesinin temelinde, işyerinin devri ve işverenin ölümünde olduğu gibi, bu kabulün her durumda işçinin yararına olduğunun varsayılması yer almaktadır. Bununla beraber doktrinde haklı olarak ifade edildiği üzere bu hüküm, işçinin kıdeminin parçalanmasına yol açarak, kıdeme bağlı hak ve alacaklar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir<sup>26</sup>.

Bir yönüyle geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemelerin, işyerinin devri ile işverenin ölümü için öngörülen düzenlemelerden farklı olduğu söylenebilmektedir. Zira bu düzenlemelerde geçici işçiye, geçici işverenin yanında en azından belli bir

<sup>23</sup> BAG, Urteil vom 21.02.2008 - 8 AZR 157/07, § 24.

<sup>24</sup> Alp, s. 66-67. Astarlı, s. 96; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 287; Kayık Aydınalp, s. 183-184.

<sup>25</sup> RG., T. 11.10.2016, S. 29854.

<sup>26</sup> Doğan Yenisey, Kübra; “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi”, içinde Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Kitabevi, Ankara 2016, s. 133-171, s. 166.

süre boyunca çalışmak istediğine dair bir irade atfedilebilmektedir. Bu açıdan düzenlemeler, sözleşmenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanıyla kurulmasına ilişkin TBK m. 1'deki genel kabule uygun bir çözüm getirmekte; yalnızca taraflar arasında kurulan sözleşmenin türüne müdahalede bulunmaktadır. Başka bir deyişle bu düzenlemelerin temelinde, sözleşmenin kurulmasına ilişkin irade açıklamasının, açık veya örtülü olabileceğini öngören TBK m. 1/2 hükmünün yer aldığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla burada işçinin sözleşme kurma özgürlüğü ile çelişen bir yön bulunmamaktadır.

Yine de geçici iş ilişkisine ilişkin düzenlemeler iki noktada geçici işçinin sözleşme kurma özgürlüğü açısından sakınca taşımaktadır. İlk olarak bu düzenlemelerde, geçici işçiye her durumda geçici işveren yanında belirsiz bir süre boyunca çalışma yönünde bir irade atfedilmektedir. Oysa meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, geçici işçinin belli bir işyerinin veya belli bir işinin bulunmadığı gerçeği dikkate alındığında, bu düzenlemeler örneğin farklı bir geçici iş ilişkisi kuruluncaya kadar mevcut işte çalışmasını sürdürmek isteyen –iradesi bu yönde olan- geçici işçinin sözleşme kurma özgürlüğü aleyhine sonuç doğurabilmektedir. İkinci olarak, işverenin değişmesine yol açan bu yaptırımın, hakkında herhangi bir özel hukuk yaptırımı öngörülmemiş meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine dair diğer yasakların ihlaline kıyasen uygulanması<sup>27</sup>, geçici işçinin sözleşme kurma özgürlüğüne bir müdahale oluşturacaktır. Gerçekten de özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olmadığı, diğer bir deyişle taraflar arasındaki ilişkinin işçi temini amacıyla kurulmadığı durumlarda, bu yaptırımın kıyasen uygulanması geçici işçi açısından bir sözleşme kurma zorunluluğu yaratacaktır. Zira özel istihdam bürosunun, geçici işçi ile arasındaki sözleşmede işveren sıfatının sağladığı hak ve yetkileri kullanabilmesi halinde, iş sözleşmesinin hükümsüz kılınması mümkün değildir<sup>28</sup>. Çünkü bu hukuki ilişkide hukuka aykırılık yaratan husus, özel

<sup>27</sup> Kanaatimizce meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine dair yasakların tamamı açısından işçinin işverenin değişmesi yaptırımının uygulanması mümkün değildir. İş Kanunu m. 7'deki yasaklardan yalnızca işçilerin tipik istihdam biçimleri kapsamında güvenceli bir şekilde istihdam edilmesini amaçlayanlar açısından kıyas kabul edilebilir. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Türe, s. 114 vd.

<sup>28</sup> Nitekim Yargıtay'ın meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi kurulmasının yasak olduğu dönemde vermiş olduğu bir kararda, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki ilişkiyi iş bulmaya aracılık olarak nitelendirmesinin esas sebebi, özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki sözleşmede “iş sözleşmesinin temel unsuru olan bağımlı olarak iş görmenin söz konusu” olmamasıdır. “Uygulanabilir Koşullar başlıklı bölümünün beşinci paragrafında “yüklenici hizmetleri yerine getirmek” üzere görevlendireceği elemanların gelir vergisi ve sosyal güvenlik kesintileri de dâhil olmak üzere ücretlerinin ödenmesinden, tazminat, maluliyet, sakatlık ve benzeri ödemelerinden kısaca, istihdam ettiği elemanların İş Kanunu ve Hizmet Sözleşmesinden doğan tüm baklarından müntferiden sorumludur.” yolundaki düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 90. maddesi uyarınca Türkiye İş Kurumu'ndan 16.8.2004-16.8.2007 tarihleri arasında çalışmak üzere özel istihdam bürosu olarak faaliyette bulunmak üzere izin alan dava dışı Adecco istihdam Hizmetleri Ltd. Şti.nden ve yasanın yürürlük başlangıç tarihinden önce davalı Adecco Hizmet ve Danışmanlık AŞ.nin davacıyı



istihdam bürosu ile geçici işçi arasındaki iş sözleşmesinden değil, özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki geçici işçi sağlama sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle geçici işverenin işçisi sayılma yaptırımı, hukuken geçerli bir iş sözleşmesinin işçinin iradesi dışında hükümsüz kılınması sonucu doğurarak, işçinin iradesi aranmaksızın başka bir işverenin işçisi olmasına yol açacaktır. Bu sonucun ise kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı, zorla çalıştırma yasağı ve çalışma özgürlüğünü ihlal ettiği söylenebilecektir. Bu sakınca, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi açısından da aynı ölçüde geçerlidir. Geçici işçinin korunmasını amaçlayan ancak hakkında herhangi bir özel hukuk yaptırımı öngörülmemiş yasaklara, işverenin değişmesi (sözleşmenin devri) ya da sözleşmeye katılmaya ilişkin kuralların kıyasen uygulanması halinde<sup>29</sup> geçici işçinin iradesi aranmaksızın işveren tarafında değişiklik meydana gelecektir.

Alman hukukunda geçici iş ilişkisinin düzenlendiği Alman İşçi Devrine İlişkin Kanun'da (AÜG), bu sakıncanın aşılması için, işçiye itiraz hakkı tanınmaktadır. AÜG § 9/1'de sayılan hallerden birinin gerçekleşmesi halinde - Federal İş Kurumu'ndan gerekli izin alınmaması, geçici işçi sağlama sözleşmesinde ilişkinin niteliğinin açıkça belirtilmemesi, geçici işçinin kimliğinin somutlaştırılmaması- geçici iş ilişkisinin hükümsüzlüğüne karar verilmektedir<sup>30</sup>. Kesin hükümsüzlüğün hukuki sonucu olarak ödünç alan işveren ile geçici işçi arasında bir iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmekte<sup>31</sup>, fakat geçici işçiye yazılı irade açıklamasında bulunması ve süre şartına uyması kaydıyla itiraz hakkı tanınarak, özel istihdam bürosu ile arasındaki iş sözleşmesini sürdürmesi olanaklı kılınmaktadır. Nitekim AÜG § 9/1'e göre, "(...)geçici işçinin, iş ilişkisinin devrinin öngörüldüğü süreden itibaren bir ay içerisinde yazılı olarak ödünç alan veya ödünç veren işverene, ödünç veren işverenle arasındaki iş sözleşmesi ile bağlı olduğunu bildirmesi halinde, ödünç veren işveren ile geçici işçi arasındaki sözleşme hükümsüz sayılamaz."<sup>32</sup>

Kanaatimizce Türk hukuku bakımından da benzer nitelikte bir itiraz hakkının tanınması gerekmektedir. Ancak işyerinin devri ve işverenin ölümünden

*istihdam edecek bir işyeri olmaksızın yaptığı sözleşme iş bulmaya aracılık sözleşmesinde olup, davacı ile aralarında iş sözleşmesinin temel unsuru olan bağımlı olarak iş görme söz konusu değildir."* Y9HD., E. 2005/774, K. 2005/11838, T. 04.04.2005 (Çalışma ve Toplum, 2005/3 (6)).

<sup>29</sup> Konu hakkındaki tartışmalar için bkz. Türe, s. 119 vd.

<sup>30</sup> Aynı hükümde Federal İş Kurumu'ndan izin alınmaması halinde ödünç veren ile geçici işçi arasındaki sözleşmenin de hükümsüz olduğu ifade edilmektedir.

<sup>31</sup> Junker, Abbo; Grundkurs Arbeitsrecht, 17. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih 2018, Rn. 113.

<sup>32</sup> Hükmün orijinali şu şekildedir: "Verträge zwischen Verleiher und Entleiher sowie zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmern, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 erforderliche Erlaubnis hat; der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer wird nicht unwirksam, wenn der Leiharbeitnehmer schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach dem zwischen Verleiher und Entleiher für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält; tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so beginnt die Frist mit Eintritt der Unwirksamkeit."

farklı olarak geçici işçiye, geçici işverenin yanında çalışmasını sürdürmek istediği yönünde kesin bir iradenin atfedilebildiği durumlarda artık işçinin irade özerkliğine aykırı bir durumdan söz edilemeyeceği için geçici işverenin işçisi sayılma yaptırımının uygulanmasının önünde bir engel kalmamaktadır<sup>33</sup>.

## Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Açısından

İşçinin itiraz hakkı bakımından incelenmesi gereken son hukuki ilişki, asıl işveren - alt işveren ilişkisidir. Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin hukuka aykırı olmasının sonucu İş Kanunu m. 2/7'de düzenlenmektedir. Söz konusu hükme göre; “*Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*”

İş Kanunu m. 2/7'deki sıralama dikkatle incelendiğinde, önce iki muvazaa halinin (*asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından hakları kısıtlanacak şekilde çalıştırılması ve daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulması*) düzenlendiği, bu düzenlemeleri ise asıl işveren - alt işveren ilişkisinin muvazaalı olmasının yaptırımının takip ettiği görülmektedir<sup>34</sup>. Fıkranın son cümlesinde ise muvazaa kapsamına dâhil edilmeyen bir yasak belirtilmektedir: “*İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.*”

Muvazaalı asıl işveren - alt işveren ilişkisi açısından kanunda öngörülen işverenin değişmesi yaptırımı, alt işveren işçisinin sözleşme kurma özgürlüğünü ihlal etmemektedir. Zira muvazaalı ilişkide, alt işveren ile asıl işverenin gerçek ve ortak amacı, alt işverenin iş sözleşmesi kurması değil de, işçilerin görünürde alt işveren tarafından işe alınarak asıl işveren tarafından çalıştırılması yönünde oluşmaktadır. Bu nedenle muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işverenin, işveren sıfatı, görünürde (suni<sup>35</sup>) bir işveren sıfatı niteliği taşımaktadır. Buna karşın İş Kanunu m. 2/7'nin son cümlesinde geçen, *asıl işin bölünerek alt işverene verilememesi* kuralının ihlaline, alt işveren işçilerinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması yaptırımının kıyasen uygulanması halinde<sup>36</sup>, *Soyer*'in haklı olarak belirttiği

<sup>33</sup> Türe, s. 119.

<sup>34</sup> Süzek, Sarper; İş Hukuku, 18. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul 2019, s. 167.

<sup>35</sup> Soyer, Polat; “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S. 1, s. 16-28, s. 22.

<sup>36</sup> İş Kanunu m. 2/7'nin kanunlaşmasından önceki cümle diziliminde, yaptırımı içeren cümle, maddenin son cümlesi olduğundan, bu düzenleme işin bölünerek alt işverene verilmesine ilişkin kuralın ihlaline de uygulanabilecek nitelikteydi (Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat; İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul 2019, s. 136). Ancak hükmün kanunlaşması aşamasında cümlelerin diziliminde bir değişiklik yaşandığından,

üzere<sup>37</sup>, irade özerkliği bakımından çözülmesi güç problemler ortaya çıkmaktadır. Zira bu kabul, alt işveren ile işçisi arasındaki hukuken geçerli iş sözleşmesinin hükümsüz kılınması ve alt işveren işçisinin iradesi aranmaksızın asıl işverenin işçisi sayılması sonucunu doğurmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki Alt İşverenlik Yönetmeliği<sup>38</sup> m. 3/(g)(1)'de *"işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesi"* bir muvazaalı hali olarak düzenlenmişse de, muvazaanın şartları dikkate alındığında, bu ilişkinin muvazaalı olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır<sup>39</sup>. Zira asıl işin bölünerek alt işverene verilmesinde, tarafların görünürdeki amacı ile gerçek amacı aynıdır; hukuka aykırı olmasına rağmen bir alt işverenlik ilişkisinin kurulması<sup>40</sup>. Dolayısıyla burada hukuka aykırılık yaratan unsur, alt işveren ile işçisi arasındaki iş sözleşmesi değil; asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişkidir. Bu nedenle bu durumda asıl işverenin işçisi sayılma yaptırımının uygulanması, alt işveren işçisinin sözleşme yapma özgürlüğünü sınırlayarak, iradesi hilafına bir iş sözleşmesine taraf olmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte asıl işveren - alt işveren ilişkisinin hukuka aykırı olmasından ötürü İş Kanunu m. 2/6 uyarınca asıl işverenin müteselsil sorumluluğuna da başvurulmadığından, muvazaaya ilişkin yaptırımın kıyasen uygulanmaması, alt işveren işçilerinin korunmasını amaçlayan İş Kanunu m. 2/7'nin anlam ve amacına aykırılık oluşturacaktır<sup>41</sup>.

Kanaatimizce bu noktada itiraz hakkı, hukuki açıdan ortaya çıkan bu açmazın çözülmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Böylece bir yandan alt işveren işçilerinin korunmasını amaçlayan kanun hükümleriyle izlenen amaç gerçekleşmekte, diğer yandan irade özerkliği bakımından ortaya çıkan problem çözümlenmektedir. Buna göre asıl işin bölünerek alt işverenlere verilmesinin yaptırımı, alt işveren işçisinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılması olup, alt işveren işçisinin buna itiraz hakkı bulunmalıdır<sup>42</sup>.

---

hükümde öngörülen yaptırım, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması ile sınırlı bir kapsama sahip olmuş ve işin bölünerek alt işverene verilmesinin ihlaline doğrudan uygulanma kabiliyetini yitirmişür (Aynı yönde bkz. Süzek, s. 167-168. Aksi yönde bkz. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 136).

<sup>37</sup> Soyer, s. 22.

<sup>38</sup> RG., T. 27.09.2008, S. 27010

<sup>39</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 235.

<sup>40</sup> Doğan Yenisey, Kübra; İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Basım Yayın, İstanbul 2014, s. 304.

<sup>41</sup> Doğan Yenisey, Emredici Yapısı, s. 305-306; Süzek, s. 167-168; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 136.

<sup>42</sup> Türe, s. 122.

## İçtihat Yoluyla Geliştirilen Bir Hak: İşçinin İtiraz Hakkı

Karşılaştırmalı hukukta işçinin itiraz hakkının gelişimi incelendiğinde, bu hakkın hukuk düzenlerinde öncelikle içtihat yoluyla tanındığı görülmektedir<sup>43</sup>.

İtiraz hakkının gelişim seyrinde ilk olarak Alman Federal İş Mahkemesi'nin 2 Ekim 1974 tarihli kararı ile karşılaşılmaktadır<sup>44</sup>. İşyerinin bir bölümünün devrinde, iş sözleşmesinin devralana geçişine işçinin itiraz hakkının incelendiği söz konusu kararda Federal Mahkeme, işyerinin devrinde işçilerin itiraz hakkının bulunduğu yönünde kanaat bildirmiştir<sup>45</sup>. Federal Mahkemeyi bu yönde kanaat bildirmeye iten gerekçelerin başında ise Alman hukuk düzeninin, insan onurunun korunması amacıyla işçilerin iradesi dışında “satılmasına (*Verkauf*)” izin vermeyeceği gelmektedir<sup>46</sup>. Bu bakımdan işletmenin devrine ilişkin Alman Medeni Kanunu § 613a'nın ilk halinde, işçinin itiraz hakkına ilişkin bir açıklığın bulunmaması, Federal Mahkeme için bir sorun oluşturmamaktadır. Zira kanun koyucunun, işletmenin devrinde iş ilişkilerinin devralana geçişini öngörmesinin amacı, yalnızca işveren tarafının sözleşme özgürlüğünü sınırlamaktır; yoksa ilgili düzenlemenin iş ilişkisinin işçinin itirazına rağmen devralana geçişini sağlamak gibi bir amacı bulunmamaktadır<sup>47</sup>. Aksi bir çözüm, gerek Alman Anayasası m. 12/1'de güvence altına alınan işçinin işyerini serbestçe seçme (çalışma) özgürlüğüne (*Berufsfreiheit*) gerekse Alman Anayasası m. 2/1'de güvence altına alınan sözleşme özgürlüğüne aykırılık oluşturur<sup>48</sup>.

Bu kararda Federal Mahkeme, anayasaya uygun yorum yoluyla BGB § 613a'nın temel hak ve özgürlüklerle uyum içerisinde bulunmadığını tespit etmiş ve hükmü amaca uygun sınırlamaya (teleolojik redüksiyona) tabi tutarak, hükmün işçinin itiraz hakkını içerdiği sonucuna ulaşmıştır<sup>49</sup>. Daha açık bir söyleyişle Federal Mahkeme, işyeri devrinin temel hak ve özgürlükler açısından yarattığı hukuki sorunun çözümüne yönelik olarak BGB § 613a'nın herhangi bir düzenleme

<sup>43</sup> Willemsen, Heinz Josef/Lembke, Mark; “Die Neuregelung von Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang”, NJW 2002, s. 1159-1165, s. 1159.

<sup>44</sup> BAG, 02.10.1974 - 5 AZR 504/73. Karar metni için bkz. [http://www.prinz.law/urteile/BAG\\_5\\_AZR\\_504-73](http://www.prinz.law/urteile/BAG_5_AZR_504-73) (E.T. 20.02.2021). Karar hakkında detaylı bilgi için bkz. Kokott, Sonja Justine; Der Betriebsübergang in Deutschland und Polen, Eine rechtsvergleichende Studie zur Umsetzung europäischer Richtlinienvorgaben im Individualarbeitsrecht, Nomos Verlag, Baden Baden 2010, s. 264-265.

<sup>45</sup> BAG, 02.10.1974 - 5 AZR 504/73, s. 4.

<sup>46</sup> BAG, 02.10.1974 - 5 AZR 504/73, s. 5.; Schlachter, s. 706.

<sup>47</sup> BAG, 02.10.1974 - 5 AZR 504/73, s. 9-10.

<sup>48</sup> BAG, 02.10.1974 - 5 AZR 504/73, s. 7, 12.

<sup>49</sup> Willemsen/Lembke, s. 1159; Schlachter, s. 706.

içermediğine<sup>50</sup> ve dolayısıyla hükümde bir örtülü boşluk bulunduğu karar vererek, bu örtülü boşluğu, işçiye itiraz hakkı tanımak suretiyle gidermiştir.

Federal Mahkemenin bu kararından itibaren Alman hukukunda işyerinin devrinde işçinin itiraz hakkının bulunduğu kabul edilmişse de, bu yönde bir kanuni düzenlemenin yürürlüğe girmesi ancak 1 Nisan 2002 tarihinde mümkün olmuştur. BGB § 613a'ya eklenen 6. paragrafa göre; “İşçi, iş ilişkisinin geçişine paragraf 5 uyarınca bilgilendirilmesinden itibaren bir ay içerisinde yazılı olarak itiraz edebilir. İtiraz önceki işverene veya işyerinin yeni sahibine karşı açılabilir.”<sup>51</sup> İlgili hükmün gerekçesi incelendiğinde Alman kanun koyucusunun, Federal Mahkemenin ilgili kararındaki gerekçelere aynen katıldığı anlaşılmaktadır. Nitekim hükmün gerekçesine göre; “İtiraz hakkında, her şeyden önce, işçinin özgürce seçmediği bir işveren için çalışmakla yükümlü olmasının, insan onuruna, kişiliğin serbestçe geliştirilmesi hakkında ve işyerini özgürce seçme hakkında (Anayasanın 1, 2 ve 12. maddeleri) aykırı olmasından kaynaklanmaktadır.”<sup>52</sup>

Bu düzenleme bakımından ilginç olan ise şudur: Alman hukukunda işçinin itiraz hakkı yaklaşık yirmi beş yıldan beri tanınmasına rağmen Alman kanun koyucusunu işyerinin devrinde işçiye itiraz hakkı tanınması yönünde düzenleme yapmaya teşvik eden husus, başka bir mahkemenin içtihadıdır. Gerçekten de Alman Medeni Kanunu § 613a para. 6'nın geri planında Avrupa Topluluğu Adalet Divanının (ATAD) 16 Aralık 1992 tarihinde verdiği *Katsikas* kararı<sup>53</sup> bulunmaktadır<sup>54</sup>.

ATAD, *Katsikas* kararında, işçiye itiraz hakkı tanınması yönünde Alman Federal İş Mahkemesi kadar katı bir sonuca ulaşmamışsa da, itiraz hakkı lehine çeşitli değerlendirmelerde bulunmuştur. Öyle ki *Katsikas* kararı, ilk bakışta, işçilere itiraz hakkının tanındığını düşündürecek şekilde kaleme alınmıştır<sup>55</sup>. Nitekim Divana göre 77/187 sayılı Direktifin<sup>56</sup> iş ilişkisinin aynı koşullarla devralan işverenle

<sup>50</sup> Hrubesch-Millauer, Stephanie; Art. 4, içinde Einleitung, Art. 1-9 ZGB Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Einleitung und Personenrecht-Berner Kommentar, Schultess, Bern 2012, N. 121.

<sup>51</sup> Hükmün orijinali şu şekildedir: “Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.”

<sup>52</sup> Hükmün gerekçesinin orijinali şu şekildedir; “Das Widerspruchsrecht ergibt sich vor allem daraus, dass es mit der Würde des Menschen, dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und dem Recht auf freie Arbeitsplatzwahl (Artikel 1, 2 und 12 des Grundgesetzes) unvereinbar wäre, wenn ein Arbeitnehmer verpflichtet würde, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt hat.” Detaylı bilgi için bkz. Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze, Bundestagsdrucksache, BT-Drs. 14/7760, s. 20.

<sup>53</sup> ATAD, In Joined Cases C-132/91, C-138/91 ve C-139/91, between Grigorios Katsikas and Angelos Konstantinidis, between Uwe Skreb and PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH and between Günther Schroll and PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH.

<sup>54</sup> Hartzén/Hös/Lecomte/Marzo/Mestre/Olbrich/Fuller, s. 11.

<sup>55</sup> Hartzén/Hös/Lecomte/Marzo/Mestre/Olbrich/Fuller, s. 4.

<sup>56</sup> İşletme ve İşyerinin Tümüyle ve Kısmen Devrinde İşçi Haklarının Korunması Konusunda Üye Ülkelerin Mevzuatlarının Yeknesaklaştırılmasına Dair Direktifin yerine 2001/23 sayılı AB

sürdürülmesini olanaklı kılmasının, işçinin devralan işverenle iş ilişkisini sürdürmekle yükümlü tutulduğu şeklinde yorumlanması mümkün değildir<sup>57</sup>. Zira böyle bir yükümlülük, işverenini seçmekte özgür olan ve özgürce seçmediği bir işverenle çalışmaya zorlanamayacak işçinin temel haklarını tehlikeye atacaktır<sup>58</sup>. Buna göre Direktif, işçinin, iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin devrine itiraz etmesini ve bunun sonucunda Direktifin kendisine sağladığı avantajlardan yararlanmamayı tercih etmesini engellemektedir<sup>59</sup>.

Tüm bu değerlendirmelerine rağmen Divan, kararın sonuç kısmında, üye devletlere, işçinin, devre itirazının hüküm ve sonuçlarını belirleme serbestisi tanımaktadır<sup>60</sup>. İşçinin itiraz hakkının kaderini, üye devletlerin yasama organına bırakan *Katsikas* kararı<sup>61</sup>, bu yönüyle eleştirilmekte ve bu tutum Divan'ın *birakınız yapınlar (laissez-faire)* anlayışının bir sonucu olarak nitelendirilmektedir<sup>62</sup>. Bununla beraber *Katsikas* kararının bir neticesi olarak, bazı üye devletlerin, hukuk sistemlerinde işçiye itiraz hakkı tanınması yönünde tavır aldıkları görülmektedir<sup>63</sup>. Nitekim bu karar Alman hukukunun yanı sıra Birleşik Krallık ve İsveç hukuk düzenlerinde de, işçilere itiraz hakkı tanınması yönünde değişiklik yapılmasına yol açmıştır<sup>64</sup>. Örneğin Birleşik Krallık hukukunda işyerinin devrinde iş ilişkilerini düzenleyen İşyerinin Devrinde İstihdamın Korunması Kanunu (TUPE) m. 4/7'ye göre “(İşyerinin devrinde) iş sözleşmelerinin devri ile devre ilişkin yahut devirle bağlantılı haklar, yetkiler, yükümlülükler ve sorumluluklara ilişkin kurallar devralan tarafından çalıştırılmaya itiraz ettiği hususunda devreden veya devralanı bilgilendiren işçi hakkında uygulanmaz.”<sup>65</sup>

Direktifi yürürlüktedir. Kaplan Senyen, E. Tuncay; “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, Mart 2013, s. 24-39, s. 24. Ancak bu Direktifte de işçinin itiraz hakkına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Direktif hükümleri için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023> (E. T. 28.02.2021).

<sup>57</sup> ATAD, In Joined Cases C-132/91, C-138/91 ve C-139/91, § 31.

<sup>58</sup> ATAD, In Joined Cases C-132/91, C-138/91 ve C-139/91, § 32.

<sup>59</sup> ATAD, In Joined Cases C-132/91, C-138/91 ve C-139/91, § 33.

<sup>60</sup> Sonuçla aynı ifadeleri içeren paragraf için bkz. ATAD, In Joined Cases C-132/91, C-138/91 ve C-139/91, § 37. Sonuç hakkında bkz. McMullen, s. 171; Commandeur, s. 2537-2538.

<sup>61</sup> Davies, Paul; “Opting out of Transfers Cases C-171 and C-172/94, Albert Merckx and Patrick Neuhuys v Ford Motors Belgium SA (1996) IRLR 467 (ECJ)”, *Industrial Law Journal*, Vol. 25, No. 3, September 1996, s. 247-254, s. 252; McMullen, s. 171.

<sup>62</sup> Davies, s. 253.

<sup>63</sup> Özkaraca, s. 188.

<sup>64</sup> Konu hakkında detaylı bilgi için bkz.

Hartzén/Hös/Lecomte/Marzo/Mestre/Olbrich/Fuller, s. 9 vd. Birleşik Krallık hukuku hakkında detaylı bilgi için bkz. McMullen, s. 171 vd.

<sup>65</sup> Hükümün orijinali şu şekildedir; “*Paragraphs (1) and (2) shall not operate to transfer the contract of employment and the rights, powers, duties and liabilities under or in connection with it of an employee who informs the transferor or the transferee that he objects to becoming employed by the transferee.*”

## Türk Hukukunda İtiraz Hakkı Lehine İçtihat Geliştirilmesi Önündeki İki Engel

Türk hukukunda, gerek Alman Federal İş Mahkemesinin içtihadından gerekse ATAD'ın *Katsikas* kararından hareketle işçilere itiraz hakkı tanıyan bir içtihat geliştirilmesinin önünde iki engel bulunmaktadır.

İlk olarak, Alman Federal İş Mahkemesi, ilgili kararını verirken; doğrudan doğruya Alman Anayasasında düzenlenen temel hak ve özgürlüklere dayanmıştır. Başka bir deyişle Federal Mahkeme, kararını gerekçelendirirken temel hakların doğrudan yatay etkisi teorisine başvurmuştur. Temel hakların doğrudan yatay etkisi teorisi, temel hakların yatay etkisine ilişkin teorilerden ilki olup, devlet-birey arası dikey ilişkide gözlemlenen temel hak ve özgürlüklerin, bireyler arası yatay ilişkileri ne şekilde etkileyeceğine ilişkin bir teodir<sup>66</sup>. Doğrudan yatay etki teorisine göre, temel hak ve özgürlükler devletin yanı sıra özel hukuk ilişkilerinde sosyal ve ekonomik açıdan güçlü olanları da bağlamaktadır<sup>67</sup>. Bu nedenle anayasa hükümleri yalnızca genel ilke veya yorum kuralı olarak değerlendirilemeyecek hükümlerdir; bunlar birer normatif hüküm olarak bireylerin özel hukuk ilişkileri açısından da doğrudan uygulanabilir<sup>68</sup>. Anayasa hükmünün normatif olmasıyla kastedilen, hâkimin özel hukuk ilişkisi hakkında karar verirken bir temel hak ve özgürlüğe yorum kuralları çerçevesinde takdir yetkisini kullanmak suretiyle başvurması değil; bilakis doğrudan doğruya bu hak ve özgürlüğe dayanarak hüküm kurmasıdır<sup>69</sup>.

Alman Federal İş Mahkemesinin bireysel iş ilişkilerine ilişkin olarak 80'li yılların ortalarına kadar sürdürdüğü içtihadında<sup>70</sup>, temel hak ve özgürlüklerin doğrudan yatay etkisi kabul edilmekte ve kanuni bir düzenleme bulunmasa dahi Anayasada düzenlenen temel hak ve özgürlüklere doğrudan dayanarak hüküm kurabilmekteydi. Ancak günümüzde Alman hukukunda temel hakların doğrudan yatay etkisi birkaç istisnai hüküm dışında reddedilmiş durumdadır<sup>71</sup>.

Türk hukukunda temel hakların doğrudan yatay etkisi bakımından Anayasa m. 11 üzerinde özel olarak durulmasında fayda bulunmaktadır. Zira Anayasa m.

<sup>66</sup> Konu hakkında detaylı değerlendirmeler için bkz. Türe, s. 32 vd.

<sup>67</sup> Nipperdey, Hans Carl; Grundrechte und Privatrecht, Krefeld 1961, s. 6; Gören, Zafer; "Temel Hakların Özel Hukuka Etkisi", içinde Özel Hukuk ve Anayasa Mahkemesi Kararları Sempozyumu Bildiriler Tartışmalar I, 11 Mayıs 2001, Banka ve Ticaret Hukuk Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara 2001, s. 1-33, s. 3.

<sup>68</sup> Nipperdey, s. 15; Dürig, Günter; "Grundrechte und Zivilrechtsprechung", içinde Vom Bonner Grundgesetz zur gesamtdeutschen Verfassung, Festschrift zum 75. Geburtstag von Hans Nawiasky (Hrsg. Theodor Maunz), Münih 1956, s. 157-190, s. 165.

<sup>69</sup> Ramm, Thilo; "Grundrechte und Arbeitsrecht - Zur Verstaendigung über die Fragestellungen", JuristenZeitung, 46. Jahrgang, N. 11 (11 Januar), 1991, s. 1-16, s. 6; Gören, s. 9.

<sup>70</sup> Junker, Rn. 46.

<sup>71</sup> Junker, Rn. 45

11’de yer alan “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve *diğer kuruluş ve kişileri bağlayan* temel hukuk kurallarıdır.” düzenlemesi, anayasa hükümlerinin özel hukuktaki etkisini güçlendiren bir izlenim yaratmaktadır. Nitekim bu düzenlemeden hareketle Türk hukukunda doğrudan yatay etki teorisini savunan yazarlar<sup>72</sup> bulunduğu gibi bu düzenlemeyi bir diğer yatay etki teorisi olan *koruma yükümlülüğü teorisi*<sup>73</sup> kapsamında değerlendiren yazarlar da bulunmaktadır<sup>74</sup>. Ancak kanaatimizce devlet hakkında öngörülen yükümlülükler ile bireyler hakkında öngörülen yükümlülükler arasında bir yoğunluk farkı bulunduğundan Anayasada açıkça öngörülmediği müddetçe Türk hukukunda da bir temel hakkın doğrudan yatay etki göstermesi mümkün olmamalıdır<sup>75</sup>. Diğer yandan Anayasanın özel hukuk kişilerini bağlayıcılığı ile özel hukuk ilişkileri üzerinde doğrudan etki göstermesi birbirinden farklı kavramlar olup<sup>76</sup>; Anayasa m. 11 hükmü temel hak ve özgürlüklerin toplum düzeninin tamamında geçerli olduğunu vurgulamasına rağmen, temel hak ve özgürlüklerin doğrudan doğruya uygulanacağına ilişkin bir açıklık içermemektedir. Bu nedenle kanaatimizce Türk hâkiminin kanunda bir düzenleme bulunmadıkça doğrudan doğruya Anayasada düzenlenen temel hak ve özgürlüklere dayanarak, işçilere itiraz hakkı tanınması mümkün değildir.

İkinci olarak ATAD’ın *Katsikas* kararında, işçilerin itiraz hakkının kaderini tayin etme yetkisi, üye devletlerin yasama organlarına bırakılmıştır. Bu açıdan ATAD’a göre, işçinin itiraz hakkına ilişkin kanunda herhangi bir düzenleme bulunmaması, bir “kanun boşluğu” değil, “hukuk politikası boşluğu” teşkil

<sup>72</sup> Örneğin bkz. Kaneti, Selim; “Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Anayasa’nın Özel Hukuk Alanındaki Etkileri”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, C. 6, s. 19-35, s. 34; Aydın, Ufuk; *İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2002, s. 8; Okur, Zeki; “Türk İş Hukuku’nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı”, içinde *İş Dünyası ve Hukuk*, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, s. 368-408, s. 378. Belling, Detlew/İnce, Nurten; “Türk-Alman Hukukunda Temel Hakların Özel Hukuk İlişkilerine Etkisi”, *Legal Hukuk Dergisi*, Y. 2014, C. 12, S. 137, s. 3-58, s. 39, dn. 187’de anılan yazarlar.

<sup>73</sup> En genel anlamda koruma yükümlülüğü teorisine göre hâkimin bir özel hukuk uyuşmazlığını çözümlerken salt özel hukuk kanunları ile yetinmesi mümkün değildir; ayrıca ölçülülük ilkesi çerçevesinde taraflardan birinin sahip olduğu bir hakkı aşırılık yasağına aykırı bir şekilde kullanıp kullanmadığını ve ayrıca temel hak ve özgürlüklerinin asgari içeriğinin korunup korunmadığını denetlemesi gerekmektedir. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. Türe, s. 36 vd.

<sup>74</sup> Örneğin bkz. Öktem Songu, Sezgi; “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, *DEÜHFD*, C. 15, S. Özel Sayı, Y. 2013, s. 609-650, s. 625; Gürsel, İlke; *İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı*, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s. 61.

<sup>75</sup> Türe, s. 40.

<sup>76</sup> Türe, s. 40.



etmektedir<sup>77</sup>. Dolayısıyla *Katsikas* kararını esas alarak işçilere itiraz hakkının tanınıp tanınmayacağına karar vermek, Türk hâkiminin değil, Türk kanun koyucusunun yetki alanı içerisinde.

## Türk Hukukunda İtiraz Hakkı Lehine İctihat Geliştirilmesini Sağlayan İki Anahtar

İşçinin itiraz hakkı lehine icthad geliştirilmesi önündeki iki engele rağmen kanaatimizce temel hakların dolaylı yatay etkisi ve amaca uygun sınırlama yöntemi ile Türk hukukunda bu yönde bir icthadın geliştirilmesi mümkündür.

### Temel Hakların Dolaylı Yatay Etkisi

Temel hakların yatay etkisine ilişkin bir diğer teori, temel hakların dolaylı yatay etkisi teorisidir. Bu teoriye göre özel hukuk uyumsuzluklarında doğrudan doğruya temel hak ve özgürlüklere dayanılarak hüküm kurulması mümkün değildir. Elbette temel hak ve özgürlükler, özel hukuk ilişkileri üzerinde etki gösterebilir; ancak bunun için özel hukukta sızma noktaları bulunmalıdır<sup>78</sup>. Temel hak ve özgürlüklerin yayılma etkisi olarak adlandırılan bu etki, özel hukukta yer alan dürüstlük kuralı ve ahlaka aykırılık gibi anlamı belirsiz genel kavramlar vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Başka bir deyişle açıklanmaya yahut yorumlanmaya ihtiyaç duyan özel hukukun genel kavramları, temel hakların yayılması için sızma noktası teşkil etmektedir<sup>79</sup>. Dolayısıyla bir özel hukuk uyumsuzluğunda doğrudan doğruya temel hak ve özgürlüklere dayanılamasa da, özel hukuktaki genel kavramları açıklamak yahut yorumlamak için temel hak ve özgürlüklerden yararlanılmaktadır. Bir diğer ifadeyle temel hak ve özgürlüklerle kanun boşlukları değil, kural içi boşluklar tamamlanmaktadır<sup>80</sup>.

İşçinin temel hak ve özgürlüklerine dolaylı yatay etki teorisi eksenli yaklaşıldığında, TMK m. 23'te düzenlenen kişilik hakkı kavramının, özel hukukta yer alan bir sızma noktası olduğu anlaşılmaktadır. Zira kişilik hakkı kavramı, anlamı belirsiz genel bir kavram niteliği taşımaktadır ve bu hâliyle hâkimin yorum faaliyetine ihtiyaç duymaktadır<sup>81</sup>.

<sup>77</sup> Boşluk kavramları arasındaki ayrım hakkında detaylı bilgi için bkz. Kırca, Çiğdem; "Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)", AÜHFD, Y. 2001, C. 50, S. 1, s. 91-119, s. 93 vd.

<sup>78</sup> BVerfGE 7, s. 198 vd.

<sup>79</sup> Medicus, Dieter; "Der Grundsatz der Verhaeltnismaessigkeit im Privatrecht", Archiv für die civilistische Praxis, 192. Bd., H. 1/2, 1992 s. 35-70, s. 43; Belling, Detlev W./İnce, Nurten; "Türk-Alman Hukukunda Temel Hakların Özel Hukuk İlişkilerine Etkisi", Legal Hukuk Dergisi, Y. 2014, C. 12, S. 137, s. 3-58, s. 10.

<sup>80</sup> Dürig, s. 176, 178.

<sup>81</sup> Kişilik hakkının kavramının içeriği öylesine belirsizdir ki, doktrinde bu belirsizlik sayesinde, temel hakların yatay etkisi teorisine ihtiyaç duyulmaksızın, anayasa hükümlerinin

Kişilik hakkı, kişiliği oluşturan değerlerin tamamı üzerindeki hak anlamına gelmektedir<sup>82</sup>. Kişiliği oluşturan değerlerin kapsamı oldukça geniş olmakla beraber doktrinde maddi, manevi, sosyal ve ekonomik kişilik değerlerinden bahsedilmektedir<sup>83</sup>. Bu anlamda kişilik hakkının içeriğinde; yaşam hakkı, ruhsal ve bedensel bütünlük, özel hayat gibi değerlerin yanı sıra ekonomik alanda önem taşıyan değerler (ekonomik kişilik değerleri) de bulunmaktadır<sup>84</sup>.

Kişiliğin TMK m. 23'te koruma altına alınan kısmı, kişinin bu değerlerine ilişkin olarak özgürlüğünün aşırı bir şekilde sınırlandırılmasına karşı korunması olup<sup>85</sup>, irade özerkliği ve dolayısıyla sözleşme özgürlüğü de hiç şüphesiz bu kapsamdadır<sup>86</sup>. O halde kişilik hakkının içeriği doldurulurken, kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı, zorla çalıştırma yasağı ve çalışma özgürlüğünden yararlanılabileceği açıktır. Zira çalışmanın başında da belirtildiği üzere işçinin irade özerkliğinin ve bunun sözleşme hukuku alanındaki yansıması olan sözleşme özgürlüğünün sayılan bu temel hak ve özgürlüklerden bağımsız düşünülmesi mümkün değildir. Bu bakımdan işçinin bu temel hak ve özgürlüklerine ölçüsüz bir müdahalede bulunulması, kişiliğin korunması bağlamında irade özerkliğinin aşırı bir şekilde sınırlandırılmasına yol açar ve bu haliyle TMK m. 23'e aykırılık taşır.

### **Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon)**

Temel hakların dolaylı yatay etkisi teorisi kapsamında, işçiye itiraz hakkı tanımayan kanun hükümlerinin, işçinin kişilik haklarını ihlal ettiği sonucuna ulaşılması, içtihat yoluyla işçiye itiraz hakkı tanınması için yeterli gelmemektedir. Zira salt kanun hükümlerindeki yetersizlik, eksiklik ve aksaklıklar, hâkime gerekli çözümü geliştirmesi için bir yetki tanınamakta yahut bir sorumluluk yüklememektedir. Bu takdirde *Katsikas* kararında da vurgulandığı üzere işçiye itiraz hakkı tanınmaması

---

özel hukukta etki göstereceğini savunan yazarlar da bulunmaktadır (Kaneti, s. 34-35; Gören, s. 29-30; Karabağ Bulut, Nil; Medeni Kanunun 23. Maddesi Kapsamında Kişilik Hakkının Sözleşme Özgürlüğüne Etkisi, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 47). Kişilik haklarının anayasa ile özel hukukun başlıca kesişim alanlarından olduğu yönünde bkz. Serozan, Rona; “Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler”, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Y. 1977, C. 11, S. 14, s. 93-112, s. 95.

<sup>82</sup> Serozan, s. 93; Büchler, Andrea; “Art. 27 - Art. 28” içinde ZGB Kommentar Schweizerisches Zivilgesetzbuch OFK- Orell Füssli Kommentar, 3. Auflage, Orell Füssli Verlag, Zürich 2016, Art. 28, N. 2; Aydın, s. 6.

<sup>83</sup> OFK/Büchler, Art. 28, N. 2; Detaylı bilgi için bkz. Aydın, s. 10 vd.

<sup>84</sup> Aebi-Müller, Regina E.; “Art. 27”, içinde Personen - und Familienrecht – Partnerschaftsgesetz Art. 1-456 ZGB – PartG, CHK – Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Auflage, Schultess Verlag, Zürich 2016, N. 8; OFK/Büchler, Art. 27, N. 6.

<sup>85</sup> Bucher, Eugen; “Kommentar zu Art. 27 ZGB”, içinde BK-Berner Kommentar, 3. Auflage, Staempfli Verlag, Bern 1993, N. 1; CHK/Aebi-Müller, N. 1; OFK/Büchler, Art. 27, N. 1.

<sup>86</sup> BK/Bucher, N. 99; Serozan, s. 94.

pekâlâ bir hukuk politikası boşluğu teşkil edebilir ve böylece işçiye itiraz hakkı tanınması Türk kanun koyucusunun yetki alanı içerisinde kalabilir.

Önemle ifade etmek gerekir ki boşluğun her durumda açık olması<sup>87</sup> gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır; bazı durumlarda boşluk kanun koyucunun istisnai nitelikte bir durumu düzenlememesinde olduğu gibi örtülü de olabilir. Açık boşluk ile kastedilen, kanunun amacı dikkate alındığında bir kuralın bulunması gerekmesine rağmen belli olay gruplarına ilişkin olarak uygulanabilir bir kural içermemesidir<sup>88</sup>. Örtülü boşluk ise, kanunun somut uyumsuzluğa uygulanabilir bir kural içermesine rağmen bu kuralın somut uyumsuzluktaki istisnai durumu göz ardı etmesi nedeniyle kanunun anlam ve amacı gözetildiğinde bu uyumsuzluğa uymaması halinde gündeme gelmektedir<sup>89</sup>. Bizim de katıldığımız görüşe göre bu durumda da aynen açık boşluklarda olduğu gibi bir gerçek boşluk bulunmaktadır ve bu boşluğun hâkim tarafından giderilmesi mümkündür<sup>90</sup>.

Örtülü boşluğun doldurulmasına geçilmeden önce, boşluğun “olması gereken hukukta” değil, “olan hukukta” bulunduğundan emin olunması gerekir. Örneğin doktrinde işyerinin devri özelinde *Astarlı*, itiraz hakkına ilişkin boşluğun bir hukuk politikası boşluğu olduğunu savunmaktadır. Zira yazara göre, İş Kanunu m. 6/5'te, işyerinin devrinin işçi yönünden haklı nedenle fesih sebebi olmayacağını düzenlenmesi, işçinin itiraz hakkının bilinçli olarak düzenlenmediğini, dolayısıyla kanunda itiraz hakkının tanınmasına yönelik bir boşluk bulunmadığını göstermekte<sup>91</sup> ancak bu durum işçinin irade özerkliği açısından sakınca yaratmaktadır<sup>92</sup>. Kanaatimizce haklı nedenle fesih hakkı ile itiraz hakkı; koşulları, sonuçları ve amaçları bakımından birbirinden farklı haklardır. Nitekim itiraz hakkı, kullanılması herhangi bir nedene bağlı olmayan<sup>93</sup>, sözleşmenin derhal sona ermesine yol açmayan<sup>94</sup> ve zayıf âkit tarafı koruma amacı taşıyan bir

<sup>87</sup> Açık boşluk ile kastedilen, somut uyumsuzluğa ilişkin olarak ne kanunun lafzının ne de yorumu ile elde edilen içeriğinin olumlu ya da olumsuz bir çözüm getirmemesidir (Kırca, s. 94).

<sup>88</sup> Larenz, Karl/ Canaris, Claus-Wilhelm; *Methodenlehre der Rechtswissenschaft*, 3. Auflage, Springer Verlag, Berlin Heidelberg 1995, s. 198.

<sup>89</sup> Larenz/Canaris, s. 198.

<sup>90</sup> Kırca, s. 96, 99.

<sup>91</sup> Astarlı, s. 60-61.

<sup>92</sup> Astarlı, s. 86-87.

<sup>93</sup> MüKoBGB/Müller-Gloge, § 613a, Rn. 115; Alp, s. 61; Astarlı, s. 93.

<sup>94</sup> İşçinin itiraz hakkını kullanmasının hüküm ve sonuçları çeşitli ülke hukuklarında farklı şekilde ele alınmaktadır. Örneğin Alman hukukunda işçinin itiraz hakkını kullanması halinde iş sözleşmesinin, devreden işverenle devam edeceği öngörülmüşken, Birleşik Krallık hukukunda işçinin itiraz hakkını kullanmasının sonucu, sözleşmenin sona ermesidir. Türk hukukunda TTK m. 178 dışında itiraz hakkının hüküm ve sonuçlarına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. TTK m. 178'de iş sözleşmesinin kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona ereceği şeklinde Türk hukuku bakımından oldukça problemlili bir düzenleme bulunmaktadır. Bu bakımdan Türk hukukunda itiraz hakkının hüküm ve

haktır. Buna karşılık haklı nedenle fesih hakkı, sözleşmeye devamın beklenilemez hale geldiği durumlarda kullanılabilen, sözleşmenin derhal sona ermesine yol açan ve sözleşmesel ilişkiye giren taraflara -zayıf âkit taraf olup olmadıklarına bakılmaksızın- tanınan bir hak niteliği taşımaktadır. Kaldı ki sürekli borç ilişkisinin tabiatına ilişkin<sup>95</sup> ve bu haliyle hayli olağan, haklı (olağanüstü) nedenle fesih hakkı ile sözleşme hukukunun ana ilkesi olan “borç ilişkisinin nisbiliğinin” istisnasına istisna<sup>96</sup> teşkil eden itiraz hakkının aynı düzleme indirgenmemesinde fayda bulunmaktadır.

Tekrar etmek gerekirse, kanun koyucunun yukarıda incelenen hukuki ilişkilerde işçinin iradesi aranmaksızın işverenin değişmesini öngörmesinin sebebi, bu öngörünün her durumda işçinin yararına olacağını varsaymasıdır. Oysaki işverenin değişmesi her durumda işçinin yararına olmadığı gibi yararına olanın ne olacağına karar verecek olan bizzat işçinin kendisidir. Bu açıdan kanundaki bu düzenlemeler iş sözleşmesinin devrinin işçinin yararına olmadığı yahut işçinin bunu yararına görmediği durumlarda gerekli çözümü içermemektedir<sup>97</sup>. Aslında ilgili kanun hükümlerinin lafzından çıkan anlam, ilk bakışta açıktır; işçiye itiraz hakkı tanınmamaktadır. Ancak hükümlerin amacı ile kıyaslandığında bu kelime anlamı

---

sonuçlarına dair projeksiyonun TTK m. 178'deki düzenlemeden hareketle yapılmasına ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Özellikle işverenin değişmesinin bir yaptırım olarak öngörüldüğü durumlarda TTK m. 178'deki çözümün aksine sözleşmenin alt işveren ya da (geçici olmayan) işveren ile devam ettiğinin kabul edilmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Çalışmada yalnızca işçinin itiraz hakkının kapsamı incelendiğinden, itiraz hakkının hüküm ve sonuçlarına ilişkin bir değerlendirme yapılmasından bilinçli olarak kaçınılmaktadır.

<sup>95</sup> Sürekli borç ilişkilerinin birçoğunda kanun koyucu taraflara açıkça haklı nedenle fesih hakkı tanımaktadır. İstisnai olarak bazı sürekli borç ilişkilerinde haklı nedenle fesih hakkının kanunda açıkça düzenlenmemektedir. Ancak doktrinde bizim de katıldığımız görüşe göre, sürekli borç ilişkisinde tarafların haklı nedenle fesih hakkına sahip olmaları eşyanın doğası ve kişilik hakkının bir gereğidir. Bu nedenle kanunda düzenlenmemiş olsa dahi haklı nedenle fesih hakkı tüm sürekli borç ilişkisini sona erdirecek bir neden niteliği taşımaktadır. Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. BK/Bucher, N. 199 ff.; Altınok Ormancı, Pınar; Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebep Feshi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2011, s. 96 vd.

<sup>96</sup> Borç ilişkisinin nisbiliği ilkesi gereği, geniş anlamda bir borç ilişkisinde tarafların bu yönde iradesi bulunmaksızın taraf değişikliği mümkün olmamaktadır (MüKoBGB/Heinemeyer, Vor § 414, Rn. 8). Bunun sebebi ise borç ilişkisinde kişilik unsurunun ön planda yer alması, tarafların bir borç ilişkisine girerlerken karşı tarafın kişiliğini dikkate almasıdır (Buchli, s. 65). Oysa işyerinin devri, işverenin ölümü, geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, işçinin korunması amacıyla bu kurala istisna getirilmekte ve işçinin korunması amacıyla taraf iradelerine bakılmaksızın işveren tarafında değişiklik yaşanmaktadır. Bunun temelinde ise iş sözleşmelerinde işverenin kişiliğinden çok işyerinin önem taşıdığına ilişkin kabul bulunmaktadır (Buchli, s. 65-66; Güzel, s. 288-289). Bu istisnanın istisnasını ise işçinin itiraz hakkı oluşturmakta ve işçinin itiraz etmesi halinde işveren tarafında değişiklik meydana gelmemektedir.

<sup>97</sup> Streiff, Ullin/ von Kaenel, Adrian/ Rudolph, Roger; Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Schultess Verlag, Zürich 2012, Art. 333, N. 11; Alpagut, s. 192.

çok geniş kapsamlı olup, işçinin irade özerkliğinin korunmasına ilişkin gerekli istisnaları içermemekte ve işçinin kişilik hakkını ihlal etmektedir<sup>98</sup>. Tüm yorum yöntemleri tüketildikten sonra dahi söz konusu kanun hükümlerinin, işçinin irade özerkliğinin korunmasına ilişkin hukuki sorunun çözümüne dair bir düzenleme içermediği anlaşılmaktadır<sup>99</sup>. Bu açıdan iş sözleşmesinin kanuni devrine yol açan bu hükümlerde, kanun koyucunun istisnai düzenlemeyi yapmamasından dolayı örtülü boşluk bulunmaktadır. O halde hâkimin itiraz hakkına ilişkin bu örtülü boşluğu gidermesi mümkündür ve dahi zorunludur.

Örtülü boşlukların giderilmesinde, amaca uygun sınırlama (teleolojik redüksiyon) yönteminden yararlanılmaktadır<sup>100</sup>. Amaca uygun sınırlama yöntemi, kelime anlamı ilk bakışta açık olmakla beraber kanunun anlam ve amacı ile kıyaslandığında çok geniş kapsamlı ve gerekli istisnaları içermeyen normların uygulama alanının, kanunun amacına denk düşen uygulama alanına sınırlandırılması sağlamaktadır<sup>101</sup>. Bu sınırlama kanunun anlam ve amacı doğrultusunda iki şekilde yapılabilmektedir; ya ilgili kural tüm uygulama alanı için sınırlandırılmakta veya istisnai bir durum eklenerek ilgili düzenleme tamamlanmaktadır<sup>102</sup>. Örneğin daha önce incelenen iki kararında da Alman Federal İş Mahkemesi, amaca uygun sınırlama yöntemine başvurmuşsa da, hükmü sınırlayarak kanunun amacına uygun hale getirirken farklı çözümler geliştirmiştir. Gerçekten 1974 yılında verdiği işyerinin bir bölümünün devrine ilişkin kararda Federal Mahkeme, BGB § 613a hükmündeki örtülü boşluğu doldururken, istisnai durum olan işçinin itiraz hakkını eklemek suretiyle ilgili düzenlemeyi kanunun anlam ve amacına uygun olarak tamamlamıştır. 2008 yılında verdiği kararda ise Federal Mahkeme eski işverenin ortadan kalktığı durumlarda itiraz hakkının kanunun anlam ve amacına uygun çözümü içermemesinde hareketle, kuralın uygulama alanını eski işverenin ortadan kalktığı durumları hariç bırakacak şekilde sınırlandırmıştır.

Kanaatimizce Türk hukukunda da hâkimin iş sözleşmesinin kanuni devrine yol açan bu düzenlemeleri, amaca uygun sınırlama yöntemine tabi tutması ve hükümlere istisnai bir durum olarak işçinin itiraz hakkını eklemesi gerekmektedir<sup>103</sup>. Ancak Türk hukukunda itiraz hakkının kullanılmasının kıdem tazminatına hak kazandıran bir hal olarak kabul edilmesinden ötürü, eski işverenin öldüğü yahut tüzel kişiliğinin son bulduğu durumlar da itiraz hakkının kapsamı içerisinde değerlendirilmelidir.

<sup>98</sup> Kramer, Ernst A.; Juristische Methodenlehre, 6. Auflage, Staempfli Verlag, Bern 2019, s. 251; Kırcı, s. 96.

<sup>99</sup> Hrubesch-Millauer, N. 121.

<sup>100</sup> Larenz/Canaris, s. 210-211; Kramer, s. 251-252.

<sup>101</sup> Larenz/Canaris, s. 210-211; Kramer, s. 252.

<sup>102</sup> Kırcı, s. 99.

<sup>103</sup> Kramer, s. 251; Kırcı, s. 98-99.

## Sonuç

İşçinin bir iş sözleşmesi tarafı haline gelmesi, sözleşme özgürlüğü ile olduğu kadar, Anayasada düzenlenen kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı, zorla çalıştırma yasağı ve çalışma özgürlüğü ile de ilgilidir. Bu nedenle işçinin sözleşme özgürlüğünün sınırlanması suretiyle bir sözleşme kurma zorunluluğu öngörülmesi kural olarak mümkün değildir. Dolayısıyla işçinin iradesi aranmaksızın, iş sözleşmesinin kanuni devrine yol açan düzenlemeler, işçinin korunması ilkesine hizmet etmekteyse de, işçinin temel hak ve özgürlüklerine ölçsüz bir müdahale oluşturmaktadır. Zira bu takdirde işçi, istemediği bir işverenle çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Bu bakımdan irade özerkliğinin korunabilmesi için işçiye itiraz hakkının tanınması ve böylece işçinin iş sözleşmesinin kanuni devrini engelleme hakkına sahip olması gerekmektedir.

Türk hukukunda normatif anlamda işçinin itiraz hakkının sadece ticaret şirketlerinde yapısal değişikliklerle sınırlı olarak tanındığı görülmektedir. Oysa işçinin; işyerinin devri, işverenin ölümü, geçici iş ilişkisi ve asıl işveren - alt işveren ilişkisi kapsamında da itiraz hakkının bulunması gerekmektedir. Aksi bir durum işçinin korunmasını sağlamasına rağmen, irade özerkliği bakımından çözülmesi güç sorunları da beraberinde getirecektir.

İtiraz hakkının karşılaştırmalı hukuktaki gelişim seyri incelendiğinde, mahkeme kararlarının bu hakka öncülük ettiği görülmektedir. Nitekim Alman, Birleşik Krallık ve İsveç hukuklarında işçiye tanınan itiraz hakkının geri planında çeşitli mahkemelerin kararları bulunmaktadır. Ancak itiraz hakkının “içtihatî genlerinden” hareketle Türk hukukunda içtihat yoluyla itiraz hakkının tanınması noktasında iki engel bulunmaktadır. Bunlar; temel hak ve özgürlüklerin doğrudan yatay etkisinin günümüzde reddedilen bir teori olması ve itiraz hakkına ilişkin boşluğun bir hukuk politikası boşluğu olarak nitelendirilmesi ve bu hakkı tanıma yetkisinin, kanun koyuculara bırakılmasıdır. Yine de temel hakların dolaylı yatay etkisinden yararlanmak suretiyle işçilere itiraz hakkının tanınması mümkün görünmektedir. Gerçekten de TMK m. 23'te düzenlenen kişilik hakkı kavramı, anlamı belirsiz bir genel kavramdır ve bu kavramın içeriği doldurulurken Anayasada düzenlenen temel hak ve özgürlüklerden yararlanılabilir. Bu açıdan, iş sözleşmesinin kanuni devrinin öngörüldüğü ancak işçiye itiraz hakkının tanınmadığı hukuki düzenlemeler, işçinin kişilik hakkına müdahale oluşturmaktadır ve tüm yorum yolları tüketildikten sonraki dahi bu soruna dair bir çözüm elde edilememektedir. O halde iş sözleşmesinin kanuni devrine yol açan bu düzenlemelerde örtülü boşluk bulunmaktadır ki bu boşluğun amaca uygun sınırlama yöntemiyle giderilmesi ve işçiye itiraz hakkının tanınması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aebi-Müller, Regina E.; “Art. 27”, içinde Personen - und Familienrecht – Partnerschaftsgesetz Art. 1-456 ZGB – PartG, CHK – Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 3. Auflage, Schulthess Verlag, Zürich 2016.
- Alp, Mustafa; “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)” Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/1, s. 51-74.
- Alpagut, Gülsevil; İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta, İstanbul 2010.
- Altınok Ormancı, Pınar; Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebep Feshi, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2011.
- Aydın, Ufuk; İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2002
- Belling, Detlev W./İnce, Nurten; “Türk-Alman Hukukunda Temel Hakların Özel Hukuk İlişkilerine Etkisi”, Legal Hukuk Dergisi, Y. 2014, C. 12, S. 137, s. 3-58.
- Bucher, Eugen; “Kommentar zu Art. 27 ZGB”, içinde BK-Berner Kommentar, 3. Auflage, Staempfli Verlag, Bern 1993.
- Buchli, Guido; Die Übernahme eines Vermögens oder eines Geschäftes nach Art. 181 OR, Zürich 1953.
- Büchler, Andrea; “Art. 27 - Art. 28” içinde ZGB Kommentar Schweizerisches Zivilgesetzbuch OFK- Orell Füssli Kommentar, 3. Auflage, Orell Füssli Verlag, Zürich 2016.
- Commandeur, Gert; “Individualrechtliche Probleme des Widerspruchs des Arbeitnehmers beim Betriebsübergang”, NJW 1996, s. 2537-2546.
- Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat; İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul 2019.
- Davies, Paul; “Opting out of Transfers Cases C-171 and C-172/94, *Albert Merckx and Patrick Neubuys v Ford Motors Belgium SA (1996) IRLR 467 (ECJ)*”, Industrial Law Journal, Vol. 25, No. 3, September 1996, s. 247-254.
- Doğan Yenisey, Kübra; “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi”, içinde Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Kitabevi, Ankara 2016, s. 133-171.
- Doğan Yenisey, Kübra; İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Basım Yayın, İstanbul 2014. (Emredici Yapısı)
- Dürrig, Günter; “Grundrechte und Zivilrechtsprechung”, içinde Vom Bonner Grundgesetz zur gesamtdeutschen Verfassung, Festschrift zum 75. Geburtstag von Hans Nawiasky (Hrsg. Theodor Maunz), Münih 1956, s. 157-190.
- Ekonomi, Münir; İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1984.
- Flume, Werner; Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Zweiter Band Das Rechtsgeschäft, 4. Auflage, Springer Verlag, Berlin Heidelberg New York 1992.

- Gören, Zafer; “Temel Hakların Özel Hukuka Etkisi”, içinde Özel Hukuk ve Anayasa Mahkemesi Kararları Sempozyumu Bildiriler Tartışmalar I, 11 Mayıs 2001, Banka ve Ticaret Hukuk Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara 2001, s. 1-33.
- Gürsel, İlke; İşçinin Kişisel Veri-lerinin Korunması Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.
- Güzel, Ali; İşverenin Değişmesi – İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1987.
- Hartzén, Ann-Christine/ Hös, Nikolett/ Lecomte, Franck Alexandre/ Marzo, Claire/ Mestre, Bruno/ Olbrich, H./ Fuller, S.; “The Right of the Employee to Refuse to be Transferred. A comparative and theoretical analysis.” EUI Working Papers Law No. 2008/20.
- Hrubesch-Millauer, Stephanie; “Art. 4”, içinde Einleitung, Art. 1-9 ZGB Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Einleitung und Personenrecht-Berner Kommentar, Schultess Verlag, Bern 2012.
- Junker, Abbo; Grundkurs Arbeitsrecht, 17. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih 2018.
- Kaneti, Selim; “Anayasa Mahkemesi Kararlarına Göre Anayasa’nın Özel Hukuk Alanındaki Etkileri”, Anayasa Yargısı Dergisi, C. 6, s. 19-35.
- Kaplan Senyen, E. Tuncay; “İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m. 178 ve İş Kanunu m. 6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 29, Mart 2013, s. 24-39.
- Kayık Aydınalp, Aslıhan; İş Hukuku Açısından Ticaret Şirketlerinde Yapısal Değişiklikler, Beta Basım Yayın, İstanbul 2016.
- Kırca, Çiğdem; “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, AÜHFD, Y. 2001, C. 50, S. 1, s. 91-119.
- Kiel, Heinrich/ Lunk, Stefan/ Oetker, Hartmut (Hrsg.); Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band I, 5. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih 2019.
- Kokott, Sonja Justine; Der Betriebsübergang in Deutschland und Polen, Eine rechtsvergleichende Studie zur Umsetzung europäischer Richtlinienvorgaben im Individualarbeitsrecht, Nomos Verlag, Baden Baden 2010.
- Kramer, Ernst A.; Juristische Methodenlehre, 6. Auflage, Staempfli Verlag, Bern 2019.
- Larenz, Karl/ Canaris, Claus-Wilhelm; Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Auflage, Springer Verlag, Berlin Heidelberg 1995.
- Mcmullen, John; “The ‘Right’ to Object to Transfer of Employment under TUPE”, Industrial Law Journal, Vol. 37, No. 2, June 2008, s. 169-177.
- Medicus, Dieter; “Der Grundsatz der Verhaeltnismaessigkeit im Privatrecht”, Archiv für die civilistische Praxis, 192. Bd., H. 1/2, 1992 s. 35-70.



- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş; İş Hukuku, 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich/ Schmidt, Ingrid (Hrsg.); Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih 2019.
- Nipperdey, Hans Carl; Grundrechte und Privatrecht, Krefeld 1961.
- Okur, Zeki; “Türk İş Hukuku’nda İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı”, içinde İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, s. 368-408
- Öktem Songu, Sezgi; “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, DEÜHFD, C. 15, S. Özel Sayı, Y. 2013, s. 609-650.
- Özkaraca, Ercüment; İşyerinin Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, Beta Basım Yayın, İstanbul 2008.
- Ramm, Thilo; “Grundrechte und Arbeitsrecht - Zur Verstaendigung über die Fragestellungen”, JuristenZeitung, 46. Jahrgang, N. 11 (11 Januar), 1991, s. 1-16.
- Säcker, Franz Jürgen/ Rixecker, Roland/ Oetker, Hartmut/ Limperg, Bettina (Hrsg.); Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Band 1, 8. Auflage, C. H. Beck Verlag, Münih 2018.
- Schlachter, Monika; “Die Rechtsstellung des widersprechendem Arbeitnehmers bei Betriebsübergang”, NZA 1995, s. 705-711.
- Soyer, Polat; “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2006, S. 1, s. 16-28.
- Streiff, Ullin/von Kaenel, Adrian/Rudolph, Roger; Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Schultess Verlag, Zürich 2012.
- Süzek, Sarper; İş Hukuku, 18. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul 2019.
- Türe, Gökhan; İş Sözleşmesinin Kurulması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2021.
- Willemsen, Heinz Josef/ Lembke, Mark; “Die Neuregelung von Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang”, NJW 2002, s. 1159-1165.

