

TİCARET ORTAKLIKLARININ BİRLEŞME VE NEVİ DEĞİŞTİRMELERİNİN FERDİ VE TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN TEMEL SONUÇLARI

*Ar. Gör. Hanife DOĞRUSÖZ**

§ I. GİRİŞ

Türk hukukunda işveren değişikliğine yol açan gerek özel hukuktan gerekse kamu hukukundan kaynaklanan pek çok neden bulunmaktadır. Ticaret ortaklıklarının birleşmesi ve nevi değiştirmesi ise, son yıllarda yaşanan gelişmelerle birlikte, işveren değişikliğine yol açan diğer nedenler arasında daha da önemli bir rol oynamaktadır.

Özellikle 90'lı yıllardan bu yana tüm dünyada yaşanan ekonomik krizler ve rekabetin küreselleşmesi gerek küçük gerekse büyük ölçekli şirketleri, bir başka şirketle birleşmeye zorlamakta ve hatta çok uluslu şirketlerin tercih ettikleri bir hayatta kalma stratejisine dönüşmektedir. Günümüzde ise, "şirket evlilikleri" adı ile anılan şirket birleşmeleri, özellikle bankacılık sektöründe ve tüm dünyada hızla yayılan bir akım haline gelmiştir.

Önce ABD'de başlayan şirket evlilikleri, yüzyılın sonuna doğru Fransa, Almanya ve Japonya ile tırmanışa geçmiştir. Dünya çapında yankı uyandıran şirket birleşmelerine örnek olarak, ABD petrol devlerinden Chevron ve Gulf birleşmesi 13 Milyar, MCI World – Sprint birleşmesi ise 115 Milyar Dolarlık bir değer yaratmıştır. 2000 yılında ise, America On Line, Time Warner'ı satın alarak 342 Milyar dolar ile yeni bin yılın en büyük birleşmesini gerçekleştirmiştir.¹

Ernst & Young'ın "Birleşme ve Satın Alma İşlemleri 2003 Raporu"na göre, Türkiye'de 2003 yılında toplam değeri 1,4 Milyar Dolar olan 79 adet şirket birleşme ve satın alma işlemleri gerçekleştirilmiştir. 2003'teki bu işlem hacminin 831.3 Milyar dolarlık kısmını ise, özelleştirme işlemleri oluşturmaktadır.²

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

¹ <http://www.ntvmsnbc.com/news/254636.asp?cp1=1> (22.03.2004).

² <http://www.ntvmsnbc.com/news/254636.asp?cp1=1> (22.03.2004).

Şirket birleşmelerinin stratejik büyüme, yeni pazar olanaklarının sağlanması, risk yayma isteği, vergi tasarrufu sağlama, pazardaki rekabet ortamını şirket lehine değiştirme ... vs. gibi pek çok amacı olmakla birlikte, şirket birleşmelerindeki esas neden, işletmelerin farklı parçalarının bir araya gelmesi ile ortaya çıkacak sinerjiden yararlanmak istemeleridir.³ Şirket birleşmeleri ve devralmaları ise uzun bir süreç gerektiren ve zorlu görüşmelerin sonucunda gerçekleşmektedir.⁴

Şirket birleşmelerini takiben pek çok hukuki sorun⁵ ortaya çıkmakla birlikte, iş hukuku açısından mevcut iş sözleşmelerinin devam edip etmeyeceği, kıdem tazminatlarının nasıl hesaplanacağı ve kollektif iş hukuku bakımından doğuracağı belirsizlikler en önemli sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk Hukukunda işyerinin veya bir bölümünün devrinin mevcut iş sözleşmelerine etkisi ve hukuki sonuçlarına ilişkin bir düzenleme 1475 Sayılı İş K.'da bulunmamaktaydı. 4857 Sayılı İş K.'nun m.6 hükmü işyerinin veya bir bölümünün devri durumunu açıkça düzenleyerek uygulamada ortaya çıkan sorunları gidermiş bulunmaktadır.

Çalışmamızda öncelikle, uygulamada birbirine sıklıkla karıştırılan iki kavram: "işletme" ve "işyeri" kavramları üzerinde durulacaktır. Bu iki kavram arasındaki ilişki ve farklılıklar kısaca ele alınacaktır.

Daha sonra, Ticaret Hukuku anlamında şirket birleşme ve nevi değiştirme kavramları, kısaca açıklanacaktır. Çalışmamızın temel noktasını teşkil eden, şirket birleşme ve nevi değiştirmelerinin iş hukukundaki temel hükümleri bir sonraki bölümde incelenecektir. Bu bağlamda, birleşme ve nevi değiştirmenin mevcut iş sözleşmeleri, yıllık ücretli izin alacakları, kıdem tazminatı, toplu iş sözleşmeleri ve sigorta primleri üzerindeki etkileri incelenecektir. İncelememizde aynı zamanda, AB'nin konuya yaklaşımına ilişkin olarak, 2001/23 sayılı AB Direktifi ile Türk hukuku karşılaştırmalı olarak ele alınmaya çalışılacaktır.

³ <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=2305> (22.03.2004); Şirket birleşmelerinin iktisadi açıdan diğer sebepleri hakkında daha fazla ayrıntı için bkz. *Sarıkamış C.*, s.8-25.

⁴ Genelde birleşmenin şu bölümlerden oluştuğu görülmektedir: Birleşme ve devralma stratejisinin geliştirilmesi, birleşme ve devralma sonucunda umulan amaçların tanımlanması ve seçilmesi, temel sorunların belirlenmesi, birleşme ve devralma faaliyetinin yapılması, şirket değerlemesi işlemlerinin başlatılması, işlem müzakerelerinin başlatılması, özellikle birleşme maliyetini de içine alan finansal sorunların tartışılması, muhtemel risklerin belirlenmesi, işlemin sonuçlandırılması ve birleşmenin projelendirilmesi ve uygulanması. Bu konu hakkında daha fazla bilgi için bkz. *Rezaee Z.*, s. 93.

⁵ Birleşmeyi gerçekleştirecek şirketlerin, görüşmeler aşamasında ortaya çıkabilecek olası sorunları önlemeleri bakımından birleşmeyi gerçekleştirecek şirketlerin işçilerini, ortaklarını ve medyayı ikna etmek amacıyla görüşmeler yapması tavsiye edilmektedir. Daha fazla bilgi için bkz. *Johnson H.*, s. 29.

§ II. TERMİNOLOJİ SORUNU

1. Genel Olarak

İşçilerin iş güvencelerini riske sokan en önemli işlemlerden biri de işyerlerinin veya işletmelerin bir başka işverene devir, nakil, özelleştirme, birleşme, nevi değiştirme gibi usullerle bir başka işverene devredilmesidir. Bu nedenle işçilerin iş güvencelerini hukuki himaye altına alabilmek amacıyla işyerlerinin ve işletmelerin devri veya birleşmelerinin hukuki niteliğinin ve sonuçlarının benzer hukuki işlemlerden ayırt edilebilmesi ve işyeri ve işletme kavramlarının içeriğinin iyi saptanması gerekmektedir.⁶ İşletme ve işyeri kavramları ise çoğu zaman birbirleriyle karıştırılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Hukuku bakımından, işletme kavramı çok kullanılmayan bir kavramdır. Yabancı hukuk sistemlerinde, bazen işletme bazen işyeri bazen de her iki kavramın bir arada kullanıldığını görmekteyiz. Örneğin, İsviçre ve Belçika hukuklarında "enterprise" terimi, Alman hukukunda "Betrieb" 2001/23 sayılı AB Yönergesinde⁷ ise, "undertaking" teriminin kullanıldığını görmekteyiz.⁸

Türk hukukunda ise, BK. m.179 ve 180'de sırasıyla "işletmenin devrolunması" ve "işletmenin birleşmesi" deyimleri kullanılmaktadır. İş K. m.6'da ise, "işyerinin devri" tabiri tercih edilmektedir. Bu bağlamda, işletme ve işyeri kavramlar üzerinde kısaca durulacaktır.

2. İşletme

Dar ve teknik anlamda yani ticaret hukuku anlamında işletme; bir girişimci tarafından ekonomik çıkar sağlamak amacıyla emek ve sermayenin bağımsız bir şekilde bir araya gelmesi olarak tanımlanmaktadır⁹. Bu bağlamda, işletmenin temel unsurları gelir sağlamayı hedef tutma, devamlılık, bağımsızlık, esnaf faaliyeti sınırlarını aşma ve organizasyon olarak belirle-
nebilir.¹⁰

İş hukukunda işletme ise şu şekilde tanımlanabilir: "İşletme, iktisadi veya ideal bir amacın gerçekleşmesi için aynı işverene ait bir ya da birkaç organize bir şekilde birleşmiş işyerlerinin bağlı olduğu örgütlenmiş bir bütündür".¹¹

⁶ Aydın I., s.110

⁷ www.europa.eu.int/celex/htm/celex-en.htm (13.03.2004).

⁸ Güzel A. (İşveren Değişmesi - İşyerinin Devri), s.60.

⁹ Arkan S., s. 18; Poroy R. / Yasaman H., s.25; Karayalçın Y., s.151.

¹⁰ Arkan S., s. 19 ve 20; Aslan Y. / Şengöz D. / Ergün M., s.4, 5 ve 6; Poroy R. / Yasaman H., s.34 ve 35; Karayalçın Y., s.158, 159 ve 160; Erem T., s.50.

¹¹ Esener T., s.87; Çelik N. (İş Hukuku), s.60 ve 61.

Bu bağlamda iş hukukunda işletmenin unsurları şu şekilde sıralanabilir¹²:

a. Ücretle çalışan personel / Emek: İşletmede öncelikle iş sözleşmesine göre işe alınmış ve iş mevzuatına tabi işçiler bulunmalıdır¹³. Ticaret hukukunda ekonomik yarar sağlamak amacıyla ticari ve sınai faaliyetin başlaması ile işletme kurulduğu halde, iş hukukunda amaç işçilerin korunması olduğuna göre işçilerin çalışmaya başlaması ile işletme önem kazanır.

b. İşletme şefi / İşveren: İşletmenin mevcut olabilmesi için idare yetki ve sorumlulukları ile donatılmış bir üst organın bulunması şarttır. Bu işletmeci ya bizzat işveren veya iş sözleşmesi ilişkilerine dayanarak işi ve işletmeyi idare eden işveren vekildir.¹⁴

c. İşletmenin konusu olan belirli bir faaliyet: İşletmenin konusu çoğunlukla ekonomik bir faaliyettir. Ticaret hukuku anlamında, işletmenin mevcut olabilmesi için faaliyetin devamlılığı şarttır. Sürekliliğin iş hukuku bakımından önemi, işçilere iş ilişkilerinin devamlığının sağlanmasıdır. Bu bakımdan işletmenin devrinde, ortaklıkların birleşme ya da nevi değiştirme hallerinde iş sözleşmeleri yeni malike kendiliğinden devrolunur. Ticaret hukukunda iktisadi yarar sağlamak amacıyla yapılan faaliyetin bağımsız olarak yapılması gerekmektedir. Bağımsız olmayan bir örgüt işletme değil, işyeri sayılır. İş hukuku bakımından yapılan faaliyetin kar sağlama amacı taşıması önemli değildir.¹⁵

d. Organizasyon: Bir işletmenin varlığı için, emek unsuru yanında diğer maddi olan ve olmayan araçlarında bir araya getirilip belli bir amaca yönelik olarak teşkilatlanmış olması gerekir.¹⁶

3. İşletme - İşyeri İlişkisi

İşyeri, 4857 Sayılı İş K. m. 2 / I'de kanun koyucu, işyerini "işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" olarak tanımlamaktadır. Aynı maddenin 2. fıkrasında "işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı olan yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır" şeklinde düzenleme getirerek işyerinin kapsamını genişletmektedir.¹⁷ Ayrıca, AB'ne üye ülkelerde izlenen kavramsal ge-

¹² *Esener T.*, s.84, 85 ve 86.

¹³ *Aydınlı İ.*, s.66.

¹⁴ *Aydınlı İ.*, s.67.

¹⁵ *Aydınlı İ.*, s.68.

¹⁶ *Aydınlı İ.*, s.67

¹⁷ *Aydınlı İ.*, s.40; *Çelik N. (İş Hukuku)*, s.51.

lişmeler dikkate alınarak, bu tanıma, "işyeri, işyerine bağlı yerle, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" hükmü eklenmiştir.¹⁸ (İş K. m.2 / III) Öğretide, genelde işyeri kanuni tanımda gözönüne alınarak, "işveren tarafından belli bir amacın gerçekleşmesi için, işçilerin çalıştığı yerlerle işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerler, o işyerinin eklentileri ve araçlarını da içine alan bir bütündür" diye tanımlanmaktadır.¹⁹

Bu bağlamda, işyerinin üç temel unsurdan oluştuğu söylenebilir:

- a. Maddi ve Manevi Araçlar: Maddi araçlar eşyalar, personel, makineler...; manevi araçlar ise talep hakları, marka ve patent hakları... olarak sıralanabilir.²⁰
- b. Organizasyon: Maddi ve manevi araçların biraraya getirilmesi için aynı amaca yönelmiş az çok devamlı bir faaliyetin yürütülmesi için bir örgütlenme olmalıdır.²¹
- c. Teknik Amaç: Belirli bir şekilde örgütlenen işyerinin belirli bir amaca ulaşmak için, güdülen en yakın gayesi o işyerinin teknik (üretime yönelik) bir amacı olmalıdır. Buradaki gaye, kar elde etmenin üzerindedir.²² Özellikle, bu nokta işyerinin, kar sağlama amacı güden işletmeden ayrılmasına neden olmaktadır. İş hukukunda işletmenin kar sağlama amacı her zaman şart değildir. Örneğin bir sendika ya da dernek işçi çalıştırıyorsa, bunun iş hukuku bakımından işletme sayılması mümkündür.²³

Bu bağlamda, işyeri ve işletme kavramları bakımından şu sonuca ulaşmak mümkündür: işletme, işyeri kavramından çok daha geniş ve iktisadi; işyeri ise dar ve teknik bir kavramdır. İşletme bir tek işyerinden oluşabileceği gibi, birden çok işyerini de kapsayabilir.²⁴ İşletme eğer tek bir işyerinden oluşmakta ise, her iki kavram çakışmaktadır. Ancak, işletme içinde birden fazla işyeri de olabilir. Bu durumda, işletme içindeki işyerlerinin hepsi, tek bir hukuki ve ekonomik merkeze bağlanabiliyorsa, tek bir işletmeden bahsedilir.²⁵ Örneğin, bir işverenin tek bir fabrikasının olması halinde, fab-

¹⁸ Özellikle bu son fıkra gereğince, işyerinin sınırlarının genişletildiği, bunun da, toplu iş sözleşmesinin yetkisi bakımından prosedüründe sendikalara bazı zorluklar çıkarabileceği görüşü için, bkz. *Eyrenci Ö. (Yeni Düzenlemeler)*, s.20.

¹⁹ *Aydınlı İ.*, s.41.

²⁰ *Aydınlı İ.*, s.9; *Güzel A. (İşveren Değişmesi - İşyerinin Devri)*, s.80.

²¹ *Aydınlı İ.*, s.9; *Güzel A. (İşveren Değişmesi - İşyerinin Devri)*, s.80.

²² *Aydınlı İ.*, s.10; *Güzel A. (İşveren Değişmesi - İşyerinin Devri)*, s.80.

²³ *Narmanlıoğlu Ü. (Ferdî İş İlişkileri)*, s.123.

²⁴ *Narmanlıoğlu Ü. (Ferdî İş İlişkileri)*, s.122; *Centel T.*, s.74.

²⁵ *Güzel A. (İşveren Değişmesi - İşyerinin Devri)*, s.66; *Centel T.*, s.74.

rika hem işyeri hem de işletme durumundadır. Bir banka ise tek başına işletmeyi, şubeleri de bankanın işyerlerini oluşturmaktadır.²⁶

§ III. İŞLETMENİN EL DEĞİŞTİRME ŞEKİLLERİ / İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNE YOL AÇAN NEDENLER

1. Özel Hukuk Bakımından

A. Borçlar Kanunu

Borçlar Kanunu bakımından, işveren değişikliğine yol açan en önemli sebeplerin başında, BK. m.179'da düzenlenmekte olan, bir mamelekin veya işletmenin devri²⁷ durumudur. Bu durumda kişi, mamelekinin veya işletmenin tamamını bir bütün olarak, alacak ve borçları ile birlikte devretmektedir.²⁸ İşletmenin bir bütün olarak veya kısmen devri halinde, işletmenin borçları da yeni devralana geçmektedir. Bu durumda devreden, devralanla birlikte iki yıl süre ile işletmenin borçlarından müteselsilen sorumlu olacaktır. BK. m.179'da borcun naklinin geçerliliği için gerekli olan alacaklının onayı aranmamakta ve alacaklının onay veya reddi, devir için önem göstermemektedir.²⁹

BK. m.179'un uygulanabilmesi için gerekli ilk koşul, işyerinin aktif ve pasifleriyle devri borcunu doğurmak amacını taşıyan bir devir sözleşmesinin bulunmasıdır. Türk Hukukunda işyerinin devri bir cüz'i intikal olayı olarak düzenlendiğinden, aktiflerin devralana geçebilmesi için, ayrıca her aktif öğenin niteliğine uygun tasarruf işleminin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.³⁰

BK. m.179 anlamında işletmenin devri halinde, eski işveren işverenlik sıfatını yitirir ve devralan işverenlik sıfatını kazanır.³¹ BK. m.179 hükmü

²⁶ Çelik N. (*İş Hukuku*), s.60.

²⁷ BK. m.179'de yer alan "işletme" kavramına ticari işletmeler dışında esnaf işletmelerinin de dahil olup olmayacağı tartışmalıdır. Ancak, hakim görüş, maddeye sadece ticari işletmelerin dahil edilmesi yönündedir. Bu konudaki tartışmalar hakkında daha fazla bilgi için, bkz. Acemoğlu K., s.16.

²⁸ Acemoğlu K., s.25; Yargıtay 01.10.1991 tarih, 1991/9554E., 1991/12803K. sayılı kararında, işyerinin devrinde işyerini devralan işverenin, devir sonrasında işveren sıfatını kazanması ve özellikle işyerinin tüm hak ve vecibeleri ile devralınmaması halinde ortada bir işyerinin devri halinin bulunmadığını belirtmektedir, Karar için bkz. *Kamu-İş (Çalışma Hayatı ile Yargıtay Kararları)*, s.77 ve 78.

²⁹ Bu bakımdan borçların devralana geçmesi için, devrin, alacaklılara bildirilmiş olması veya ilan yapılmış olması yeterlidir. İşletmenin bu etkisinden dolayı Acemoğlu maddenin borçların geçişi bakımından bir tür külli halefiyet olduğunu, cüz'i halefiyetin sadece aktiflerin geçişi için geçerli olduğunu belirtmektedir. Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. *Poroy R. / Yasaman H.*, s.42 ve Acemoğlu K., s.132.

³⁰ Acemoğlu K., s.73; Güzel A. (*İşveren Değişmesi - İşyerinin Devri*), s.26.

³¹ Güzel A. (*İşveren Değişmesi - İşyerinin Devri*), s.26

çalışmamız bakımından şu anlamda önem arz etmektedir. 1475 sayılı İş K. işyerinin devri konusunda bir düzenleme getirmemekteydi. Ancak, uygulama, sorunu öğretilerdeki görüşlere ve BK. m.179 uygulamasına³² paralel olarak çözümlenmiş bulunmaktaydı.³³ Ancak 4857 Sayılı İş K.'nun 6. maddesinde işyerinin tamamının ya da bir kısmının devri hali düzenlenerek sorun giderilmiştir.

BK. m.180 ise, bir işletmenin diğeriyle birleşmesi durumunu düzenlemektedir. Bu madde hükmü, TTK. anlamında birleşme sayılmayan ve kanundaki şartlara uymayan birleşmelere tatbik edilir.³⁴ Ancak, TTK'nda ticaret şirketlerine ilişkin özel hükümler içermesi, nedeniyle maddenin pratik değerini azaltmıştır.³⁵

Bu düzenlemeler dışında işyerinin bağışlama, trampa, ölünceye kadar bakma sözleşmesinin edimi olarak BK. 179 uyarınca devredilmesi de olanağıdır.³⁶

2. Türk Ticaret Kanunu

TTK bakımından işveren değişikliğine neden olan temel sebeplerden biri de ticaret ortaklıklarının birleşmesi ve nev'i değiştirmesidir. Bu iki durumda, kural olarak külli halefiyet esasına göre, bir işveren değişikliği gerçekleşmektedir.³⁷ Çalışmamızda daha sonraki bölümlerde konu ayrıntıları ile inceleneceğinden, bu noktada ayrıntıya girmemeyi uygun bulmaktayız.

2. Kamu Hukuku Bakımından

Kamu Hukuku bakımından, işveren değişiklikleri bazen yasama bazen yürütme organının bir tasarrufu, bazen de yargı organının bir kararı ile ortaya çıkabilir. Kısaca bu sebeplere değinecek olursak, yasama organı tarafından çıkarılan bir kanuna dayanılarak işyerinin kamulaşması hali bir işveren değişikliği sebebidir. Bunun gibi, işyerine idare tarafından el konulması, örneğin imtiyaz sözleşmesinin imtiyazı vermiş idare tarafından tek tarafı olarak kaldırılması ya da başka birine verilmesi, işyerinin cebri icra

³² Esasen BK.m.179 bir cüz'i intikal hali olduğundan, iş sözleşmelerinin tüm alacak ve borçlarıyla yeni işverene devrini kendiliğinden gerçekleştirmemektedir. Bu durum ise İş hukukunun genel ilkeleri, iş ilişkisinin sürekliliği ilkesine aykırılık oluşturmaktaydı. Yargıtay önce sorunu BK.m.179 anlamında ele almış (Örn. Yarg. 9.H.D., 22.11.1977 tarih, 16314/17851) fakat sonra devir halinde iş sözleşmelerinin kendiliğinden devam edeceğini isabetli olarak hükme bağlamıştır. (Örn. Yarg. 9. H.D. 02.02.1990 tarih, 11580/955).

³³ Çelik O., s.55; Tunçomağ K. (Genel Kavramlar), s.121-122; Çenberci M., s.130; Süzek, s.187.

³⁴ Poroy R. / Yasaman H., s.43.

³⁵ Zeytinoğlu E., s.175

³⁶ Güzel A. (İşveren Değişmesi - İşyerinin Devri), s.28.

³⁷ Şahlanan F., s.15.

yoluyla el değiştirmesi ve işverenin iflası durumları kamu hukukundan kaynaklanan işveren değişikliği sebepleri olarak özetlenebilir.³⁸ Nitekim İş Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrasında, tacirin iflası dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucunda işyerinin veya bir bölümünün başkasına devredilmesi durumunda, madde hükümlerinin uygulanmayacağını belirtmektedir.

§ IV. TİCARET ORTAKLIKLARININ BİRLEŞMESİ VE NEVİ DEĞİŞTİRMESİ

1. Ticaret Ortaklıklarının Birleşmesi

A. Birleşme Kavramı

Birleşme kavramıyla ilgili doktrinde pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan birine göre birleşme, bir yada daha fazla şirketin, ortak malvarlıklarının bir araya gelmesi sonucunda devralınacak şirkete belli bir meblağın ödenmesi ya da şirketlerin yeni bir ad altında bütünleşmesi anlamına gelmektedir³⁹. Birleşme sonucunda, devredilen şirketin tüm malvarlığı ve sorumlulukları devralan şirkete geçer⁴⁰.

TTK.'da ise, birleşme iki temel hükümde düzenlenmektedir. TTK. m.146'da birleşmeye yönelik genel bir düzenleme, TTK. m.451 vd.'da ise, anonim şirketlerin birleşmeleri düzenlenmektedir⁴¹. TTK. m. 146 / I hükmü, "Şirketlerin Birleşmesi" başlığı altında birleşme kavramına ilişkin ayrıntılı bir tanım getirmemekle birlikte, birleşmenin türlerini belirlemektedir. Söz konusu madde metni şu şekildedir: "Birleşme, iki ya da daha fazla ticaret şirketinin birbiriyle birleşerek yeni bir ticaret şirketi kurmalarından veya bir yahut daha fazla ticaret şirketinin mevcut diğer bir ticaret şirketine ihtihak etmesinden ibarettir."

Türk doktrininde de birleşme kavramına ilişkin pek çok tanım bulunmaktadır. TEKİNALP'e göre birleşme şu şekilde tanımlanmaktadır; "teknik – hukuki anlamda birleşme bir veya birden çok ticaret ortaklığının malvarlığının, tasfiye olunmaksızın, içlerinden birine veya yeni kurulan bir ortaklığa, kendiliğinden ve külli halefiyet yolu ile geçmesi; bu suretle malvarlıklarının birleşmesi ve intikal eden malvarlığının karşılığı olarak, infisah

³⁸ Güzel A. (*İşveren Değişmesi – İşyerinin Devri*), s.31-35.

³⁹ Johnson H., s. 19.

⁴⁰ Gaughan P., s.7.

⁴¹ Bu hükümlerin dışında bir anonim şirketin, paylı komandit şirket tarafından devralınmasına ilişkin, m.453.; devletleştirilmesine yönelik m.454 hükümleri de bulunmaktadır. Diğer kanunlarda da birleşmeye ilişkin hükümler bulunmaktadır. Örneğin halka açık anonim ortaklıkların birleşmesinde SPK'nın I/13 sayılı tebliği, bankaların birleşmesinde de Bankaların Birleşme ve Devirleri Hakkında Yönetmelik (27.06.2001 tarih ve 24445 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır) Bu konular hakkında daha fazla bilgi için bkz., *Tekinalp Ü., (Po-roy R./ Çamoğlu E.)* s.112.