

Doç. Dr. Orhan Ersun CİVAN* Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem YATAĞAN ÖZKAN**

Araştırma Makalesi
Sicil, 2023/II Sayı 50: 89-115
Makale Gönderim Tarihi: 30 Kasım 2023
Makale Kabul Tarihi: 6 Aralık 2023

İşçilere Yönelik Hisse Senedi Opsiyon Planlarının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Öz

İşçilere yönelik hisse senedi opsiyon planlarıyla, belirlenen koşulları ve/veya bekleme süresini tamamlayarak bedelsiz bir şekilde ya da daha önce tespit edilen genellikle düşük bir bedel üzerinden işçisi olduğu ya da şirketler topluluğu bünyesinde yer alan başka bir şirketin hisse senetlerini elde etme imkânı tanınmaktadır. Hisse senedi opsiyon planlarının işçilere tanınmasının en temel nedenlerinden biri, nitelikli iş gücünü elde tutmaktır. Bununla birlikte işçilerin şirketten hisse edinmelerine ilişkin düzenlemeler Türk Ticaret Kanunu'nda yer almakta olup, iş ve sosyal güvenlik hukuku

açısından çözülmesi gereken sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle mevcut çalışmada, özellikle işverenin eşit işlem borcunun uygulanması, hisse senedi opsiyon planlarına yönelik koşulların (bekleme süresi, kullanım süresi, sona erme hükümleri vb.) oluşturulması, hisse senedi opsiyon planı sonucu elde edilen menfaatin hukuki niteliği, işyeri devri gibi hisse senedi opsiyon planı uygulanırken ortaya çıkabilecek durumların etkisi, hisse senedi opsiyon planından kaynaklanan uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin neresi olduğu gibi konular ele alınmış ve tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler:

Hisse senedi opsiyon planı, işçi, ücret, aynı ödeme, bekleme süresi.

The Evaluation Of Employee Stock Option Plans With Regard To Labour And Social Security Law

Abstract

Employee stock option plans provide the opportunity for employees, upon fulfilling specified conditions and/or waiting periods, to acquire shares of the company they work

for or another company within the corporate group, either free of charge or at a predetermined, usually low, price. One of the fundamental reasons for granting stock op-

*TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ersunc06@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-3149-427X.

**TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, cyatagan@etu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1986-703X.

tion plans to employees is to retain qualified workforce. However, the legal basis for acquisition of company shares by employees is found in the Turkish Commercial Code, there are problems to be solved in terms of labour and social security law. Therefore, in the present study, issues such as the implementation of the employer's equal treatment obligation, the establishment of conditions

for stock option plans (waiting period, exercise period, termination provisions, etc.), the legal nature of benefits obtained through stock option plans, the impact of situations arising during the implementation of stock option plans such as workplace transfers, which court has jurisdiction in disputes arising from stock option plans are discussed and examined.

Keywords:

Employee stock option plan, employee, wage, payment in kind, waiting period.

1. Giriş

Şirketlerin başarısı ve işleyişi; hiç kuşkusuz ki geçimlerini, yaşamlarının önemli bir kısmını ve kariyer beklentilerini çalıştıkları işyerine bağlayan işçilerden önemli ölçüde etkilenmektedir¹. Bu kapsamda şirketlerin, yönetime katılma² başta olmak üzere işçilerin aidiyetini ve motivasyonunu artıracak yöntemlere başvurması doğaldır. İşçilere yönelik hisse senedi opsiyon planları da bu yöntemlerden birini oluşturmaktadır. "Hür seçim-hür irade" anlamına gelen Latince *optio* kelimesinden türetilen opsiyon ve genel olarak opsiyon hakkı, sahibine tek taraflı bir irade beyanı ile opsiyon tanıyan kişinin herhangi bir onayı

aranmaksızın bir değeri talep etme veya teslim etmeye yönelik olarak, içeriği ve koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşmenin kurulması sonucunu doğuran, nispi nitelik taşıyan bir yenilik doğuran haktır³. Kişinin henüz sözleşme kurma konusunda karar vermediği veya konuya ilişkin uzun bir düşünme süresine ihtiyaç duyduğu, buna karşın düşündüğü zaman zarfında üçüncü bir kişinin aynı konuda sözleşme kurma ihtimalini ortadan kaldırmak istediği hallerde opsiyon sözleşmeleri kurulmaktadır⁴. Opsiyon sahibi hakkını kullanmak isterse, "prim" adı da verilen bir miktar parayı ödemek ve opsiyon sözleşmesinde öngörülmüşse diğer şartları (örneğin belirli süre ile şirkette çalışmış olmak) gerçekleştirmek karşılığında, sözleşmede gösterilen sayıda senedi önceden belirlenmiş bir fiyattan satın alma yetkisini haiz olmaktadır. Hisse opsiyonu sahibi, bu hakkı-

1 Baş, 1. Ortaklığın faaliyetlerinden ve kararlarından en çok etkilenen çıkar grubu olan ve "insan sermayesini" oluşturan çalışanların aynı zamanda ortaklığın faaliyetine en önemli katkıyı yapan grup olduğu yönünde bkz. Şehirli Çelik-Kırca-Manavgat, 262 vd. Berktas, 997 vd.

2 Çalışanların bir çıkar grubu olarak ortaklığın karar alma sürecine katılması ve bu sayede şirketin yönetim organının çalışanlara karşı sorumlu kılınması mümkündür. Çalışanların şirket yönetimine dahil edilmesi, Alman hukukunda olduğu gibi yönetim organının iki ayrı kuruldan oluştuğu hallerde çalışanların gözetim kuruluna (*Aufsichtsrat*) doğrudan üye seçmesi ile, yönetim organının tek kuruldan oluştuğu ihtimalde ise genellikle çalışanlara pay sahipliği sıfatı kazandırma veya yönetim kuruluna üye seçme imtiyazı tanıma sureti ile gerçekleştirilebilir. Çalışanların şirket yönetimine katılması ve iş hukukunda katılım hakkında daha detaylı bilgi için bkz.; Süzek, 49-56. Hacımahmutoğlu, 40 vd. Engin, 113 vd. Turan, 68 vd.

3 Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Kırca, 36. Buz, 162, 165. Okutan Nilsson, 228.

4 Aral-Ayrancı, 199. Opsiyon sözleşmelerinin asıl sözleşmenin kurulmasını garanti altına almak için akdedilen yardımcı sözleşmeler olduğu yönünde bkz. Buz, 161. Yılmaz, 306. Bir görüşe göre de, hisse senedi opsiyon planları, hukuki niteliği itibarıyla borçlar hukukuna tabi bir sözleşme olarak nitelendirilebilir. Bu konuda işçilerin hisse senetlerini alma yetkisini içeren bir ön sözleşme olduğu, hisse senetlerini işçilerine devretme konusunda işverenlerin tek taraflı irade beyanını içeren atipik bir borç ilişkisi olduğunu ileri süren görüşlerle karşılaşılacaktır (Mengel, §1, rn.584, 585).

nı kullanıp kullanmamak konusunda tam bir serbestiye sahip olup, kendisine hakkı kullanma yükümlülüğü getirilemezken opsiyon tanıyan taraf ise hisse senedi alım hakkı kullanıldıysa senedi teslim etmekle yükümlüdür⁵. Söz konusu hukuki olanağın işçilere tanınması sayesinde, opsiyon hakkına⁶ sahip olan işçi belirlenen koşulları ve/veya bekleme süresini tamamlayarak bedelsiz bir şekilde ya da daha önce tespit edilen genellikle düşük bir bedel üzerinden firmanın/şirketin hisse senetlerini elde etme imkanına, diğer bir ifadeyle şarta bağlı bir alım hakkına kavuşur⁷.

Hisse senedi opsiyon planlarının, üst düzey yöneticilere ek olarak kalifiye personeli elde tutabilmek, işçilerin çalışma isteğini artırmak⁸ gibi gerekçelerle geniş kapsamlı uygulanması, diğer bir deyişle çalışanların tamamına ya da bir kısmına tanınması da olanaklıdır⁹. Ayrıca bir nakit çıkışı gerektirmeyen, aksine işçilerin paylar için belli bir bedel ödemesi suretiyle şirketin yeni mali kaynaklara erişmesine olanak sağlayan hisse senedi opsiyon planlarının yüksek ücret ödeme imkanına sahip olmayan şirketler ya da özellikle teknoloji sektöründe faaliyet gösteren start-up firmalarınca¹⁰ geniş kapsamlı olarak uygulanması ihtimali mevcuttur. Yapılan açıkla-

malardan anlaşılacağı üzere ilgili hukuki olanak, işçilere gelecekte çalıştıkları şirkete ortak olma imkânı vermesinin yanı sıra, şirketin başarısı ile çalışanın geliri arasında doğru orantılı bir ilişki oluşturmakta, bu vesileyle işverenler ve işçilerin daha sağlıklı bir ortamda çalışmasına, diğer bir deyişle çalışma barışının korunmasına ve devamına katkı sunmaktadır¹¹.

İşçilere yönelik hisse senedi opsiyonu ve amaçları kısaca yukarıdaki şekilde özetlenebilir. Ancak hisse senedi opsiyonunun hukuki dayanağı, niteliği açıklığa kavuşturulduktan sonra, uygulamada iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından karşılaşılabilecek problemlerin yanı sıra uygulanacak hukuk ve görevli mahkeme gibi çok sayıda soru ve sorunun açıklığa kavuşturulması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla mevcut çalışmada, çalışanlara yönelik hisse senedi opsiyonlarına dair değinilen hususlar ayrı başlıklar halinde ele alınmıştır.

2. Yasal Dayanak

Mevzuatımızda doğrudan hisse senedi opsiyonu ile ilgili açık hükümlere rastlanmamakla birlikte, firmaların işçilerine hisse senedi opsiyonu tanımasına imkân verdiğini düşünülebilecek hükümlerle karşılaşılmaktadır. Bu çerçevede ele alınması gereken ilk düzenleme, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 403'te yer alan "İşin Sonucundan Pay Alma" hükmüdür. Söz konusu düzenleme uyarınca, "Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir." (md. 403/1).

Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin ücret ödeme borcu altında düzenlenen işin sonucun-

5 Alım opsiyonu hakkında ayrıntılı bilgiler için bkz. Okutan Nilsson, 225-226.

6 Opsiyon hakkı ile çoğunlukla alım hakkına işaret edilse de kavramın önalım ve geri alım haklarını da karşıladığına ve kavramlar arasındaki ayrıma ilişkin bkz. Tüzemen Atik, 104 vd. Yılmaz, 309.

7 Baycık-Civan-Tolu Yılmaz-Bosna, 775-776. Tüzemen Atik, 128-129. Güneş, İyi Ücret Uygulamaları, 1251. Brors-Rudnik, BGB §611a, rn.824.

8 Öğretide belirtildiği üzere pay sahibi olan işçi, temel ücretinin yanı sıra şirketin yılsonu kazancından da gelir elde edecektir. Bu durum çalışanların daha verimli çalışmasına ve ürettiği mal veyahut hizmetin kalitesini yüksek tutmasına teşvik edici bir nitelik kazanır. Ayrıca şirkette pay sahibi olan işçiler, işyerindeki mal ya da teçhizatın kullanımında dolaylı olarak tasarrufa da özen gösterecektir (Kaya, 81).

9 Atasoy, 65.

10 Start-up şirketi kısaca, ölçeklenebilir, tekrarlanabilir, karlı bir iş modelini hedefleyen geçici bir organizasyon şeklinde tanımlanabilir (Tekin, 35). Ülkemizde çalışanlarına hisse sendi opsiyonu tanıyan teknoloji şirketleri için bkz.; <https://blog.coolever.life/calisanlarina-hisse-senedi-opsiyonu-veren-turkiyedeki-teknoloji-sirketleri.html>, 24.09.2023.

11 Akın, 146, 149-150. Häferer-Burger, 143. Baltacı, <http://dnblegal.com.tr/en/employee-stock-option-turkiye%E2%80%99de-hisse-opsiyon-planlari-ve-uygulamasi/>, 24.09.2023. Altunbaş Sancak-Jafarova, <https://www.guleryuz.av.tr/news-publications/detail/calisanlarin-sirkete-ortak-edilmesi-pay-opsiyon-planlari>, 24.09.2023. Kaya, 76, 81-84.

dan pay alma yöntemiyle, hisse senedi opsiyon planları ilk etapta benzer görünebilir. Ancak söz konusu iki hukuki kurum arasında kârlılık, hisse sahipliği, süre, fiyat, miktar, pay verme ile vergi gibi hususlar açısından farklılık bulunmaktadır. Örneğin; işin sonucunda pay alma kapsamında yer alan kâr ortaklığında, kârın dağıtımı için şirket hissesinin belirli bir fiyata ulaşması gerekmektedir. Buna karşılık hisse senedi opsiyonunun işçi açısından bir fayda oluşturabilmesi için hisse senedi piyasa fiyatının opsiyonda öngörülen bedelden yüksek olması gerekmektedir. Ayrıca kârdan, cirodan ya da satılardan diğer bir deyişle işin sonucundan pay alma imkânı, işçinin şirkette çalıştığı süre boyunca devam eder. Hisse senedi opsiyonundaki koşullar sağlanarak hisse senetleri devralındığı durumda ise işçi şirketten ayrılma dahi payı elinde bulundurmaya devam ettiğinden ortak sıfatı da devam eder¹². Bu bakımdan ilgili hüküm, doğrudan hisse senedi opsiyonunun yasal dayanağı olarak görülemez.

Üzerinde durulması gereken diğer yasal hükümler Türk Ticaret Kanunu'nda yer almaktadır. Söz konusu Kanun'un şirketin kendi paylarını iktisap ve rehninde kanuna karşı hileye ilişkin md. 380/1 hükmü gereğince, "*Paylarının iktisap edilmesi amacıyla, şirketin başka bir kişiyle yaptığı, konusu avans, ödünç veya teminat verilmesi olan hukuki işlemler batıldır. Bu butlan hükmü, kredi ve finans kurumlarının işletme konuları içine giren işlemlere ve şirketin veya onun bağlı şirketlerinin çalışanlarına, şirketin paylarını iktisap edebilmeleri için, avans, ödünç ve teminat verilmesine ilişkin hukuki işlemlere uygulanmaz*". Söz konusu düzenlemeden hareketle çalışanların pay iktisap edebilmesi için şirket, kendi paylarını edinerek hisse senedi opsiyonu sözleşmesi aracılığıyla çalışanlarına devredebilir. Keza TTK md. 461/2 uyarınca anonim şirket pay sahibinin sermaye artırım kararı sonrası yeni çıkan paylar üzerindeki önalım (rüçhan) hakkı, ancak genel kurul kararıyla ve haklı sebeplerin varlığı halinde kaldırılabilir; iş-

çilerin şirkete katılmaları (ortak sıfatı kazanması) da bu haklı sebeplerden biridir. Bu ihtimal "sosyal düşüncelerle/politikalarla rüçhan hakkının kısıtlanması" olarak da anılmaktadır¹³. Ortaklığın pay sahipliği yapısını değiştirme imkânı¹⁴ veren TTK md. 380 hükmüyle, genel kurul TTK md. 379 uyarınca yönetim kurulunu yetkilendirmişse¹⁵ ve diğer şirketin net aktifine ilişkin yeterlik şartı sağlanıyorsa, esas sermaye artırımında rüçhan hakkını kısıtlama veya kaldırmaya ilişkin işlemlere gerek kalmaksızın çalışanlarla yapmış olduğu hisse opsiyon sözleşmesinin gereğinin yerine getirilmesi mümkündür.

Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan başka bir hükme göre ise, "*Genel kurul, yeni çıkarılan tahviller veya benzeri borçlanma araçları nedeniyle, şirketten veya topluluk şirketlerinden alacaklı olanlara veya çalışanlara, esas sözleşmede değiştirme veya alım haklarını kullanmak yoluyla yeni payları edinmek hakkı sağlamak suretiyle, sermayenin şarta bağlı artırılmasına karar verebilir.*" (md. 463/1). Esas sermaye artırımında olduğu gibi, şartlı sermaye artırımında da TTK md. 466 gereği halihazırdaki pay sahiplerinin önerilmeye muhatap olma hakkı¹⁶, haklı sebep teşkil eden işçilerin pay iktisabı için kaldırılmaktadır. Madde metninde açıkça şartlı sermaye artırımının tahvil veya benzeri borçlanma araçlarıyla yapılabileceği ve çalışanların hisse senedi ile değiştirme veya alım hakkı kullanmak yoluyla yeni payları edinebileceği hüküm altına alınmıştır. Alım hakkında

13 Von der Crone, 653. Adıgüzel, 9.

14 Pulaşlı, 552-553. Ayrıca bkz. Yüce-Koroğlu, 236 vd.

15 Bkz. TTK md.379/2-4. Tekinalp, 656 vd. Yüce-Koroğlu, 240 vd.

16 Önerilmeye muhatap olma hakkı, pay sahiplerinin, değiştirme veya alım hakkı veren borçlanma senetlerini (tahvil gibi) üçüncü kişilerden önce almalarını sağlayan bir hak olup, amacı mevcut pay sahiplerini korumaktır. Bu itibarla önerilmeye muhatap olma hakkı, özü itibarıyla rüçhan hakkı ile benzerlik göstermektedir (Türkmen, 2319, dn.5). Esas ve kayıtlı sermaye artırımında gündeme gelen ve şirketin halihazırdaki pay sahiplerine yeni çıkan paylardan öncelikli olarak alma hakkını ifade eden rüçhan hakkı şarta bağlı sermaye artırımında gündeme gelmez. Bu yönde ayrıntılı açıklama için bkz. Moroğlu, 404 vd. Konuya ilişkin eleştirisi için ayrıca bkz.; Kaya, 102. Opsiyonlu tahvillere ilişkin genel açıklama için bkz.; Kırca, 50-51. Aydoğan, 67-68.

12 İşin sonucundan pay alma yöntemiyle hisse senedi opsiyonu arasındaki farklarla ilgili daha detaylı bilgi için bkz.; Akın, 147-148.

tahvil veya borçlanma aracı sahibi anapara ve faiz bedelini ödeyerek hisse senedini edinirken; değiştirme hakkında ise hak sahibi anapara ve faizi tahsil etme veya bu değer kadar hisse senedi alma konusunda seçimlik bir yetkiye sahip olmaktadır. Hükmün mehzasını İsviçre Borçlar Kanunu md. 653 oluşturmakta olup; mehaza bakıldığında hisse opsiyon sözleşmelerinin geçersiz olacağı düşünülebilir. Söz konusu düzenlemeye ilişkin olarak İsviçre doktrininde, her ne kadar maddenin lafzından yalnızca tahvil veya borçlanma aracıyla şartlı sermaye artırımı yapılabileceği yönünde bir izlenim uyanırsa da bunun bir hukuki boşluk olduğu; hükmün amacı dikkate alındığında hisse opsiyon sözleşmeleri ile de artırımın yapılabileceği hâkim görüş olarak ileri sürülmüştür¹⁷. Bu bağlamda kanaatimizce Türk hukukunda da hisse opsiyon planlarının geçerli olduğunun kabulü gerekir. Şirket esas sermaye artırımında rüçhan hakkını kısıtlayarak veya kendi payını iktisap ederek çalışanlarına pay verebileceği gibi, şartlı sermaye artırımında emre veya hamiline yazılı tahvil veya borçlanma senedi çıkararak yahut hisse opsiyon sözleşmesi düzenleyerek de hedeflenen sonuca ulaşabilir. Şartlı sermaye artırımı tahvil veya borçlanma senedi aracılığıyla yapılacaksa TTK md. 504 uyarınca bir genel kurul kararının da alınması gerekir.

Özetlemek gerekirse, ilgili yasal düzenlemelerden hareketle iş gördüğü işletmelerde işçilere pay sahibi olabilmeleri için işverenlerince finansal destek sağlanması yönündeki sözleşme hükümleri geçersiz sayılmaz. Kendi payını iktisap ve esas sermaye artırımı yanında şartlı sermaye artırımı da işçiler için pay senedi çıkarılmasına olanak veren bir sermaye artırımı yöntemi olarak kullanılabilir¹⁸. İşçiler, kendilerine tanınan hisse

senedi opsiyon planındaki değiştirme veya alım hakkını kullandığı ve sermaye borcu takas ya da ödeme yoluyla yerine getirildiği anda ve ölçüde şartlı sermaye artışı kendiliğinden gerçekleşmiş olacaktır (md. 463/2)¹⁹. Mevzuatımızdaki hükümler uyarınca çalışanlara yönelik hisse sendeki opsiyon planı şu an için sadece anonim şirketlerce uygulanabilir. Şimdiye kadar ele alınan yasa hükümlerinden hisse senedi opsiyonunun sadece işçilerin iş gördüğü işveren konumundaki şirketlere özgülenmediği, aynı zamanda şirketler topluluğu bünyesinde yer alan diğer şirketlerin hisse senetlerinin iktisabı yönünde de işçilere opsiyon tanınabileceği anlaşılmaktadır²⁰. Nitekim Türk Ticaret Kanunu md. 463'ün gerekçesinde²¹ de çalışan ibaresinin, "şirketin ve topluluk şirketlerinin işçileri dahil sıfatları ne olursa olsun – tüm çalışanları" kapsadığı açıkça ifade edilmiştir. Yapılan açıklamalar kapsamında her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'ndaki düzenlemeler, hisse senedi opsiyonu tanınabilmesine imkân vermemekteyse de²², iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından doğabilecek sorunlar için doğrudan bir çözüm içermemektedir.

3. Hisse Senedi Opsiyon Planlarının Türleri

A. Çalışanların Doğrudan Hissedar Olmasına Olanak Sağlayan Hisse Senedi Opsiyon Planları (Reale Aktienoptionen)

Hisse senedi opsiyon planlarının bu türünde işçiler, çalıştıkları şirketin veya şirketler topluluğundaki başka bir ortaklığın hisse senetlerini öngörülen koşulları veyahut bekleme süresini tamamlayarak elde edebilmekte ve şirketin his-

17 Bu yöndeki diğer görüşleri de içeren kaynaklar için bkz.; Honsel-Vogt-Watter, 456. Schaller-Kessler, 136. Von der Crone, 652. Bu hakkın borçlanma araçları karşılığında tanınabileceğine ilişkin bkz. Pulaşlı, 510.

18 Şahin, 2876-2877. Hisse senedi opsiyonun planlarının hukuki dayanakları kapsamında, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Sermaye Piyasası Kurumu gibi devlet kurumları tarafından yapılan diğer düzenlemeler için ayrıca bkz.; Baş, 71-72. Şahin, 2876-2878. Güneş, 122-123.

19 Pulaşlı, 508. Moroğlu, 404.

20 Bu yönde bkz.; Biçer, 192. Saraç, 136. Adıgüzel, 16.

21 Yasa maddesinin gerekçesi için bkz.; lexpera.com.tr, 25.09.2023. Çalışan kavramının kapsamına giren kişiler hakkındaki görüşler için bkz.; Biçer, 187-188.

22 Bu yönde ayrıca bkz.; Baş, 71.

sedarı konumuna gelmektedir²³.

Çalışanların doğrudan ortak olmasına yönelik planlar üç aşamadan oluşur. İlk aşama, hisse senedi opsiyon planlarının işçilere sunulmasıdır. Bu kapsamda planlar, iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde ya da bu konuya ilişkin ayrı bir sözleşmede düzenlenebileceği gibi, işyeri uygulamaları ya da işverenin genel vaatleriyle de opsiyon planlarının oluşturulabilmesi olanaklıdır²⁴. İkinci aşama, hakkın elde edilme sürecidir. Bu esnada işçi, hisse opsiyon planında öngörülen bekleme süresi, performans vb. kriterleri sağlamaya çalışmakta ve ilgili koşulların tamamlanmasıyla opsiyon hakkını kullanmaya hak kazanmaktadır²⁵. Üçüncü aşama ise hakkın kullanılmasıdır. İşçiye hisse senedi opsiyon imkânı tanındıktan sonra ikinci aşamanın tamamlanması sürecinde şirket hisse değerinin önemli ölçüde artması halinde işçilerin kendilerine tanınan opsiyon bedeli üzerinden hisse senetlerini edinmeleri kazançlı olacaktır. Buna karşılık şirket hisse senedi değerinin beklendiği kadar artmaması ya da düşmesi durumunda işçinin opsiyon hakkını kullanmayacağı öngörülebilir. Diğer bir deyişle işçiler, opsiyon hakkını kullanmak zorunda olmayıp, herhangi bir gerekçe göstermeksizin opsiyondan vazgeçebilir²⁶. Görüldüğü üzere hisse senedi opsiyon planları, riskli bir karaktere sahiptir. Belirtilen tehlikeye rağmen bu planlar işçinin sunduğu hizmetin doğrudan bir karşılığını oluşturmaktan ziyade, geleceğe yönelik yüksek gelir elde etmeye yönelik bir teşvik niteliğini taşımaktadır²⁷.

İşçiler alım hakkını kullanma yönünde tercihte bulunacak olursa, kendilerine şirketin ya da topluluk şirketlerinden birinin pay senedi

verilecektir. Bu paylar hamiline ve nama yazılı olabilir. Şartlı sermaye artırımına ilişkin TTK md. 467 uyarınca esas sözleşmede veya izahname-de hüküm bulunmadığı müddetçe nama yazılı payları iktisap etme hakkı tanınmış değiştirme veya alım hakkına sahip olan çalışanların, nama yazılı payların devirlerinin sınırlandırılmış olduğu gerekçesiyle, söz konusu hakkı kullanmalarının engellenemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda hisse senedi opsiyon planlarına ilişkin koşullar düzenlenirken, anonim şirket esas sözleşmesinde nama yazılı payların devrine ilişkin bir sınırlandırma (bağlam hükmü) getirilmişse, esas sözleşmenin ilgili hükmüne çalışanlar lehine bir istisnanın getirilmesi yahut bağlam hükmünün kaldırılması yerinde olacaktır. Aksi durum işveren açısından hisse opsiyon planına aykırılık teşkil edeceğinden işçiye tazminat ödenmesini gerektirebilir²⁸.

Şirketin payını edinen işçi, pay senedinin sunduğu tüm mali hakların ve katılma haklarının sahibi olur. Diğer bir deyişle işçi, kâr payı alma, yeni payları edinmede rüçhan hakkına sahip olma gibi paya bağlanan ekonomik hakların yanında, genel kurula katılma, öneride bulunma, görüş bildirme, şirketin finansal tablolarını inceleme, bilgi alma hakkını kullanma ve oy kullanma hakkından şirketin diğer ortakları ile arasında bir farklılık bulunmaksızın yararlanır²⁹.

Hisse senedi opsiyonunun kullanılması halinde işçilerden bedel alınmayacağı öngörülmüşse, çalışanlara sağlanan menfaatin anonim ortaklığın net kârından finanse edilmesi mümkündür. Bununla birlikte bu durumda pay sahiplerinin elde edeceği yıllık kâr azalacağı gibi işçilerin pay iktisabı dolayısıyla şirketteki pay sahipliği yapısında da değişiklikler olacaktır. Bu yüzden opsiyon hakları için TTK md. 504 uyarınca anonim şir-

23 Altunbaş Sancak-Jafarova, <https://www.guleryuz.av.tr/news-publications/detail/calisanlarin-sirkete-ortak-edilmesi-pay-opsiyon-planlari>, 24.09.2023.

24 Hexel, §20, rn.98. Simon, Aktienoptionen, rn.5. Mengel, §1, rn.586, 589.

25 Akin, 150.

26 Baltacı, <http://dnblegal.com.tr/en/employee-stock-option-turkiye%E2%80%99de-hisse-opsiyon-planlari-ve-uygulamasi/>, 24.09.2023. İşçiye pay edinme yükümlülüğü getiren kayıtların geçersiz olduğu yönünde bkz.; Baş, 315-316.

27 Simon, Aktienoptionen, rn.1.

28 Esas sözleşmenin genel olarak pay sahipleri ile şirket arasındaki hukuki ilişkileri düzenlediği, pay sahipleri ile üçüncü kişiler arasındaki ilişkilere dönük hükümlerin borçlar hukuku sözleşmesi niteliği taşıdığı, alım/önalım/geri alıma ilişkin hakların da bunun somut bir örneği olduğu yönündeki ayrıntılı açıklamalar için bkz. Bozkurt, 265 vd. Tüzemen Atik, 285 vd.

29 Kaya, 84.

ket genel kurulunda ağırlaştırılmış nisapla karar alınması öngörülmüştür. İşçilerin opsiyonu kullanması sonucu opsiyon bedelini ödeyeceğinin öngörüldüğü hallerde ödenecek bedelin taksitli bağlanması, çalışanların pay alımını kolaylaştırabilir. Bunun için şirkette yedek akçe de biriktirebilir (TTK md. 521, 523)³⁰. Ayrıca alım hakkını kullanan işçinin bu bedeli nakit olarak ödemesi söz konusu olabileceği gibi, bu bedelin işçiye ödenmesi gereken ücret ve diğer para ile ölçülen sözleşmeden ve kanundan doğan ikramiye, prim gibi ücretlerden takas yoluyla karşılanacağı da öngörülebilmektedir³¹. Takas yolu işletilecekse Türk Borçlar Kanunu md. 407/2 uyarınca işçinin rızasının opsiyon hakkının kullanımı yönünde tercihte bulunduğu esnada alınması yerinde olacaktır. Zira öğretide işçinin özellikle iş sözleşmesinin kurulması aşamasında verdiği rızanın gerçek iradesine dayanmayabileceği, geçersiz sayılması gerektiğini ileri süren görüşlerle karşılaşılmaktadır³².

B. Farazi Hisse Senedi Opsiyon Planları (Virtuellen Aktienoptionen/ Phantom Stocks)

Farazi hisse senedi opsiyon planlarında işçiler çalıştıkları şirketin ya da şirketler topluluğundaki başka bir ortaklığın hisse senetlerini edinmektedir. Aksine işçilere varsayımsal olarak hisse senedi tanımlanmakta ve farazi hisse senedindeki fiyat artışı ölçüsünde işçiler ücret talep etme hakkını elde etmektedirler³³. Bu kapsamda farazi hisse senetleri için yapılacak ödemeler de şirket için personel gideri niteliğini taşır³⁴. Farazi hisse sendi opsiyon planlarında da doğrudan hissedar olmalarına imkân sağlayan opsiyon planlarında olduğu gibi işçiler bu hakkı kullanıp kullanmayacağına veya anlaşmanın niteliğine göre ne za-

man kullanacağına kendileri karar vermektedir³⁵.

Farazi hisse senedi opsiyonundan yararlanan işçiler, şirketin payını elde etmediğinden, yeni payları edinmede rüçhan hakkına sahip olma, genel kurula katılma, öneride bulunma ve oy hakkı gibi katılma haklarından yararlanamaz. Bu sebeple halihazırdaki hissedarlar ve ortaklık paylarının oranı üzerinde bir etkileri olmamaktadır³⁶. Diğer bir deyişle bu durum şirket ortakları açısından da koruyucu bir yöntem oluşturduğu gibi, çalışanlar şirkete ortak edilmediği için şirket kurucuları, önemli yönetim kurulu kararlarının alınmasında daha geniş bir takdir hakkından yararlanabilmektedir³⁷.

4. Hisse Sendi Opsiyonu Tanınmasında İşverenin Eşit İşlem Borcu

Hisse senedi opsiyonundan yararlanabilecek işçiler esas sözleşmede gösterilebileceği (TTK md. 465/1-c) gibi, sermaye artırımına ilişkin genel kurul kararında da yararlanabilecek işçilerin belirlenmesi olanaklıdır. Bu kapsamda genel kurul kararında, yönetim kurulunun tespit edeceği belirli bir plan dahilinde işçilerin tamamına veya bir kısmına hisse senedi opsiyon hakkının tanınacağı kararlaştırılabilir³⁸. Bu bağlamda hisse senedi opsiyon planından yararlanacak işçilerin belirlenmesinde, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçlarından biri olan eşit işlem borcu göz önüne alınmalıdır.

Eşit işlem borcu, mutlak bir borç olmayıp, nispi niteliktedir. Diğer bir deyişle işveren, işçileri arasında iş, uzmanlık, öğrenim, kıdem gibi objektif nedenlerle ya da çalışkanlığı, performansı, yeteneği gibi sübjektif sebeplerle farklı işlemlerde bulunabilir³⁹. Bu durum eşit işlem borcunun ihlalini oluşturmaz. Bu itibarla hisse senedi opsi-

30 Biçer, 191.

31 Kaya, 85. Baş, 316-317. Moroğlu, 416.

32 İşçinin rızasının alınma anı ve geçerliliğiyle ilgili açıklamalar için bkz.; Civan, 35-36. Heper, 163 vd.

33 Simon, Aktienoptionen, rn.1. Mengel, §1, rn.569.

34 Hexel, §20, rn.101.

35 Mengel, §1, rn.570.

36 Hexel, §20, rn.101. Mengel, §1, rn.569.

37 Akın, 152.

38 Pulaşlı, 509-510.

39 Süzek, 473. Adıgüzel, 17.

yon planı sunulacak işçilerin belirlenmesinde, hiyerarşik kademelere, maaş gruplarına, işçilerin işyerindeki kıdemlerine, üst düzey yönetici olma (örn: işletmenin bütününe yöneten işveren vekili – İş Kanunu md. 18/son) gibi işyerinde buldukları pozisyonlara göre yapılan derecelendirmeler yapılabilecek olup, performans düzeyine göre de farklı ölçütler öngörülebilir⁴⁰. Bununla birlikte işçinin iş sözleşmesinin türü, hisse senedi opsiyon planının kapsamı dışında tutulması için ne objektif ne de sübjektif bir gerekçe oluşturur. Diğer bir deyişle, kısmi süreli iş sözleşmesiyle ya da belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından belirsiz ve tam süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilen emsal işçiye kıyasla farklı muamelede bulunulamaz⁴¹. Belirtilen sebeple öncelikle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların yararlanma ihtimali üzerinde durulmalıdır. Hisse senedi opsiyon planında hisse senetlerinin elde edilmesi açısından bekleme süresi öngörülmüşse, bu süre tabii ki belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından da uygulama alanı bulacaktır. Bekleme süresinin uzunluğu nedeniyle belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların genellikle hisse senedi opsiyon planlarından yararlanmaları olanaklı olmayacaktır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından ortaya çıkan bu durum şeklen bir yararlandırma gibi görülmemelidir. Zira belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesi ya da belirsiz süreli istihdama dönüştürülmesi her zaman ihtimal dahilindedir⁴². Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından ise ne oranda yararlanabilecekleri sorusu gündeme gelmektedir. İş Kanunu md. 13/2’de düzenlendiği üzere, “Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfa-

atleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir”. Dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, çalıştıkları süreye orantılı olarak hisse senedi opsiyon planından yararlanmayı talep edebilirler⁴³.

Hisse senedi opsiyon planı kapsamında şirketler topluluğunda yer alan başka bir şirketten alım hakkı tanınmış olabilir. Bu gibi durumlarda bu hakkın hangi işçiler tarafından kullanılacağı belirlenmesine işçilerin çalıştığı şirketin de etkide bulunduğu hallerde eşit işlem borcu uygulama alanı kazanacaktır⁴⁴.

İşverenin hisse senedi opsiyonu planını oluştururken eşit işlem borcunun içinde yer alan ayrımcılık yasağını ihlal etmesi halinde ise işçi, İş Kanunu md. 5/6’da düzenlenen dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatını ve yoksun kaldığı diğer hakları talep edebilecektir. Bu bağlamda örneğin; maruz kaldığı farklı muamele kişilik haklarını da ihlal etmişse manevi tazminat istemi, yoksun kalınan haklar kapsamında ileri sürülebilecektir. Ancak ayırım yasağının değil de dar anlamda eşit davranma borcunun ihlal edildiği durumlarda, bu konumdaki işçi sadece yoksun kaldığı hakların karşılanmasını isteyebilecektir⁴⁵.

5. Hisse Senedi Opsiyon Planlarının Düzenlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

İşçi lehine düzenlenen hisse opsiyon planlarında bekleme süresi, hakkın kullanımı için düşünme müddeti, elde edilebilecek hisse senedi miktarı, koşulları, değişiklik kaydı ya da devir kısıtlamaları gibi hükümlere yer verilmektedir.

40 Baş, 318-319. Kaya, 79-80. Yeri gelmişken değinilmelidir ki, şirket yöneticileri, şirket ile aralarındaki hukuki ilişki dolayısıyla çalışan (Adıgüzel, 17) sıfatını haiz olabilir. Belirtilen sebeple üst düzey yöneticilerin de şirketten çalışanlar için düzenlenen hisse senedi opsiyon planları ile pay iktisap edebileceğinin kabulü gerekir. Yönetim kurulu üyelerinin şirketle olan ilişkilerinin hizmet sözleşmesi niteliği taşıyıp taşımadığına yönelik tartışmalar ve bu yöndeki görüşler hakkında bkz.; Kırca-Şehirli Çelik-Mannavgat, 453 vd. Civan, Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Statüsü, 712 vd.

41 Röller, Aktienoptionen, rn.8.

42 Hexel, §20, rn.106.

43 Simon, Aktienoptionen, rn.8.

44 Baş, 321.

45 Eşit işlem borcunun ihlali halinde uygulama alanı kazanan yaptırımlar hakkında bkz.; Süzek, 485,490, 493-494. Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, 428-433. Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, 745-755. Ekmekçi-Yiğit, 385-389. Senyen Kaplan, 355-356. Yıldız, Eşit İşlem Borcu, 315 vd. Ünal, 432 vd.

Hisse opsiyon planının gereği, şirket esas sermayesinin artırılması ve pay sahiplerinin rüçhan hakkının kısıtlanması yoluyla yerine getirilecekse, esas sermayeli şirketlerde genel kurul kararı; kayıtlı sermayeli şirketlerde ise yönetim kurulu kararına ihtiyaç duyulmaktadır. TTK md. 461 uyarınca yönetim kurulunun rüçhan hakkının sınırlandırılmasının veya kaldırılmasının nedenlerini bir rapora bağlaması gerekmektedir. Söz konusu raporda, hangi durumda işçilerin hisse edinebileceğine yer verilmelidir. Diğer taraftan hisse senedi opsiyon planı doğrultusunda işçilere tanınacak pay alma hakkı için şartlı sermaye artırımı tercih edilecekse, TTK md. 465 uyarınca esas sözleşmede hakkı kullanabilecek grupların belirlenmesi gerekmektedir. Şartlı sermaye artırımının borçlanma senetleri vasıtasıyla yerine getirilmesi ihtimalinde, esas sözleşmede ayrıca değiştirme ve alım haklarının kullanılma şartları da gösterilmelidir. Ek olarak TTK md. 504 uyarınca hisse alma veya hisseyle değiştirme hakkı içeren menkul kıymet ihdasına ilişkin bir genel kurul kararı alınırken, çıkarılacak menkul kıymete ilişkin gerekli hüküm ve şartlara kararda yer verilmesi zorunlu olup, TTK md. 505 uyarınca bu yetki yönetim kuruluna da bırakılabilir. Böyle bir durumda ilgili hususlara yönetim kurulu kararında yer verilmesi gerektiği açıktır.

Hisse opsiyon planlarında yer alan düzenlemelerin ve hisse edinilmesine ilişkin şartların geçerli olup olmadığı, Türk Borçlar Kanunu (TBK) md. 27/1'de yer alan genel geçerlilik denetimine tabi olacağı gibi, aynı zamanda genel işlem koşulu niteliği taşıdığı ölçüde⁴⁶ TBK md. 20-25'deki denetim aşamalarına ve bu itibarla özellikle içerik denetimine de tabi tutulabilecektir. İlgili denetimler, gerek çalışanların doğrudan hissedar

olmasına olanak sağlayan opsiyon planları, gerek farazi hisse senedi opsiyon planları açısından uygulama alanı kazanabilecektir⁴⁷. Aşağıda ayrı başlıklar altında hisse senedi opsiyon planlarında karşılaşılabilecek hükümler ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

A. Bekleme, Kullanım ve Devir Kısıtlaması Süreleri (Wartefrist, Sperrfrist, Haltefrist)

Hisse senedi opsiyon planlarının temel amaçlarından biri, bu çalışmanın giriş kısmında da belirtildiği üzere kalifiye iş gücünü mümkün olduğu kadar uzun bir süre işyerinde tutmak, işçilerin işten ayrılmalarını engellemektir. Ancak bu durum, işçilerin çalışma özgürlüğüyle yakından ilişkili olduğundan, bekleme süresinin ne kadar uzun belirlenebileceği sorusunu da beraberinde getirmektedir.

aa. Bekleme Süresi

Hisse senedi opsiyon planlarındaki bekleme süresiyle ilgili Alman Şirketler Kanunu'nda (Aktiengesetz-AktG) açık hüküm bulunmaktadır. İlgili hukuk sisteminde, işçilere opsiyonun tanındığı tarih ile opsiyonun kullanılacağı tarih arasında en az dört yıllık bir sürenin bulunması gerektiği hüküm altına alınmıştır (AktG §193, Abs.2, Nr.4). Bununla birlikte ilgili Kanunda üst sınır öngörülmediğinden, bekleme süresinin uzatılabileceği kabul edilmekteyse de, burada Alman Medeni Kanunu (BGB) §624'deki hüküm uyarınca üst sınırın beş yıl olabileceği ifade edilmektedir⁴⁸. Zira BGB'nin ilgili maddesinde, ömür boyu ya da beş yıldan uzun yapılan iş sözleşmelerinde, iş görmekle yükümlü olan kişinin altı aylık bildirim süresine uymak suretiyle sözleşmeyi feshedebileceği öngörülmüştür.

Hukumumuzda ise açık bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Yeri gelmişken ifade edilmelidir ki, TTK md. 456/3'te yer verilen esas ve kayıtlı sermaye sisteminde sermaye artırım kararından

46 İfade edilmelidir ki, hisse senedi opsiyon planları toplu iş sözleşmesinde düzenleme konusu yapıldığı takdirde, tek taraflı düzenlenmemesi ve işçi sendikasının da müzakeresiyle hisse senedi opsiyonu şekillendirilmiş olacağından toplu iş sözleşmesi hükümleri genel işlem koşulu niteliğini taşımayacaktır. Dolayısıyla bu gibi durumlarda, TBK md.27/1'deki genel geçerlilik denetimi uygulanmaya devam edecekse de, TBK md. 20-25'deki denetimler uygulama alanı kazanamayacaktır (Civan, Genel İş Koşulları, 297-307).

47 Simon, Aktienoptionen, rn.14.

48 Simon, Aktienoptionen, rn.15.

itibaren üç ay içinde gerekliliklerin yerine getirilerek sicile tescil işlemi gerçekleştirilmemesini geçersizlik yaptırımına bağlayan düzenleme şartı bağlı sermaye artırımına uygulanmamaktadır. Bununla birlikte Sermaye Piyasası Kurulu tarafından çıkarılan 'Geri Alınan Paylar Tebliği (II-22.1)'nde önce genel kurul tarafından onaylanmış geri alım programının süresinin, payları borsada işlem gören şirketler için üç yıl olduğu öngörülükten sonra, çalışanlara pay edindirmeyi amaçlayan geri alım programları için üç yıllık program süresinin beş yıla çıkarılmasına izin verilmiştir (md.7/1-2). Şu hâlde hukukumuzda hisse senedi opsiyon planlarında bekleme süresinin üç ilâ beş yıl arasında değişebileceği söylenebilir. Bu itibarla halka açık şirketler açısından Alman hukukundaki kabule yaklaşılmıştır. Ancak Alman hukukunda beş yıllık üst sınır belirlenirken, süresiz ya da beş yılı aşan iş sözleşmelerinde fesih hakkını düzenleyen hükümden yararlanılmaktadır. Hukukumuzda ise bu yöndeki düzenleme Türk Borçlar Kanunu md. 430/3'de yer almaktadır. İlgili hükme göre, "Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir". Dolayısıyla Alman hukukundaki yaklaşımdan hareketle ülkemizde hisse senedi opsiyon planları açısından bekleme süresinin on yıla kadar belirlenebilmesine de olanak sağlanması gerektiği fikri ileri sürülebilir.

Yapılan açıklamalar çerçevesinde öncelikle şu husus ifade edilmelidir ki; bekleme süresinin uzunluğu aynı zamanda işçilerin çalışma ve sözleşme özgürlüğüyle yakından ilgilidir. Bu itibarla TBK md. 430'daki on yıllık süredense, Sermaye Piyasası Kurumu tarafından çıkarılan tebliğdeki beş yıllık süre, işverenin hisse senedi opsiyonu tanınmasındaki menfaat ve işçilerin farklı iş olanaklarını değerlendirebilmesi yönündeki çıkarları arasında makul bir denge kurmaktadır. Belirtilen gerekçe ile halka açık veya halka kapalı olsun, tüm anonim şirketler açısından Sermaye Piyasası Kurulu'nun tebliğinde yer alan azami beş yıllık sürenin uygulanması daha yerinde görünmektedir. Bununla birlikte bu yöndeki düzenlemenin,

tebliğdense, Alman hukukunda olduğu gibi kanunla yapılması, hem konuya ilişkin tereddütlerin ortadan kaldırılması, hem de işçilerin temel hak ve özgürlüklerine getirilen sınırlama dikkate alındığında hukuken çok daha isabetli olacaktır⁴⁹.

Bekleme süresi kapsamında ele alınması gereken sorulardan biri de, işçinin iş sözleşmesinin hastalık, askerlik, gebelik ya da doğum nedeniyle askıda kaldığı sürelerin hisse senedi opsiyonunun bekleme süresine etkisinin ne olacağıdır. Diğer bir deyişle örneğin dört yıllık bekleme süresinin öngörüldüğü bir ihtimalde, askı süreleri bekleme süresine dahil edilecek midir? Alman öğretisinde bu konu tartışılmış olup, kanaatimizce hukukumuz açısından da geçerli olduğunu kabul edebileceğimiz sonuçlara ulaşılmaktadır. Bu kapsamda hisse senedi opsiyon planında açıkça düzenlenmişse, askı süresinin uzunluğuna bağlı olarak işçiye tanınan alım hakkında, o oranda indirim gidilebileceği açıkça düzenlenebilir. Ancak askı süreleri nedeniyle opsiyondan doğacak alım hakkının sınırlandırılması durumu özellikle hisse opsiyon planının işçilerin sadakatinin ya da sadakat ve performansının ödüllendirilmesi amacını taşıdığı hallerde söz konusu olabilecektir⁵⁰. Başka bir ifadeyle sadece performans kriterlerinin öngörüldüğü hisse senedi opsiyon planlarında, askı süreleri alım hakkında indirim gidilmesi açısından gerekçe oluşturmamalıdır.

Askı süresi kadar bekleme süresinin uzatılıp uzatılmayacağı da ayrı bir soru olarak akla gelebilir. Ancak bu soruya olumlu cevap vermek olanaklı görünmemektedir. İlk olarak askı süresi kadar bekleme süresinin uzayacağına kabulü, o oranda işçinin fesih imkânının kısıtlanması sonucunu da beraberinde getirecektir. Diğer bir deyişle askı süresinin uzunluğu, somut olayın özelliğine göre hukukumuzda da yer alan üst sınır niteliğindeki bekleme süresinin aşılmasına yol açabileceğinden, çalışma özgürlüğünün ihlal edilmesi sonucunu doğurabilir. Ayrıca askı halinin, bekleme süresine etkisi ile belirli süre-

49 Şahin, 2877.

50 Simon, Aktienoptionen, rn.8. Mengel, §1, rn.606.

li iş sözleşmesine etkisi kanaatimizce benzerlik taşımaktadır. Öğretide belirli süreli iş sözleşmelerinde, iş görme ediminin ifa süresinin tarafların iradesiyle sınırlandırıldığı, edimin sonradan yerine getirilmesinin olanaklı olmadığı, bu nedenle askıda kalma sırasında iş sözleşmesinin süresinin kesilmediği sonucuna ulaşılmaktadır⁵¹. Aynı yorum, hisse senedi opsiyon planlarında düzenlenen bekleme süresi için de geçerli kabul edilmelidir. Zira söz konusu planlarda öngörülen ve çeşitli düzenlemelerden hareketle üst sınırı belirlediğimiz bekleme süresi, işverenin işçiyi işyerinde mümkün olduğu kadar uzun bir süre çalıştırma yönündeki menfaat ile işçinin makul süre içerisinde hisse senetlerini elde etme doğrultusundaki çıkar arasında bulunması gereken dengeyi içermektedir. Başka bir ifadeyle bekleme süresiyle, opsiyon planı sonucu sağlanacak alım hakkının hak kazanılmasına dair zaman dilimi kesin olarak belirlenmekte olup, askı süresi kadar uzatılması belirsizlik ve azami bekleme sınırlarının aşılması sorunlarına yol açabilecektir.

bb. Kullanım Süresi ve Şekli

Öngörülebilecek diğer bir süre ise bekleme süresini tamamlayan işçinin, opsiyon hakkını ne zamana kadar kullanabileceğidir. Alman hukukunda opsiyon planında bir gün ya da on yıllık kullanım hakkının tanınabileceği belirtilmektedir. Kullanım süresi, ister bir gün isterse de on yıl belirlensin geçerli olacağı kabul görmektedir. Kullanım süresi ne kadar uzun belirlenirse, işçinin takdir imkânı da o ölçüde artacaktır⁵².

Hukukumuzda ise kullanım süresinin, bir güne indirgenmesi olanaklı görünmemektedir. Zira TTK md. 461'de değiştirme veya alım hakkı sahiplerinin bu hakkı kullanma süresi açısından asgari bir süre öngörülmüştür. İlgili hükme göre, "Yönetim kurulu yeni pay alma hakkının kullanılabilmesinin esaslarını bir karar ile belirler ve bu kararda pay sahiplerine en az on beş gün süre verir". Ayrıca TTK md. 465 uyarınca da rüçhan hakkına

ilişkin ayrıntılara esas sözleşmede yer verilmelidir. Hisse senedi opsiyonunun işçiye alım hakkı verdiği göz önüne alındığında, kullanım süresinin en az on beş gün olarak kabul edilmesi isabetli olacaktır. Öte yandan opsiyon hakkının kullanımı mevzuatta herhangi bir şekil şartına bağlanmadığından⁵³, sonradan ortaya çıkabilecek sorunları engellemek adına hisse opsiyon planında hakkın kullanımının şekle bağlanması da faydalı olabilir.

cc. Devir Kısıtlaması Öngören Süreler

Hisse senedi opsiyon planlarında karşımıza çıkabilecek son bir süre de devir kısıtlamasına yönelik sürelerdir. Devir kısıtlaması, işçiler açısından pay almayı cazip olmaktan çıkarabilir. Zira payın piyasadaki değerinin çok yükseldiği hallerde dahi işçi elindeki hisseleri satamayacağından, dolaylı olarak maddi kayba uğrayacaktır. Aynı şekilde işçilerin ellerindeki hisseleri devrederken, belirli bir kişi ya da gruba ön alım hakkının da getirilebileceği kabul edilmektedir. Böylece işçiler için çıkarılmış olan payların istenmeyen kişilerin eline geçmesi engellenebilecektir⁵⁴.

Çeşitli çekincelerine rağmen devir kısıtlaması öngören düzenlemeler Alman hukukunda genellikle geçerli kabul edilmektedir. Bununla birlikte ne kadar süre için devir kısıtlaması getirilebileceği açık değildir⁵⁵. Türk hukukunda anonim şirketlerde payın serbestçe devri temel ilke olmakla birlikte TTK md. 491 vd. uyarınca nama yazılı payların devri esas sözleşmeye konulacak bağlam hükümleriyle sınırlandırılabilir. TTK md. 493'e göre nama yazılı payın devri yalnızca esas sözleşmede öngörülmüş önemli bir sebebin ileri sürülmesi ile engellenebilecektir. Bu bağlamda pay devrinin belirli bir süre ile yasaklanması, şirket esas sözleşmesiyle değil ancak hisse opsiyon planı ile gerçekleştirilebilir. Söz konusu düzenlemeye karşın işçinin payını devretmesi, hisse opsiyon sözleşmesine aykırılık teşkil edeceğinden işçi açısından tazminat borcu doğuracak, ancak yeni pay sahibinin şirketin pay defterine kaydını en-

51 Süzek, Askı, 32-34. Süzek, 515, 530. Mollamahmutoglu-Astarlı-Baysal, 784.

52 Mengel, §1, rn.597.

53 Tüzemen Atik, 129.

54 Kaya, 86-87.

55 Simon, Aktienoptionen, rn.17.

gelmeyecektir. Belirtilen sebeple üçüncü kişilere pay devrinden işçiyi caydırmak için hisse opsiyon planında cezai şartın öngörülmesi düşünülebilir.

B. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Opsiyon Planına Etkisi ile İlgili Hükümler (Verfallklausel)

Hisse senedi opsiyon planları uzun bir dönemi kapsadığından, kendisine opsiyon hakkı tanınan işçilerin işyerinden ayrılması ihtimal dahilindedir. Bu durumda işçinin, opsiyon planından yararlanıp yararlanamayacağı ya da çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanma hakkının bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Yapılacak bir değerlendirmede hisse senedi opsiyon planlarının temel amaçları göz ardı edilmemelidir. İşçilere hisse senedi opsiyonu tanınmasının temelinde, işçinin işyerinden erken ayrılmasını engelleme, işyerine olan sadakatini ödüllendirme ve çalışmasını ücretlendirme hedefi bulunmaktadır. Dolayısıyla hisse senedi opsiyon planları düzenlenirken işçinin ayrılması veya sözleşmenin sona erme nedenlerine göre alım hakkını ya da kullanım hakkını ortadan kaldıran, sınırlandıran düzenlemelere (*verfallklausel*) yer verilmesi kanaatimizce olağan görülmelidir. Ancak bu yöndeki düzenlemelerin geçerli sayılabilmesi için işçinin fesih hakkı olağanüstü kısıtlanmamalı, ahlaka aykırılık oluşturmamalı, aynı zamanda genel işlem koşulu niteliği taşıdığı ölçüde içerik denetiminden geçecek şekilde hazırlanmalıdır. Bu kapsamda özellikle açık, şeffaf ve öngörülebilir bir şekilde düzenlenmeleri önem kazanmaktadır⁵⁶. Bu kapsamda aşağıda karşılaşılabilecek çeşitli ihtimaller ayrı başlıklar altında değerlendirilmiştir.

aa. Bekleme Süresi Dolmadan Önce İş Sözleşmesinin Sona Erme Halini Düzenleyen Kayıtlar

Bekleme süresi dolmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi açısından opsiyon hakkının ortadan kalkacağını öngören hükümlerle

56 Mengel, §1, rn.600-602. Rölller, Aktienoptionen, rn.9.

karşılaşılabilmektedir. Alman hukukunda bu yöndeki hükümlerin kabul gördüğü anlaşılmaktadır. Bu kapsamda ilgili hukuk sisteminde sona erme nedeni açısından ayrıma da gidilmemektedir. İş sözleşmesinin sona ermesinin işverenin ya da işçinin sorumluluk alanına atfedilmesi bir farka sebep olmamakta, opsiyon hakkı sözleşmenin sona ermesi nedeniyle ortadan kalkmaktadır. Örneğin; iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle derhal, işçinin yetersizliği veya davranışları veyahut işin, işyerinin ve işletmenin gerekleri nedeniyle feshedilecek olsa dahi opsiyon hakkının sona ereceği benimsenmektedir. Zira bekleme süresinden önce iş sözleşmesinin sona ermesiyle işverenin opsiyon planıyla ulaşmak istediği işçinin performansında iyileşme, mal veya hizmet üretiminde artış ve işyeri araç ve gereçlerinin kullanımında tasarruf amaçları ortadan kalkmış olmaktadır⁵⁷. Hisse senedi opsiyon planlarının niteliği göz önüne alındığı takdirde benzer yönde yorum hukukumuz açısından da geçerli kabul edilmelidir. Bu itibarla kanaatimizce örneğin; işçi süreli fesih yoluyla (İş Kanunu-İK md. 17) veyahut sağlık sebepleri, zorlayıcı nedenler gibi haklı sebeplerle derhal (İK md. 24/1, 3) ya da işveren haklı (İK md. 25) veyahut geçerli bir nedenle⁵⁸ (İK md. 18) bekleme süresinden önce iş sözleşmesini sona erdirmişse opsiyon hakkı da ortadan kalkmalıdır.

bb. Karar Verme Sürecinde İş Sözleşmesinin Sona Erme Halini Düzenleyen Kayıtlar

Bekleme süresi sona erdikten sonra alım hakkının kullanımı için de bir süre tanındığı takdirde, alım hakkının kullanıldığı esnada iş sözleşmesinin devam etme zorunluluğunu öngören ve iş sözleşmesi sona erdiği takdirde opsiyon hakkının kullanılamayacağını düzenleyen hükümler de

57 Staake, 2498-2499. Simon, Aktienoptionen, rn.16. Mengel, §1, rn.605.

58 İleri sürülen aksi yöndeki görüşe göre; iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayalı olarak işverence feshedilmesi halinde, kural olarak işçi pay edinme hakkının ortadan kalkması nedeniyle işverenden tazminat isteme olanağına sahip olmalıdır (Baş, 313).

düzenlenebilir. Alman hukukunda bekleme süresini tamamlayan işçi açısından işverene bağlılık, sadakat ve opsiyon koşulları gerçekleştiğinden hareketle, opsiyon hakkının kullanıldığı esnada iş sözleşmesinin devam zorunluluğunu öngören kayıtların geçerli olmayacağını dile getiren görüşler⁵⁹ bulunmaktaysa da, Federal İş Mahkemesi'nin kararı aksi yöndedir. Zira Federal İş Mahkemesi'ne⁶⁰ göre; bekleme süresini tamamlayarak alım hakkını kullanma imkanını elde eden işçi, opsiyon hakkının değerinin artacağı beklentisiyle riski üstlenmiştir. Opsiyon planında, alım hakkının kullanımı esnasında da iş sözleşmesinin devam etmesi koşulu öngörüldüğü takdirde, işçinin şirketin başarısına ve hisse fiyatının artmasına katkıda bulunacağı beklentisi devam etmekte olup, iş sözleşmesinin sona ermesiyle işverenin işçinin sunacağı menfaatten mahrum kalacağı açıktır. Alım hakkı kullanılmadığı sürece ücret gelirinden bahsedilemez. Aksine işçi, geleceğe yönelik kazanç beklentisinden mahrum kalmıştır. Diğer bir deyişle, kazanılmış ücretin geri alınmayacağı ilkesi ihlal edilmiş olmaz. Federal İş Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararı, hisse senedi opsiyonlarının amaçlarıyla uyumlu görünmektedir. Bu itibarla hukukumuz açısından da hisse senedi opsiyon planında öngörülen alım hakkının kullanımı esnasında iş sözleşmesinin sona ermemiş olması koşulu geçerli kabul edilmeli, dürüstlük kuralını ihlal eder nitelikte ve işçinin aleyhine bir hüküm olarak görülmemelidir. Diğer bir ifadeyle hisse senedi opsiyon planında değinilen yönde bir hükme yer verildiği durumda alım hakkını kullanmadan iş sözleşmesi sona eren işçi, işverenden ne tazminat talep

edebilir ne de çalıştığı süreyle orantılı olarak alım hakkından yararlandırılmasını isteyebilir. Bununla birlikte bekleme süresi tamamlandıktan sonra, henüz alım hakkını kullanmadan işçinin hayatını kaybetmesi nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdiği hallere özgü olarak, alım hakkının mirasçılara geçeceği yönünde hisse senedi opsiyon planlarında düzenlemelere yer verilmesi hakkaniyete uygun olacaktır⁶¹.

cc. İşverenin İş Sözleşmesini Doğruluk ve Dürüstlük Kurallarına Aykırı Hareket Ederek Sona Erdirmesi Halinde İşçinin Sahip Olduğu Haklar

Bekleme veya kullanım süresi esnasında iş sözleşmesi sona erdiği takdirde opsiyonun sona ereceğini veya alım hakkının ortadan kalkacağını öngören hükümler, genel işlem koşulları denetiminden geçecek şekilde düzenlendikleri ölçüde geçerli kabul edilmelidir. Bununla birlikte iş sözleşmesinin sona ermesinde işveren doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırı hareket etmişse, örneğin; ahlak ve iyiniyet kurallarına dayanarak feshettiğini beyan etmekle birlikte haksız fesih gerçekleştirdiği ya da fesih hakkını kötüye kullandığı tespit edilmişse veyahut işçi, iş sözleşmesini ücretinin ödenmemesi ya da psikolojik taciz uygulanması gibi haklı nedenlerle (İK md. 24/2) derhal sona erdirmişse hangi yaptırımın uygulanacağı üzerinde durulmalıdır. Yukarıda değinilen Federal İş Mahkemesi kararından hareketle opsiyon koşulları gerçekleşmeden veya alım hakkı kullanılmadan önce işçinin ücret gelirinden söz etmek mümkün değildir. Zira hukuka uygun bekleme süresi tamamlanmadıkça zaten alım hakkı doğmayacaktır, alım hakkı doğduğunda ise kullanılıp kullanılmayacağı işçinin takdirindedir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edecek sebeplerle sona ermesi durumunda işçinin opsiyon planında düzenlenen hisse senetlerini çalıştığı süreye orantılı olarak alabileceğini benimsemek kanaatimizce olanaklı değildir. Bununla birlikte öğretide haklı

59 Bu yöndeki görüşler için bkz.; Staake, 2498. Bu doğrultudaki bir görüşe göre hisse senedi opsiyon planı sonucu elde edilecek menfaat ücrettir. Ücret olduğuna göre iş sözleşmesindeki karşılıklılık ilkesi kapsamında işverenin ücret ödeme borcu içerisinde yer almaktadır. Bu nedenle hisse senedi opsiyon planında öngörülen bekleme süresi içinde koşulları kısmen sağlayan bir işçi de, koşulları sağladığı ölçüde hisse senedi alım hakkından yararlandırılmalıdır (Preis, BGB §611a, rn.542).

60 BAG, Urteil vom 28. 5. 2008 - 10 AZR 351/07, NZA 2008, 1066 ff. Federal İş Mahkemesiyle aynı yöndeki görüş için bkz.; Röller, Aktienoptionen, rn.11.

61 Bu yöndeki örnek sözleşme hükümleri için bkz.; Mengel, §1, rn.628, 630.

olarak belirtildiği üzere bu gibi durumlarda işçi işvereninden tazminat talep edebilir. Tazminat, pay edinme hakkının kullanılmaması nedeniyle yoksun kalınan menfaat dikkate alınarak hesaplanmalıdır⁶².

Tazminat istemiyle birlikte değerlendirilmesi gereken bir husus da iş güvencesi hükümleri kapsamındaki işçilerin, hisse senedi opsiyon planı sonucu elde etmeleri muhtemel kazanç kaybindan kaynaklanan tazminat istemini işe iade davasında ya da ayrı bir davada talep edip edemeyecekleridir. Bilindiği üzere feshin geçersiz sayılması sonucu talep edilebilecek temel parasal menfaatler, işçinin boşta geçirdiği süre için en çok dört aylık ücret ve diğer hakları ile işe başlatılmaması halinde mahkemece belirlenecek olan dört ilâ sekiz aylık ücret tutarındaki tazminattır. İş Kanunu md. 21/son'da, "Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkrası hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir." ifadesine yer verildiğinden, geçersiz feshin değinilen sonuçları mutlak emredici bir şekilde düzenlenmiş olup, tarafların anlaşmasıyla işçinin lehine ya da aleyhine değiştirilmesi olanaklı değildir⁶³.

Öğretide özellikle ayrımcılık tazminatı ile iş güvencesi tazminatının bir arada istenip istenemeyeceği üzerinde durulmuş olup, söz konusu tazminatların amaçları birbirinden farklı olduğundan hareketle somut olayın özelliği gereği her iki tazminata hükmedilebileceği isabetli olarak kabul görmektedir⁶⁴. Buradaki yaklaşımdan hareketle kanaatimizce işverenin hem geçersiz hem de doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırı olarak yaptığı fesih⁶⁵ sonucu işe iade davasında

ya da ayrı bir davada istenen hisse sendi opsiyonundan kaynaklanan muhtemel kazanç kaybına dayanan tazminat istemi, mutlak emredici hükmün ihlali olarak görülmemelidir. Zira işe iade davasının parasal sonuçları feshin geçersiz sayılmasının sonucu olup, hisse senedi opsiyonu kapsamında beklenen muhtemel kazançtan yoksun kalmaya ilişkin tazminat istemi ise işverenin doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırı bir şekilde gerçekleştirdiği fesihden kaynaklanmaktadır⁶⁶. Aksi yönde ulaşılabilecek sonuç, doğruluk ve dürüstlük kuralına aykırı davranışın yaptırımsız kalmasına yol açabileceği gibi, işçisini hisse senedi opsiyon planından yararlandırmak istemeyen işverenleri geçersiz fesih yapmaya teşvik edilecek, iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçilerin, işe iade davası açarak hak aramalarını engelleyebilecektir.

Yeri gelmişken belirtmelidir ki, feshin geçersiz sayılması sonucu işçinin süresinde yaptığı başvuru üzerine işveren işçiyi işe başlatmışsa, taraflar arasındaki iş sözleşmesi herhangi bir kesilme olmaksızın devam etmiş sayılacağından⁶⁷,

sih sebebinin varlığına rağmen, işverenin yazılı bildirimde bulunmaması, fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmemesi gibi fesih usulüne uymaması dahi feshin geçersiz sayılması için yeterlidir (İK md.19, md.21).

66 Öğretideki bir görüş de, geçersiz feshin söz konusu olduğu hallerde somut olayın özelliği uyarınca işçilerin ayrıca tazminat isteyebileceğini savunarak, tarafımızca ulaşılan sonucu dolaylı olarak teyit etmektedir. İlgili görüş, bir Yargıtay kararından hareketle değerlendirilmedi bulunmaktadır. Yargıtay kararında işçinin iş sözleşmesi geçersiz nedenle feshedilmiş ve işçi o esnada sağlık harcamaları yapmak zorunda kalmıştır. Halbuki işçi, işyerinde çalıştığı esnada özel sağlık sigortasından yararlanmaktadır. Yargıtay, bu kapsamda feshi takip eden dört aylık dönemdeki sağlık harcamalarının boşta geçen süreye ilişkin dört aylık ücret ve diğer haklar kapsamında kabul edilebileceğini benimsemiştir (Y9HD, 02.06.2020, 15918/4682, www.kazanci.com.tr, 03.10.2023). Karara karşılık öğretide ileri sürülen değindiğimiz görüş kapsamında, sağlık harcamalarının boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar kavramına dahil edilmesi olanaklı değildir. Zira sağlık harcamalarından kaynaklanan alacak ücret kavramı içerisinde değerlendirilemeyecektir. Bu nedenle işçinin özel sağlık sigortasından yararlanmaması sebebiyle ortaya çıkan zarar tazminat olarak işvereninden istenebilmelidir (Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, 578).

67 Süzek, 659. Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, 1123, 1131.

62 Baş, 314.

63 Süzek, 668-669.

64 Süzek, 492. Şahlanan, 3-5. Astarlı, 317-318. Yıldız, 157. Değinilen öğretide görüşü doğrultusundaki Yargıtay kararı için bkz.; Y22HD, 09.06.2015, 15750/20058, www.kazanci.com.tr, 03.10.2023. Ayrımcılık tazminatı ile iş güvencesi tazminatının bir arada istenemeyeceği yönündeki kararlar için bkz.; Y9HD, 17.9.2015, 18355/26031, Y9HD, 18.06.2012, 13065/23353, www.lexpera.com.tr, 03.10.2023.

65 Geçersiz fesih her zaman için doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırı bir fesih olarak görülemez. Geçerli bir fe-

işçi bu ihtimalde hisse senedi opsiyonunun koşullarına tekrar tabi olmuş olacak ve öngörülen kriterleri tamamlaması sonucu hisse senetlerini elde edebilecektir. Diğer bir ifadeyle işçinin ayrıca tazminat talep etme ihtiyacı kural olarak ortadan kalkmış olacaktır.

6. Hisse Senedi Opsiyonunun Ücret Olarak Nitelendirilebilirliği

A. Genel Olarak

Ücret kavramı mevzuatımızda çeşitli hükümlerde tanımlanmıştır. Anayasa'nın 55. maddesi uyarınca "Ücret emeğin karşılığıdır." İş Kanunu md. 32/1 uyarınca, "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır". Gelir Vergisi Kanunu gereğince ise "Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir." Mevzuatımızda yer alan söz konusu tanımlardan anlaşıldığı üzere işçinin gördüğü işin karşılığında hak kazandığı, işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenen, sözleşme ya da kanunlar tarafından belirlenen, para veyahut para ile ölçülebilir menfaatler ücret niteliğini taşıyacaktır⁶⁸.

Ücret kavramı, kendi içerisinde asıl (temel) ücret ve asıl ücrete ilaveten aynı veya nakdi olarak yapılan ödemeleri, diğer bir deyişle ücret eklerini kapsamaktadır. Bu bağlamda asıl ücrete ücret eklerinin de dahil edildiği kazanç geniş anlamda ücret olarak nitelendirilmektedir. Asıl ücret, işçinin görmüş olduğu işin karşılığı olarak işçiye ödenen bir miktar paradır (İK md. 32/1). Görüldüğü üzere asıl ücretin, aynı olarak ödenebilmesi olanaklı değildir. Bununla birlikte ücret ekleri para olarak ödenebileceği gibi, aynı olarak da ödenebilir. Önemli olan ücret eklerinin para ile değerlendirilebilecek nitelikte olmasıdır. Bu bağ-

lamda işçiye sağlanan prim, ikramiye, komisyon, işin sonucundan pay alma, bahşiş vb. menfaatler ile yemek, yol, ısınma, giyim vb. yardımlar, fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma ücreti, tatil ücretleri gibi ödemeler geniş anlamda ücreti meydana getirmektedir⁶⁹.

Yapılan açıklamalardan hareketle işçinin hisse senedi opsiyonu sonucu alım hakkını kullanarak elde ettiği menfaatin, kanaatimizce ücret olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Zira söz konusu opsiyon, işçiye işyerinde çalışması karşılığı bedelsiz ya da genellikle daha uygun bir bedelle tanınmıştır. Opsiyonun tanınma amacı da işçinin sadakatini ve verimini artırmaktır. Dolayısıyla hisse senedi opsiyon planının iş sözleşmesinde ya da başka bir metinde düzenlenmesi, işverenin genel vaatlerine dayanması veya iş sözleşmesi kurulduktan sonra işçilere tanınması, ulaşılan sonuca etki etmeyecektir⁷⁰. Bununla birlikte hisse senedi opsiyonu sonucu elde edilen menfaat, asıl (temel) ücret olarak nitelendirilemez. Nitekim asıl ücret tanımında da belirtildiği üzere para olarak ödenmesi zorunludur. Ayrıca asıl ücrete ilişkin olduğu anlaşılan İş Kanunu md. 32/5 hükmü uyarınca "Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir." Hisse senedi opsiyonu ise genellikle işçinin iş görme edimini uzun bir süre işverene sunması koşuluna bağlanacağından, ayda bir ya da daha kısa sürelerle ödenme kriterini karşılayamayacaktır. Bu itibarla hisse senedi opsiyonu sayesinde elde edilen menfaat, evleviyetle ücret eki niteliğini taşımaktadır. Bu nedenle bizim de katıldığımız öğreti görüşü doğrultusunda hisse senedi opsiyonunun kullanılması sonucu gerçekleşen pay

69 Ücret kavramı hakkında detaylı bilgi için bkz.; Süzek, 375-377. Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, 627-637. Urhanoğlu-Köken, 54. İşçi, 95-99. Göktaş, 49-53. Anlama, 36-38.

70 Simon, Aktienoptionen, rn.10. Mengel, §1, rn.610-611. Röller, Aktienoptionen, rn.5. Baltacı, <http://dnblegal.com.tr/en/employee-stock-option-turkiye%E2%80%99de-hisse-opsiyon-planlari-ve-uygulamasi/>, 24.09.2023. Bayar-Mutlu, 104. Çelik, <https://www.verginet.net/dtt/1/Calisanlara-Hisse-Verilmesi-Stock-Options.aspx>, 29.09.2023.

68 İşçi, 88.

devirleri, aynı ödeme niteliğini taşımaktadır⁷¹. Zira işçinin eline nakdi bir meblağ geçmemekte, işçi devretmek suretiyle nakde çevrilebileceği pay senedini elde etmektedir.

Öğretide bir görüş ise somut olayın özelliğine göre hisse senedi opsiyonu sonucu elde edilen menfaatin prim ya da ikramiye olarak nitelendirilebileceğini belirtmektedir. Bu görüş uyarınca, şirket işçinin belirli bir başarı göstermesi şartıyla bedelsiz ya da indirimli olarak pay edinme vaa-dinde bulunduğu takdirde, hakkın kullanımına bağlı olarak elde edilen menfaat prim olarak nitelendirilmelidir. Buna karşılık pay alım hakkının herhangi bir başarı sağlama şartına bağlanmaya-rak, işçilerin performansından duyulan memnu-niyetin ve işçilerin sadakatinin bir karşılığı olarak sunulduğu hallerde, elde edilen menfaat ikrami-ye olarak sınıflandırılabilir⁷².

Temyiz yoluyla Yargıtay⁷³ önüne getirilen bir Bölge Adliye Mahkemesi kararında "Davacı ile davalılardan V... S.... Inc. arasında 'Niteliksiz His-se Opsiyon Bağı' sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmede dikkat çeken husus davacıya belirli dönem aralığında bir miktar hisse senedi alma hakkı tanınmakta, amacın şirkete bağlı çalışma-nın sürdürülmesinin sağlanmasına yönelik ol-duğu, tanımlanan bu hisse senetlerinin borsada işlem gören şirket hisselerini düşük bir bedelden ve ancak belirli zaman dilimleri geçtikten sonra alma hakkı verdiği, süre sonunda örneğin somut olayda müktesep olma ilk tarihinin 1 Temmuz 2010 %25'i almak suretiyle başlangıç ve her üç ayda %25 daha olmak üzere en son 1 Temmuz 2016 da kullanılmak üzere hak düşürücü nitelikte bitiş tarihi olarak kararlaştırıldığı, bu niteliği ile karma bir akit olduğu, sağlanan bu hakkın sonuç ve nitelik olarak prim olduğu anlaşılmaktadır" ifa-delerine yer verilmiştir. Söz konusu karar, Yargıtay

tarafından onanmıştır. Her ne kadar hisse senedi opsiyon planı sonucu elde edilen menfaatin aynı ödeme olarak nitelendirilmesi gerektiğini düşün-mekte isek de ilgili kararın önemi, hisse senedi opsiyonu kapsamında sağlanan menfaatin yaptı-ğımız genel açıklamalar doğrultusunda ücret ola-rak nitelendirilmiş olmasıdır. Bununla birlikte yeri gelmişken belirtilmelidir ki, Yargıtay'ın değinilen kararı ve bu yöndeki öğreti görüşü, farazi hisse senedi opsiyon planları için geçerli kabul edilebi-lir. Nitekim farazi hisse senedi opsiyon planların-da işçilere maddi bir menfaat temin edilmektedir.

B. İşveren Dışında Diğer Topluluk Şirketi Tarafından Hisse Senedi Opsiyonunun Tanındığı Durum

Hisse senedi opsiyon planı, hukukumuzdaki dayanakların ele alındığı başlık⁷⁴ altında ifade edildiği üzere sadece işçinin çalıştığı şirketin hisse senetlerinin elde edilmesini hedeflemek zorunda değildir. İşveren konumundaki şirket dışında şirketler topluluğundaki ana şirketin ya da bağlı şirketin hisse senetlerini elde edilme-sini hedefleyen opsiyon planları da oluşturulabilir. Bu gibi durumlarda işçinin elde ettiği menfaatin ücret olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği hususunun ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ücret, genellikle işveren tarafından ödenir. Bununla birlikte ücretin üçüncü kişiler tarafın-dan ödenmesine de engel yoktur. Örneğin; otel, lokanta gibi işyerlerinde ücret yüzdeler yoluyla müşteriler tarafından ödenmektedir⁷⁵. Bu durum, işçiye çalıştığı şirket dışında diğer bir topluluk şirketinin hisse senetlerini elde etmesini sağla-yan opsiyon planları için de geçerlidir. Başka bir deyişle işçinin, kendisine tanınan opsiyon planın-daki koşulları ve bekleme süresini tamamlayarak diğer topluluk şirketindeki payları edinmesi so-nucu elde ettiği menfaat de iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından ücret olarak benimsenmeli-

71 Güneş, 124. Simon, Aktienoptionen, rn.12. Röller, Aktienoptionen, rn.7. İsviçre Federal Mahkemesi'nin içtihadın-dan hareketle özellikle yüksek ücret alan işçiler açısından hisse senedi opsiyonlarının aynen ödeme ilkesine istisna oluşturabileceği görüşü için bkz.; Güneş, 126-130.

72 Baş, 308.

73 Y9HD, 29.11.2022, 7885/15517, www.kazanci.com.tr, 29.09.2023.

74 Bkz.; 2.

75 Süzek, 376-377.

dir⁷⁶. İşçinin elde ettiği payların yurtdışındaki veya yurtdışındaki bir topluluk şirketine ait olması, varılan sonuca etkide bulunmaz⁷⁷. Ancak yurtdışındaki bir şirketin paylarının elde edilmesi, yabancılık unsuru nedeniyle hangi ülke hukukunun uygulanacağı sorusunu gündeme getirebilir ki, bu durum üzerinde ileride ayrıca durulacaktır.

C. Ücret Niteliğinin Bireysel İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Hisse senedi opsiyon planı kapsamında sağlanan menfaatin ücret olarak nitelendirilmesinin en önemli sonucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ücret için öngörülen güvencelerin uygulama alanı kazanacağıdır. Bu itibarla işçi, örneğin koşulları ve bekleme süresini sağlamasına rağmen hisse senetlerinin verilmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği (İK md. 34) gibi, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir (İK md. 24/2-e)⁷⁸.

Hisse senedi opsiyon planında sağlanan menfaatin ücret olarak kabul edilmesi sonucu ele

alınması gereken diğer bir soru ise geniş anlamda ücretin esas alındığı hakların belirlenmesinde bu menfaatin de dikkate alınıp alınamayacağıdır. Örneğin; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi alacaklar hesaplanırken, mevzuatımızda açıkça düzenlendiği üzere sadece işçinin asıl (temel) ücreti değil, para veya parayla ölçülmesi mümkün diğer yan menfaatleri de dahil edilir (İK md. 17/son, 1475 sayılı İK md. 14/11). Ancak öğretilerde haklı olarak ifade edildiği üzere, geniş anlamda ücrete dahil edilmesi gereken menfaatlerin, süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda doğum veya evlenme yardımı gibi arızı nitelik taşıyan sosyal yardımların ya da işyerinin 10. veya hut 25. kuruluş yıldönümü nedeniyle verilen ikramiyelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması olanaklı değildir⁷⁹. Hisse senedi opsiyon planındaki koşulların ve alım hakkının kullanıldığı bir ihtimalde, söz konusu menfaatin sürekli sağlandığından söz edilemeyecektir. Diğer bir deyişle arızı nitelikteki bir ödeme olarak kabul edilmesi gerektiğinden, geniş anlamda ücrete dahil edilmesi ve örneğin ihbar tazminatı ya da kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması olanaklı değildir⁸⁰.

D. Ücret Niteliğinin Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

aa. Prim Kesintisinin Uygulanıp Uygulanmayacağı

Hisse senedi opsiyon planı kapsamında sağlanan menfaatin, bireysel iş hukuku ve vergi mevzuatımız uyarınca ücret olarak kabul edilmesi gerekteyise de aynı sonucun sosyal güvenlik hukuku açısından geçerli olup olmadığının in-

76 Alman öğretilerinde şirketler topluluğundaki başka bir hisse senedinin elde edilmesini hedefleyen opsiyon planlarının, işveren konumundaki şirketin dahilinin olmadığı hallerde iş ilişkisi kapsamında değerlendirilmeyeceği ve opsiyon planı kapsamında sağlanan alım hakkının kullanılması sonucu elde edilen menfaatin de ücret olarak kabul edilemeyeceği ifade edilmektedir (Röller, Aktienoptionen, m.6. BAG Urt. v. 25.8.2022 – 8 AZR 453/21, NZA 2023, 154 ff.). Bu doğrultudaki görüşler, aynı zamanda işveren konumundaki şirketin bilgisi veya dahilinin olduğu, işçinin hisse senedi opsiyonu nedeniyle daha düşük bir ücretle çalışmaya razı olduğu ya da işverenin de dahil olduğu grup işyeri sözleşmelerinde hisse senedi opsiyon planının düzenlendiği hallerde elde edilen menfaatin ücret olarak nitelendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedirler (Simon, Aktienoptionen, rn.11. Mengel, §1, rn.610). İlgili görüşlerde belirtilen topluluk şirketlerinden bir diğeri için tanınan hisse senedi opsiyonunun ücret olarak nitelendirilmemesi hali oldukça istisnai bir durum olarak karşımıza çıkacaktır. Kanaatimizce topluluk şirketlerinde çalışanlar için topluluk dahilindeki diğer bir şirketin paylarının alınmasına olanak sağlayan hisse senedi opsiyon planları kapsamında sağlanan menfaatler kural olarak ücret olarak nitelendirilmelidir.

77 Mengel, §1, rn.610, 612. Simon, Aktienoptionen, rn.11.

78 Alman hukukunda opsiyon kapsamında elde edilen menfaatin ücret olarak sayılması sonucu hangi kanun hükümlerinin devreye gireceği ile ilgili bkz.; Mengel, §1, rn.611.

79 Süzek, 788. Çelik-Caniklioğlu-Canbolat-Özkaraca, 704-705. Mollamahmutoğlu-Astarlı-Baysal, 1230-1233. Eyrenci-Taşkent-Ulucan-Baskan, 266. Ekmekçi-Yiğit, 816-817. Senyen Kaplan, 529.

80 Alman hukukunda da işverenin sözleşme hükümüyle ya da genel vadiyle tazminat ya da alacakların hesaplanmasında hisse senedi opsiyonu sonucu elde edilen menfaati göz önüne alacağını düzenlemediği/taahhüt etmediği sürece, bu menfaatin tazminat veyahut alacakların hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmektedir (Simon, Aktienoptionen, rn.13).

celenmesi gerekmektedir. Zira 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, "Ücret: 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı" ifade eder (md. 3/1-12). İlgili tanımdan hareketle öğretilen ücret kavramının içerisine zamana göre ücret, akort ücret, yüzde usulüne göre ücret, götürü ücret, komisyon ücreti, kârdan pay alma gibi tüm ücretlerin girdiği belirtilmektedir. Ayrıca fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, çeşitli adlar altında ödenen kıdem zammı, vardiya zammı, gece zammı, yıpranma zammı, makam tazminatı, askerlik parası, seyyar görev tazminatı, özel hizmet tazminatı, iş riski zammı, ek görev ücreti gibi farklı ödemelerin de 5510 sayılı Kanun anlamında ücret kavramına dahil olduğu belirtilebilmektedir⁸¹.

5510 sayılı Kanun'daki tanımdan hareket edildiğinde ilk etapta hisse senedi opsiyon planı kapsamında sağlanan menfaatin, süreklilik niteliği taşımadığı için sosyal güvenlik hukuku açısından ücret olarak nitelendirilemeyeceği düşünülebilir. Diğer bir deyişle, ücret kavramı altında prim kesintisine tabi tutulmaması gerektiği akla gelebilir. Ancak bu konuda 5510 sayılı Kanun md. 80'de ayrıntılı olarak düzenlenmiş olan prime esas kazanç kavramı üzerinde durulmalıdır. İlgili hükümde, * ücret alacakları, ** prim-ikramiye vb. ile *** idare ve yargı mercilerince verilen kararlara istinaden yapılan ödemeler şeklinde ayrımlara gidildiği görülmektedir. İlgili Kanun hükmünün amacı incelendiğinde kural olarak sigortalının elde ettiği tüm kazançların prime tabi tutulmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda Kanunda açıkça "...istisnalar dışında her ne adla

yapılırsa yapılısın tüm ödemeler ... prime esas kazançta tabi tutulur." hükmüne yer verildiği de görülmektedir (md. 80/1-c). Dolayısıyla hisse senedi opsiyon planı kapsamında elde edilen menfaatin de prime esas kazanç kapsamında değerlendirilmesi gerektiği düşünülebilir. Ancak burada son olarak araştırılması gereken husus, hisse senedi opsiyon planı sonucu elde edilen kazancın istisnalara dahil edilip edilmeyeceğidir.

5510 sayılı Kanun md. 80/1-b. bendinde prim kesintisinden muaf olan menfaatler düzenlenmiş ve aynı yardımların prime esas kazançta tabi tutulamayacağı açıkça hüküm altına alınmıştır (md. 80/1-b). Aynı yardımların prim kesintisinden muaf tutulması için ise miktarı önem taşımamaktadır⁸². Hisse senedi opsiyon planı kapsamında sağlanan menfaatin, daha önce de ifade edildiği üzere kanaatimizce de isabetli olarak 'aynı ödeme' şeklinde sınıflandırıldığı görüşlerle karşılaşılmaktadır⁸³. Bu itibarla 5510 sayılı Kanun açısından hisse senedi opsiyon planında öngörülen koşullar sağlanarak alım hakkının kullanılmasıyla elde edilen kazanç, sosyal sigorta prim kesintisine tabi tutulamayacaktır. Bununla birlikte doğrudan hisse senedi opsiyonu kapsamında verilen paylarla ilişkili olmamakla birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu, 2020/20 sayılı Genelgesi'nde⁸⁴ sigortalıya çeşitli sebeplerle sağlanan altının da prime esas kazançta tabi olduğunu kabul etmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun vardığı sonuç, "Altının günlük değerinin belli olması ve her an piyasasında kolayca nakde dönüştürülebileceği ve bu sayede satın alma alternatifi sağlayacağı" gerekçesine dayanmaktadır. Ayrıca yukarıda da değindiğimiz Yargıtay'ın onama kararından⁸⁵ görüldüğü üzere Bölge Adliye Mahkemesi hisse senedi opsiyon planı kapsamında sağlanan menfaati prim olarak nitelendirmiştir. Dolayısıyla hisse senedi opsi-

81 Ücret kavramı ve bu kavramın içerisinde sayılan ödemeler hakkındaki açıklamalar için bkz.; Tuncay-Ekmekçi, 175-177. Güzel-Okur-Caniklioğlu, 248-250. Alper, 167. Öztürk, 166-167. Orhan, 70-71. Öğretilen bir görüşe göre ise 5510 sayılı Kanun md.80'de belirtilen ücret, temel ücrettir. Hafta tatili, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, vardiya zammı, askerlik yardımı, görev tazminatı gibi ödemeler ücret eki olarak işlem görmelidir (Sözer, 204-210).

82 Tuncay-Ekmekçi, 180.

83 Bkz.; 6, A.

84 Bkz.; Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi, İkinci Kısım, Üçüncü Bölüm, 3-Altın Bedellerinin Prime Tabi Olup Olmayacakları.

85 Y9HD, 29.11.2022, 7885/15517, www.kazanci.com.tr, 29.09.2023.

yon planı kapsamında sağlanan menfaat nakdi yardım ve özellikle de 'prim' niteliğinde kabul edilecek olursa, 5510 sayılı Kanun md. 80/1-a-2 uyarınca prime esas kazançta dahil edilecek ve dolayısıyla prim kesintisi uygulanacaktır⁸⁶. Aynı şekilde farazi hisse senedi opsiyon planı kapsamında elde edilen menfaatin de evleviyetle prim ya da ikramiye olarak nitelendirilmesi mümkündür.

bb. Opsiyon Planı Kapsamında Elde Edilen Menfaatin Prim Kesintisine Tabi Tutulacağı Zaman

Hisse senedi opsiyon planı kapsamında sağlanan menfaatin prime esas kazançta dahil edilmesi gerektiği görüşüne ağırlık verilecek olursa ya da farazi hisse senedi opsiyon planı söz konusuysa, prim kesintisinin ne zaman yapılacağı sorusu gündeme gelmektedir. Öğretide vergi hukukuyla ilgili olarak ifade edildiği üzere opsiyon planındaki alım hakkının kullanılmasıyla, hisseler çalışanın ekonomik ve hukuki tasarrufuna geçtiği anda gelir vergisine konu edilmelidir⁸⁷. Bu yöndeki kabul, hisse senedi opsiyon planından sağlanan menfaatin sosyal sigorta prim kesintisine tabi tutulması için de geçerli sayılmalıdır⁸⁸. Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 23.02.2012 tarihli bir Özelgesi'nde⁸⁹ de yapılan açıklamalarla aynı yönde değerlendirme yapılmıştır. Bu çerçevede alım

opsiyonu kapsamında çalışanın bedel ödediği ihtimalde, prime ve vergiye tabi tutulacak kazanç, opsiyona konu varlığın alım hakkının kullanıldığı tarihteki piyasa fiyatından opsiyonun kullanım fiyatının çıkarılmasıyla bulunacaktır⁹⁰. Kural olarak hisse senedi opsiyonundan sağlanan menfaatin, alım hakkının kullanıldığı ayın prime esas kazancına dahil edilmesi gerekmektedir de alım hakkının iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kullanıldığı bir durumda çalışanın geçtiği son ayın prime esas kazancında gözetilmesi gerekecektir⁹¹.

7. Hisse Senedi Opsiyon Planı Uygulamasında Ortaya Çıkabilecek Durumlar

A. İşyeri Devri

aa. Hisse Senedi Opsiyon Planının Topluluk Şirketlerinden Bir Diğere İlişkin Olması

Hisse senedi opsiyon planı şirketler topluluğuna dahil işveren dışındaki bir şirketin hisselerinin teminine ilişkin olabilir. Bu gibi durumlarda işçilerin çalıştığı şirketin bilgisi veya katkısı olabileceği gibi, şirketler topluluğunun yönetim politikaları dahilinde böyle bir opsiyon planının oluşturulması da mümkündür. Öncelikle topluluk şirketlerinden bir diğere açısından oluşturulan hisse senedi opsiyon planına işveren konumundaki şirketin müdahalesinin bulunmadığı ihtimal ele alınacak olursa, Alman hukukunda da isabetli olarak dile getirildiği gibi opsiyon planı devralan işverene geçmeyecektir. Zira bu gibi hallerde iş sözleşmesi ile opsiyon sözleşmesi

86 Öğretide konu genellikle vergi hukuku açısından ele alınmış olup, hisse senedi opsiyon planlarının işyerleri ve çalışanlara sağladığı faydaların yaygınlaşması ve bu planların sunacağı ekonomik olanakların ülkemizde de görülmesi için vergi teşviklerinin getirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Bayar-Mutlu, 110. Baltacı, <http://dnblegal.com.tr/en/employee-stock-option-turkiye%E2%80%99de-hisse-opsiyon-planlari-ve-uygulamasi/>, 24.09.2023). Hisse senedi opsiyonunun kullanımını sonucu elde edilen menfaatin prim ya da ikramiye olarak nitelendirilmesi sosyal sigorta prim kesintilerinin de devreye girmesine yol açacağından, vergi teşviki getirilecek olursa, benzer yöndeki uygulamanın sosyal güvenlik mevzuatına da yansıtılması yerinde olacaktır.

87 Çelik, <https://www.verginet.net/dtt/1/Calisanlara-Hisse-Verilmesi-Stock-Options.aspx>, 29.09.2023.

88 Alman öğretisinde karşılaştığımız bu yöndeki açıklamalar için bkz.; Simon, Aktienoptionen, rn.42. Schlegel, Aktienoptionen, rn.51.

89 Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 23.02.2012 tarih ve B.07.1. GİB.4.34.16.01-GVK 61-724 sayılı özelgesi için bkz.; Baş, 376, dn.284.

90 Killi-Evci, 656. Çelik, <https://www.verginet.net/dtt/1/Calisanlara-Hisse-Verilmesi-Stock-Options.aspx>, 29.09.2023.

91 Simon, Aktienoptionen, rn.42. İş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan ödemelerin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki kazançta dahil edilmesi yönündeki çeşitli Yargıtay kararları için bkz.; YHGK, 17.05.2023, 650/483, Y10HD, 12.12.2022, 13247/15789, Y10HD, 25.05.2022, 4421/7775, Y10HD, 02.12.2021, 7804/15333, www.kazanci.com.tr, 04.10.2023.

ayrılabilir nitelik taşımakta olup, opsiyon sözleşmesi iş sözleşmesinin bir parçası değildir. Dolayısıyla işyeri devri sonucu devralan işveren kanun uyarınca iş sözleşmelerinin tarafı sıfatını kazanacakken, opsiyon planından ötürü sorumluluğuna gidilemeyecektir⁹². Alman Federal İş Mahkemesi de bir kararında⁹³, işveren konumundaki şirketin bilgisi dışında şirketler topluluğundaki başka bir şirketin bağımsız şekilde tanıdığı hisse senetlerinin devrine ilişkin opsiyon planlarının işyeri devri sonucu geçmeyeceğini benimsemiştir. Ancak hisse senedi opsiyon planlarının ücret niteliğinin tartışıldığı başlık altında da ifade edildiği üzere, işçilerin çalıştığı şirketin dahilinin, katkısının ya da bilgisinin olmaması oldukça istisnai olacaktır⁹⁴. Diğer bir deyişle, işveren konumundaki şirketin bilgisi dahilinde bu planların oluşturulması ihtimali yüksektir. Bu nedenle işçilerin çalıştığı işveren konumundaki şirketin bilgisinin bulunduğu durumda, hisse senedi opsiyon planları ya da karşılaştırılması daha muhtemel olacağı üzere bu planlardan kaynaklanan sorumluluk işyeri devri sonucu devralan işverene geçecektir⁹⁵. Devralan işverenin sorumluluğu bir alttaki başlıkta daha detaylı ele alınacağından, tekrara kaçmamak adına işverenden talep edilebilecek hususlar üzerinde durulmayacaktır.

bb. Hisse Senedi Opsiyon Planının İşveren Konumundaki Anonim Ortaklığa İlişkin Olması

İşveren konumundaki şirketin opsiyon planını sağladığı bir ihtimalde de ikili bir ayırmadan hareket edilmesi gerekmektedir. İlk durum, hisse opsiyon planındaki koşullarının sağlandığı ve kullanılma aşamasına gelmiş olan opsiyon haklarının işyeri devrinden etkilenip etkilenmeyeceğidir. Haklı olarak belirtildiği üzere bu seçenekte, hisse devri yükümlülüğü devreden işverene aittir. Dolayısıyla opsiyon hakkının muhatabı da yine devreden işveren olacaktır. Diğer bir deyişle bu

ihtimalde devralan işverenin sorumluluğu söz konusu olmaz⁹⁶.

İkinci durum ise henüz kullanılma aşamasına gelinmemiş olan opsiyon planlarının işyeri devrinden etkilenip etkilenmeyeceğidir. Başka bir ifadeyle bekleme süresi esnasında işyeri devredildiğinde ne olacağıdır. Hukukumuzda işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredilmesi sonucu, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği öngörülmüştür (İş Kanunu md. 6/1). İlgili düzenlemeden anlaşıldığı üzere devralan işveren, devreden işverenin hukuki konumunu üstlenmekte, sadece kendi döneminde gerçekleşen haklardan değil, aynı zamanda işçinin devreden işveren yanındaki çalışması nedeniyle kazandığı haklardan da sorumlu olmaktadır. Diğer bir deyişle dayandığı hukuki sebep önem taşımaksızın iş ilişkisinden kaynaklanan ve devir anında mevcut olan tüm yükümlülükler devralan işveren tarafından yerine getirilmelidir. Nitekim İş Kanunu'nda devralan işverenin sorumluluğu açısından, devreden işverenin sorumluluğundan farklı olarak, borcun doğma veya muaccel olma anına göre herhangi bir ayırım yapılmamıştır⁹⁷. Bu itibarla devreden işverenin doğrudan kendisinin sunduğu ve henüz bekleme süresinin dolmadığı opsiyon planları, devralan işverene geçmelidir⁹⁸. Nitekim bu durumda opsiyon planları iş sözleşmesinin bir parçasıdır. İş sözleşmesindeki diğer hak ve yükümlülükler işyeri devri sonucu devralan işverene geçmekte olup, bekleme süresinin dolmadığı opsiyon planları açısından farklı bir işlemde bulunması için bir gerekçe mevcut değildir.

Bununla birlikte devralan işveren kural olarak devreden işverenin opsiyon planıyla taahhüt ettiği hisse devrini sağlayamayacaktır. Zira devreden işveren konumundaki anonim ortaklığın hisselerinin işçilere verilmesi konusunda, devra-

92 Simon, Aktienoptionen, rn.20.

93 BAG, Urteil vom 12. 2. 2003 - 10 AZR 299/02, NZA 2003, 487 ff.

94 Bkz.; 6, B, dn.76.

95 Mengel, §1, rn.623.

96 Simon, Aktienoptionen, rn.20.

97 Özkaraca, 333.

98 Simon, Aktienoptionen, rn.20.

lan işverenin doğrudan bir tasarrufta bulunması olanaklı değildir. Alman hukukunda bu gibi durumlara özgü olarak Alman Medeni Kanunu (BGB) §275 uyarınca söz konusu opsiyon planının sona ereceği, ancak işçinin işyerini devralan işverenden BGB §313 uyarınca eşdeğer bir edim (örn: ücret, aynı düzeydeki başka bir çalışan programına dahil edilme) isteyebileceği kabul edilmektedir⁹⁹. Hukukumuzda da kanaatimizce TBK md. 408, diğer bir deyişle işveren temerrüdü hükümleri uygulama alanı kazanabilir. İlgili yasa hükmü gereğince işyeri devri sonucu uygulanma olanağı ortadan kalkan hisse senedi opsiyon planı nedeniyle işçiler devralan işverenden karşı edime hak kazanmalıdırlar¹⁰⁰. Kural olarak karşı edim, işçinin yoksun kaldığı kazanç (ücret) olacaktır. Ancak karşı edim olarak Alman hukukunda da belirtildiği üzere işçinin eşdeğerdeki başka bir çalışan programına dahil edilmesi yönünde işçi(ler) ile devralan işverenin anlaşması mümkün görülmelidir.

B. Tür Değişikliği

Türk Ticaret Kanunu md. 180 vd. uyarınca bir şirketin hukuki şeklini değiştirmesi olanaklıdır. Ancak hisse senedi opsiyon planlarının, bu değişiklikten nasıl etkileneceği ayrı bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Daha önce de değindiğimiz üzere hisse senedi opsiyon planları ancak anonim şirketlerde uygulama alanı kazanabilir. Anonim şirketin, diğer türde bir şirkete dönüşümünün gerçekleşmesi halinde, yeni türdeki şirketin hisse devri yükümlülüğünü yerine getirmesi imkânsız nitelik kazanacaktır¹⁰¹. Bu durumda imkansızlıkla ilgili işyeri devrinde ulaştığımız sonucun gündeme gelmesi ilk etapta düşünülebilir. Ancak konu, TTK md. 183'de açıkça düzenlenmiş olup, ilgili hüküm uyarınca "Tür değiştirmede ortakların şirket payları ve hakları korunur. Oydan yoksun paylar için sahiplerine eşit değerde paylar veya oy hakkını haiz paylar verilir. ... İntifa senetleri

karşılığında aynı değerde haklar verilir veya tür değiştirme planının düzenlendiği tarihte gerçek değer ödenir." (TTK md.183/1, 3) Dolayısıyla şirketin tür değiştirmesi halinde hisse senedi opsiyon planı kapsamındaki işçilere mümkün olduğu ölçüde eşdeğerde hak verilmesi ya da uygun bir bedelin ödenmesi söz konusu olacaktır.

C. Ortaklıktan Çıkarılma (Squeeze-Out)

Hukuk sistemimizde hâkim pay sahibine, belirli koşulların varlığı halinde azınlık paya sahip hissedarları ortaklıktan çıkarma hakkı tanınmıştır. Türk Ticaret Kanunu md. 208 gereğince, "Hâkim şirket, doğrudan veya dolaylı olarak bir sermaye şirketinin paylarının ve oy haklarının en az yüzde doksanına sahipse, azlık şirketin çalışmasını engelliyor, dürüstlük kuralına aykırı davranıyor, fark edilir sıkıntı yaratıyor veya pervasızca hareket ediyorsa, hâkim şirket azlığın paylarını varsa borsa değeri, yoksa 202 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülen şekilde belirlenen değer ile satın alabilir." Sermaye Piyasası Kanunu (SPK) md. 27/3 uyarınca Türk Ticaret Kanunu'ndaki ilgili hükmün halka açık ortaklıklarda uygulanma olanağı bulunmamaktadır. Bu itibarla TTK md. 208'in kapsam bakımından şirketler topluluğuna özgü olduğu ve sadece halka kapalı şirketteki azınlık paya sahip ortakların haklı neden şartına bağlı olarak çıkarılmasını konu edindiği belirtilmelidir¹⁰².

Yapılan açıklamalar çerçevesinde hisse senedi opsiyon planından yararlanarak pay sahibi olan çalışanların ortaklıktan çıkarılması söz konusu olabilecektir. Bu gibi durumlarda TTK md. 208'in lafzından azınlığa sahip hissedarlara ödenecek bedelin belirlenmesinde borsa değerinin de göz önüne alınabileceği izlenimi doğmaktaysa da SPK md. 27/3 nedeniyle halka kapalı şirketlerde bu seçenek devreye giremeyecektir. Dolayısıyla

99 Simon, Aktienoptionen, rn.20. Mengel, §1, rn.624. Röller, Aktienoptionen, rn.12.

100 Akdeniz, 87.

101 Simon, Aktienoptionen, rn.21.

102 Sekmen, 52-53. Alman hukukundaki düzenlemelerin çalışanlara yönelik hisse senedi opsiyon planlarına etkisi hakkında bkz.; Simon, Aktienoptionen, rn.19. Röller, Aktienoptionen, rn.15.

azınlık payına sahip hissedarlara ödenecek bedel belirlenirken, "gerçek değer" veya "genel kabul gören herhangi bir yöntem"¹⁰³ esas alınabilecektir.

8. Hisse Senedi Opsiyon Planlarıyla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme

İşçiler ile işveren arasındaki iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlığı, iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir (İş Mahkemeleri Kanunu md. 5). Daha önce yaptığımız açıklamalardan anlaşılacağı üzere hisse senedi opsiyon planları, iş ilişkisinin bir parçasını oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesinden, iş sözleşmesinden veya işverenin genel vaatlerinden kaynaklanabilir. Hisse senedi opsiyon planının işverenin bilgisi veyahut katkısıyla topluluk şirketlerinden bir diğeri tarafından sunulması, bu uygulamanın iş ilişkisinin bir parçası niteliği taşıdığı gerçeğini değiştirmez. Bu itibarla hisse senedi opsiyon planının uygulanmasıyla ilgili örneğin; bekleme süresi, eşitlik ilkesine aykırılık iddiaları, hak kazanma için öngörülen performans kriterleri gibi uyuşmazlıklarda görevli mahkeme, iş mahkemeleri olarak görülmelidir¹⁰⁴. Belirtilen değerlendirme farazi hisse senedi opsiyon planları için de geçerlidir.

Bununla birlikte öğretide hisse senedi opsiyon planındaki koşullar, bekleme veya kullanma sürelerinin tamamlanması üzerine opsiyonun veya icapta bulunma yetkisinin kullanılması sonucu kurulan asıl borçlandırıcı sözleşmenin iş sözleşmesinin dışında ayrı bir hukuki ilişki oluşturduğu belirtilmektedir. Bu nedenle işçi ile işveren ara-

sında kurulan pay devir vaadi sözleşmesine dayalı aynen ifa talepleri de dahil opsiyonun kullanılmasıyla ilgili uyuşmazlıklar bakımından asliye ticaret mahkemelerinin görevli olması gerektiği dile getirilmektedir¹⁰⁵. Bilindiği üzere iş ilişkisi sona erdikten sonra rekabet yasağına aykırılık iddialarıyla ilgili uyuşmazlıklar açısından Yargıtay'ın güncel içtihatları¹⁰⁶ uyarınca Türk Ticaret Kanunu md. 4/1-c. bendindeki açık hükme rağmen iş mahkemeleri görevli sayılmaktadır. Zira Yargıtay'a göre, "İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi ve işveren arasında iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden doğan uyuşmazlıkları çözme görevinin iş mahkemesine verilmiş olması, Türk Ticaret Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan "aksine hüküm bulunmadıkça" ibaresinin karşılığıdır. Başka bir anlatımla, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesi, Türk Ticaret Kanunu'nun 4. maddesinde belirtilen ticari davalara bakma görevinin ticaret mahkemelerine ait olduğunu belirten 5. maddede 'aksine hükmü' öngören bir düzenlemedir". Yargıtay'ın iş sözleşmesi sona erdikten sonraki bir dönemde ortaya çıkan uyuşmazlık türü açısından dahi iş mahkemelerini görevli sayması, hisse senedi opsiyonunun kullanılmasıyla ilgili uyuşmazlıklarda da benzer bir yorum yapılması ihtimalini artırmaktadır. Bu vesileyle belirtilmelidir ki; Alman hukukunda da gerek opsiyon planı, gerek plandaki koşulların tamamlanması üzerine devreye giren opsiyon sözleşmesinden kaynaklanan tüm uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli kabul edilmektedir (İş Mahkemeleri Kanunu- ArbGG, §2, Abs.1, Nr.4, Buchst.a)¹⁰⁷.

9. Sonuç

Küreselleşme nedeniyle işletmelerin duyduğu esneklik ihtiyacı, teknolojik gelişmeler sayesinde işçilerin başka ülkelerdeki işverenler yanında da iş görme olanağına kavuşması gibi nedenler, bir yandan yeni istihdam biçimlerini ortaya çıkarır-

103 Hesaplama yöntemleri hakkında daha fazla bilgi için bkz.; Sekmen, 77-81.

104 Baş, 323. Simon, Aktienoptionen, rn.23. İşverenin dahilinin olmadığı istisnai bir durumda, şirketler topluluğunda başka bir şirketin sunduğu hisse senedi opsiyon planları, iş ilişkisi kapsamında değerlendirilemeyeceğinden, iş mahkemeleri görevli olarak görülemeyecektir (Simon, Aktienoptionen, rn.23).

105 Baş, 324.

106 Y9HD, 01.06.2021, 3076/9789, Y9HD, 21.12.2021, 11745/16748, www.kazanci.com.tr, 04.10.2023.

107 Simon, Aktienoptionen, rn.23. Röller, Aktienoptionen, rn.18.

ken, aynı zamanda işverenlerin özellikle nitelikli iş gücünü elinde tutmasını da güçleştirmektedir. Çalışanlara yönelik hisse senedi opsiyon planları, nispeten uzun süre işyerinde çalışmayı gerektirdiğinden niteliği itibarıyla bu konuda istikrar sağlamakta, işçilere gelecekte çalıştıkları şirkete ortak olma imkânı vermesinin yanı sıra, şirketin başarısı ile çalışanın geliri arasında doğru orantılı bir ilişki oluşturmaktadır. Bu vesileyle işverenler ve işçilerin daha sağlıklı bir ortamda çalışmasına, çalışma barışının korunmasına ve devamına katkı sunmaktadır.

Hisse senedi opsiyon planları çeşitli yabancı hukuk sistemlerinde yasal düzenlemelere konu olmuşsa da Türk hukukunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu hukuki ilişkiye imkân veren olanaklar Türk Ticaret Kanunu'nda yer almaktadır. Şartlı sermaye artırımını başta olmak üzere, farklı seçenekler işletilerek şirketlerin çalışanlarına hisse senedi opsiyon planı sunması olanaklıdır. Hukukumuzdaki düzenlemelerden hareketle hisse senedi opsiyon planlarının sadece anonim şirketler açısından oluşturulması mümkündür. Ülkemizde çeşitli şirketlerce, farklı içeriğe sahip hisse senedi opsiyon planlarının işletildiği örneklerle de karşılaşılmaktadır. Her ne kadar Türk Ticaret Kanunu'ndaki yasal dayanaklar, ticaret hukuku boyutuyla ortaya çıkabilecek sorunlara bir ölçüde de olsa cevap verebilmekteyse de iş ve sosyal güvenlik hukuku açısından karşılaşılabilecek problemlere verilecek yanıtlar açık değildir.

Çalışanlara yönelik hisse senedi opsiyon planları, çalışanların doğrudan hissedar olmasını sağlayan planlar ve farazi hisse senedi opsiyon planları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Görüldüğü üzere farklı hisse senedi opsiyon planlarıyla karşılaşılırsa da genellikle ortaya çıkacak soru ve sorunlara verilecek yanıt ortak olmaktadır. Bu kapsamda öncelikle belirtilmelidir ki, işverenler hisse senedi opsiyon planlarının sunulacağı çalışanları belirlerken eşit işlem borcuna uygun hareket etmelidir.

Hisse senedi opsiyon planı oluşturulurken de

işçiler ile işverenlerin menfaatlerini dengeleyecek şekilde bekleme süresi, kullanım süresi ve devir kısıtlamaları getirilmelidir. Alman hukukunun aksine hukukumuzda hisse senedi opsiyon planlarının süresiyle ilgili açık bir kanun hükmü bulunmamağaysa da bekleme süresi Sermaye Piyasası Kurulu'nun düzenlemesiyle üç ilâ beş yıl arasında olabilecektir. Bununla birlikte iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin bekleme süresine etkisi, bekleme süresi dolmadan işçinin işten ayrılması veya işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli bir nedenle sona erdirilmesi halinde ne olacağı veya bekleme süresi dolduktan sonra da opsiyonun kullanılma aşamasında iş sözleşmesinin devam zorunluluğunun aranıp aranmayacağı üzerinde durulması gereken önemli konu başlıkları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kanaatimizce iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler kadar bekleme süresinin uzayacağı kabul edilemez. Zira bu durum işçinin çalışma özgürlüğüyle de yakından ilişkili olup, bekleme süresini taraflar kesin olarak belirlemiş olmaktadır. Ayrıca bekleme süresinden önce iş sözleşmesinin sona ermesiyle işverenin opsiyon planıyla ulaşmak istediği işçinin performansında iyileşme, mal veya hizmet üretiminde artış ve işyeri araç ve gereçlerinin kullanımında tasarruf amaçları ortadan kalkmış olacaktır. Bu nedenle işçi kendisi isteyerek ayrılmış ya da işveren haklı veyahut geçerli nedenle iş sözleşmesini sona erdirmişse, işçinin hisse senedi opsiyon planından yararlanamayacağı kabul edilmelidir. Ancak değindiğimiz sorunların opsiyon planında açıkça düzenlenmesi çok daha isabetli olacaktır. Son olarak opsiyon hakkının kullanımı esnasında iş sözleşmesinin devam zorunluluğunun getirilip getirilemeyeceği konusunda farklı görüşler mevcut olmasına karşın, Alman Federal İş Mahkemesi'nin de ifade ettiği üzere alım hakkı kullanılmadığı sürece ücret gelirinden bahsedilemez. İşçinin, geleceğe yönelik kazanç beklentisinden mahrum kaldığı söylenebilir. Diğer bir deyişle opsiyon hakkının kullanılması esnasında da iş sözleşmesinin devam etmesini öngören kayıtlara geçerlilik atfe-

dilmesi mümkündür.

Hisse senedi opsiyon planının oluşturulması ve sona ermesiyle ilgili hususların dışında, elde edilen menfaatin hukuki niteliği de tartışılmalıdır. Hisse senedi opsiyon planı sonucu elde edilen menfaat, işçinin ilgili işyerinde ya da şirketler topluluğunda çalışması sebebiyle sağlanmıştır. Bu nedenle hisse senedinin elde edilmesi ya da farazi hisse senedi planı sonucu ödenen kazanç ücret olarak vasıflandırılmalıdır. Ancak söz konusu menfaate ulaşılması uzun bir süreci gerektirmekte olup, doğrudan hisse senedinin temin edildiği hallerde işçiye parayla yapılan bir ödeme de söz konusu değildir. Bu nedenle ücret eki niteliğini taşıyan bu menfaat kanaatimizce aynı ödeme olarak kabul edilmeliyse de Yargıtay'ın onadığı bir bölge adliye mahkemesi kararında belirtildiği üzere prim şeklinde de nitelendirilmesi ihtimal dahilindedir. Özellikle farazi hisse senedi opsiyon planlarında bu yöndeki değerlendirmelere üstünlük tanınması daha olasıdır.

İşçilere yönelik hisse senedi opsiyon planları kapsamında ayrıca işyeri devri, tür değişikliği, ortaklıktan çıkarılma ve görevli mahkeme konularının da değerlendirilmesi gerekmektedir. İşyeri devrine yönelik genel hükümlerin hisse senedi opsiyon planları için de geçerli olacağı, diğer bir deyişle devralan işverenin de kural olarak hisse senedi opsiyon planıyla bağlı kalacağı ifade edilmelidir. Ayrıca hisse senedi opsiyon planının uygulanmasıyla ilgili örneğin; bekleme süresi, eşitlik ilkesine aykırılık iddiaları, hak kazanma için öngörülen performans kriterleri gibi uyumsuzluklarda iş mahkemelerinin görevli olduğu konusunda tereddüt edilmemelidir. Bununla birlikte öğretide opsiyonun veya icapta bulunma yetkisinin kullanılması sonucu kurulan asıl borçlandırıcı sözleşmenin iş sözleşmesinin dışında ayrı bir hukuki ilişki oluşturduğu, bu nedenle asliye ticaret mahkemelerinin görevli sayılması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu konuda Yargıtay'ın iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağının ihlaline ilişkin uyumsuzluklar bakımından da iş mahkemelerini görevli sayan içtihadından hareketle, aynı yöndeki yorumun çalışanlara yönelik hisse sene-

di opsiyon planları açısından yapılmasının muhtemel olduğu düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Burak: "Anonim Şirketlerde Rüçhan Hakkının Kaldırılması ve Sınırlandırılması", Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 18(1), Yıl: 2014, 1-48.
- Akdeniz, Ayşe Ledün: İş İlişkilerinde İmkan-sızlık, İstanbul 2018.
- Akın, Mustafa Şeref: "Çalışanlara Hisse Opsiyonu Planlamasının Sebepleri, Şartları ve İşleyişi", Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 3(6), Yıl: 2019, 145-156.
- Alper, Yusuf: "5510 Sayılı Kanun'da 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Prime Esas Kazançlar", Sicil – İş Hukuku Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 12, Aralık 2008, 161-175.
- Altunbaş Sancak, Zahide – Jafarova, Sevinc: "Employee Stock Option Plans under Turkish Law", <https://www.guleryuz.av.tr/news-publications/detail/calisanlarin-sirkete-ortak-edilmesi-pay-opsiyon-planlari>, 24.09.2023.
- Anlama, Adil: Türk İş Hukukunda İşçinin Ücretinin Düşürülmesi, Ankara 2020.
- Aral, Fahrettin-Ayrancı, Hasan: Borçlar Hukuku-Özel Borç İlişkileri, 12. Baskı, Ankara 2019.
- Astarlı, Muhittin: "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017, 211-383.
- Atasoy, Yasemin: Çalışanların Sermaye Ortaklığı (Çalışanları Hisse Senedi Edindirme) Konusunda Şirketler ve Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama ve Türkiye için Öneriler, Doktora Tezi, Ankara 2009.
- Aydoğan, Gökhan: Hisse Senedine Dönüştürülebilir Tahviller, İstanbul 2013.
- Baltacı, Selman: "Employee Stock Option: Türkiye'de Hisse Opsiyon Planları ve Uygulaması", <http://dnblegal.com.tr/en/employee-stock-option-turkiye%E2%80%-99de-hisse-opsiyon-planlari-ve-uygulama>

- si/, 24.09.2023.
- Baş, Kadir: Çalışanların Pay Sahipliği Yoluyla Anonim Şirketlere Katılımı, İstanbul 2021.
 - Bayar, Erhan – Mutlu, Elif: “Çalışanlara Hisse Senedi (Stock Option) Verilmesi Kapsamında Sağlanan Menfaatlerin Vergilendirilmesi”, Vergi Sorunları Dergisi, Sayı: 407, Ağustos 2022, 100-111.
 - Baycık, Gaye – Civan, Orhan Ersun – Tolu Yılmaz, Hazal – Bosna, Berrin: “Platform Çalışanlarını Yasal Düzenlemeye Kavuşturmak: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021/1, 713-801.
 - Berktaş, Esra: “Anonim Ortaklıklarda Menfaat Sahipliği Teorisinin Çalışanlar Bakımından Değerlendirilmesi”, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2022/1, 971-1005.
 - Biçer, Levent: Anonim Şirketlerde Şartlı Sermaye, İstanbul 2010.
 - Bozkurt, Tamer: Anonim Şirketlerde Pay Devrinin Sınırlandırılması (Bağlam), İstanbul 2016.
 - Brors, Christiane – RUDNİK, Tanja: Gesamtes Arbeitsrecht (hrsg. Von Winfried Boecken, Franz Josef Düwell, Martin Diller, Hans Hannau), 2. Auflage, Baden-Baden 2023, BGB §611a.
 - Buz, Vedat: Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005.
 - Civan, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, İstanbul 2015 (Genel İş Koşulları).
 - Civan, Orhan Ersun: İşçinin Yan Yükümlülükleri, İstanbul 2021.
 - Civan, Orhan Ersun: “Türk Hukukunda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin ve Limited Şirket Müdürlerinin Hukuki Statüsü”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı, Cilt: 5, Sayı: 1, Yıl: Nisan 2020, 711-747 (Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Statüsü).
 - Çelik, Emrah: “Çalışanlara Hisse Verilmesi (Stock Options) Kapsamında Sağlanan Menfaatlerin Vergilendirilmesi”, <https://www.verginet.net/dtt/1/Calisanlara-Hisse-Verilmesi-Stock-Options.aspx>, 29.09.2023.
 - Çelik, Nuri – Caniklioğlu, Nurşen – Canbolat, Talat – Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022.
 - Ekmekçi, Ömer – Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2022.
 - Engin, E. Murat: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul 2012.
 - Eyrenci, Öner – Taşkent, Savaş – Ulucan, Devrim – Baskan, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
 - Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008.
 - Güneş, Volkan: “Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Tarafından Yayımlanan ‘Bankalarda İyi Ücretlendirme Uygulamalarına İlişkin Rehber’in İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih Uşan’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Yıl: 7, Sayı: 2022/2, 1225-1266 (İyi Ücret Uygulamaları).
 - Güneş, Volkan: İş Hukukunda Ücrete İlişkin Hedef Anlaşmaları, Ankara 2021.
 - Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza – Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul 2021.
 - Hacımahmutoğlu, Sibel: AT ve Türk Hukukunda Anonim Ortaklığın Karar Alma Sürecinde Yönetim Kurulunun Yapısı ve Çalışanların Katılımı, Ankara 2008.
 - Häferer, Katja – BurgeR, Franziska: “Restricted Stock Units und Aktienoptionen – Aktuelle Entwicklungen bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen”, Neue Zeitschrift (NZA), 2020, 143-150.
 - Heper, Hande: İş İlişkisinde İşçinin İradesi, Ankara 2022.
 - Hexel, Christoph: Münchener Anwalts

- Handbuch – Arbeitsrecht (hrsg. von Wilhelm Moll), 5. Auflage, München 2021, §20.
- İşçi, Bülent Ferat: Ücrete Bağlı Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, İstanbul 2022.
 - Kaya, Mustafa İsmail: Şartlı Sermaye Artırımı, Ankara 2009.
 - Kılılı, Mustafa – Evcı, Samet: “Pay Opsiyon Sözleşmelerinin Muhasebeleştirilmesi”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICAFR 16 Özel Sayısı, 2016, 654-662.
 - Kırca, İsmail: Hukuki Yönüyle Borsa Opsiyon İşlemleri, Ankara 2000.
 - Kırca, İsmail- Şehirali Çelik, Feyzan Hayal-Manavgat, Çağlar: Anonim Şirketler Hukuku, C. 1, Ankara 2013.
 - Mengel, Anja: Gestaltung von Arbeitsverträgen (hrsg. von Klaus Hümmerich, Martin Reufels), 5. Auflage, Baden-Baden 2023, §1.
 - Mollamahmutoğlu, Hamdi – Astarlı, Muhittin – Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022.
 - Moroğlu, Erdoğan: Anonim Ortaklıklarda Sermaye Artırımı, İstanbul 2015.
 - Okutan Nilsson, Gül: Anonim Ortaklıklarda Pay Sahipleri Sözleşmeleri, İstanbul 2003.
 - Orhan, Ümit: 5510 Sayılı Kanun m. 4/1-a Kapsamında Prime Esas Kazanç, Ankara 2022.
 - Özkaraca, Ercüment: İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.
 - Öztürk, Berna: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler, Ankara 2016.
 - Poroy, Reha -Tekinalp, Ünal- Çamoğlu, Ersin: Ortaklıklar Hukuku I, 15. Bası, İstanbul 2021.
 - Preis, Ulrich: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (hrsg. Von Rudi Möller-Glöge, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt), 23. Auflage, München 2023, BGB §611a.
 - Pulaşlı, Hasan: Şirketler Hukuku – Genel Esaslar, 8. Baskı, Ankara 2022.
 - Röller, Jürgen: Küttner Personalbuch – Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht (hrsg. von Jürgen Röller), 30. Auflage, C.H. Beck 2023, Aktienoptionen.
 - Saraç, Tahir: Anonim Şirketlerde Şarta Bağlı Sermaye Artırımı, Ankara 2009.
 - Schlegel, Rainer: Küttner Personalbuch – Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht (hrsg. von Jürgen Röller), 30. Auflage, C.H. Beck 2023, Aktienoptionen.
 - Sekmen, Orhan: “Şirketler Hukukunda, TTK md.208 Hükmü ile Hâkim Şirkete Tanınan Satın Alma Hakkı (Squeeze-Out Rihgt)”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 197-198, Ocak-Şubat 2021, 29-93.
 - Senyen Kaplan, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara 2023.
 - Simon, Stefan: StichwortKommentar - Arbeitsrecht (hrsg. von Isabella Grobys, Andrea Panzer-Heemeier), 4. Auflage, Baden-Baden 2023, Aktienoptionen.
 - Sözer, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2019.
 - Staake, Marco: “Der Verfall von Aktienoptionen bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen”, Neue Juristische Online Zeitschrift - Njz, 2010, 2494-2500.
 - Süzek, Sarper: İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989 (Askı).
 - Süzek, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021.
 - Şahin, Barış: “İşçinin Pay Sahipliğinin Esneklik Açısından Değerlendirilmesi: İngiltere Örneği”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı, Cilt: 5, Sayı: 1, Nisan 2020, 2861-2882.
 - Şahlanan, Fevzi: “Hamilelik Nedeniyle Feshin Geçersizliği ve Ayrımcılık Tazminatı (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren –Hukuk 81, Sayı: 396, Aralık 2013, 2-5.
 - Tekin, Erol: “Türkiye’de Start-Up Ekosistemi Üzerine Bir Değerlendirme”, Econder International Academic Journal, 5 (1), Yıl: 2021, 33-48.

- Tuncay, A. Can – Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Bası, İstanbul 2019.
- Turan, Kâmil: İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, Ankara 1973.
- Türkmen, Emre: “6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na göre Yeni Pay Alma Hakkına Genel Bir Bakış”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, C. 19, Özel Sayı, Yıl: 2017, 2315-2344.
- Tüzemen Atik, Ebru: Anonim Şirket Payları Üzerinde Kurulan Önalım Hakkı, Ankara 2023.
- Urhanoğlu, İştâr – Köken, Tuğba Hilal: Şemalarla Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2023.
- Ünal, Canan: İş Hukukunda Yaş Ayırmacılığı, İstanbul 2018.
- Von Der Crone, Hans Caspar: Aktienrecht, Bern 2014.
- Yıldız, Gaye Burcu: “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İstanbul 2017, 19-187.
- Yıldız, Gaye Burcu: İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008. (Eşit İşlem Borcu)
- Yılmaz, Gülşah: “Opsiyon Sözleşmesi”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14 (173-174), Yıl: 2019, 303-320.
- Yüce, Aydın Alber – Köroğlu, Emre: “Anonim Şirketin Kendi Payını İktisabında Ödenmemiş Sermaye Borcunun Durumu”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26 (2), Yıl: 2022, 233-258.