

# Hukuki Platform

www.kardas.av.tr

Yıl:1 • Sayı: 1 • Ocak 2007



Kardaş Hukuk Bürosu tarafından yayına hazırlanmıştır • Üç ayda bir yayınlanır

# İçindekiler

**3** **Merhabalar**  
Av. Erdal KARDAŞ

**4** **İş güvencesi ve işe iade hükümleri**  
Av. Tolga KARADAĞ

**5** **İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu**  
Stj Av. Vuslat ÖZYURT

**6** **Şirket Birleşme ve Satın Almaları**  
Av. Erdal KARDAŞ

**7** **“Ödünç İş İlişkisi” Bekleneni Verebilir mi ?**  
Yrd. Doç. Dr. Serkan ODAMAN

**8** **Yargıtay Kararları**

**9** **İş Yaşamına Ait Faydalı Bilgiler**

**10** **2007 Yılına Ait 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan İdari Para Cezaları (YTL)**

**Hukuki Platform**  
HUKUK DERGİSİ

YIL: 1 • SAYI: 1

**TASARIM:** Adonay Tanıtım (232) 464 55 22 • email: grafik@adonay.com.tr

**BASKI:** Gramer Basım Yayın Tanıtım (232) 472 19 00 • **BASKI TARİHİ:** 29 Ocak 2007

**YAYIN TÜRÜ:** Yerel, süreli, üç aylık Hukuk Dergisi • Üç ayda bir yayınlanır • Para ile satılmaz

Bu derginin tüm yayın hakları KARDAŞ HUKUK BÜROSU adına yayın sahibine aittir.

YAYIN SAHİBİ

**KARDAŞ HUKUK BÜROSU**

adına

**Av. Yelda TOPUZ KARDAŞ**

YÖNETİM YERİ

Şehit Fethi Bey Cad. No:79 Cezayirli

İşhanı Kat:4 Pasaport - İZMİR

Tel: 0 (232) 489 93 23 (pbx)

Faks: 0 (232) 483 10 53

YAYIN KURULU

Av. Erdal Kardaş

Av. Yelda Topuz Kardaş

Av. Cemal Kırkağaç

Av. Deniz Yılmaz

Av. Tolga Karadağ

Av. Yeliz Üngay

S.Av. Vuslat Özyurt

YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

**Av. Cemal KIRKAĞAÇ**

www.kardas.av.tr

e-mail: kardas@kardas.av.tr

# Merhabalar

**8**O'lu yılların başı, Anayasa'nın yeni kabul edildiği ve üzerinde çok yoğun tartışmaların yapıldığı bir dönemdi. İstanbul Hukuk Fakültesine gidip kaydolmuştum, kayıt işlemleri bittikten sonra görevli, o zamanki Hukuk Fakültesi dekanı rahmetli Prof. Orhan Altıkaçtı'nın bizi özel olarak yanına çağırdığını söyledi.

İzmir'den kalkıp, İstanbul gibi dev bir şehre gitmiş, fakültenin yolunu zar zor bulmuş ve kayıt olmayı başarmışsınız, sonra bu zoraki çağrıya uymak amacıyla, kafanızda dekan ne demek, benden ne ister diye söylene söylene devasa müze gibi bir odaya alınmışsınız. İşte o gün ilk defa karşılaştım, bu ufakcık boy-lu, dev hukuk adamıyla. Sonraları yeni yetme halimizle her dersini bir anayasa tartışma platformuna çevirdiğimiz, bıkmadan usanmadan eleştirdiğimiz, zaman zaman kızdırmayı başardığımız hocamız hoşgörüsüyle bize hep ideal hukuku öğretmeye çalıştı. Fakülte'deki o ilk günümüzde bir grup taze hukuk öğrencisine, hiç aklımızdan çıkmayan şu cümleleri kazımaştı: "...Hukuk insanı daha ana rahmine düştüğü ilk gün alır, öldükten yıllar sonra dahi peşini bırakmaz. İnsanla bu kadar haşır neşir çok az meslek var, bu sebeple siz bir hukukçu olarak kendinize karşı değil, insana ve insanlara karşı sorumlusunuz. Hukukçu toplum için vardır, toplumdaki aldığımızı yine ona geri vermelisiniz, hukukun üstünlüğünün kavgasını verin, en önemli kavga da budur.." demişti.

Yıllar sonra, uygulamada gördüğümüz şeydu ; yasalar, yönetmelikler, mevzuat detayları o kadar çoktu ki, uygulamacılara haksızlık ediyor ve herkesi bir parça hukukçu olmaya zorluyordu. Buna rağmen işletmelerde de ciddi bir eğitim eksikliği vardı.

Aklımıza kazınan tüm bu düşüncelerle ve artık yılanmaya başlayan hukukçu kimliğimizle kime neyi nasıl aktarırız diye düşünürken işte bu dergi fikri doğdu. Terbiye eden değil, ceza veren hukuk anlayışı dolayısıyla, işletmelerin üzerinde Demokles'in kılıcı gibi sallanan idari para cezalarını, kanun maddelerini, yönetmelikleri ve diğer hükümleri ve bir de tüm bunların arasında bir kazaya uğramadan yolalmaya çalışan işletmeleri düşündük ve dedik ki, acaba bu yola bir katkı da biz koyabilir miyiz.

Dergimiz geniş kitlelere değil ama büro olarak uzmanlık alanımız olan şirketlere, işletmelere ve uygulayıcılara yönelik olsun dedik, içinde İş Hukuku olsun, İşletme Hukuku olsun, Şirketler ve Ticaret Hukuku olsun, Çevre Hukuku vs. olsun, ama ağırlıklı olarak işletmelerin ihtiyacı olan hukuk konuları olsun istedik.

Dergimizin adı Hukuki Platform olsun, hukuk kitapları arasına karışıp kalan, uygulayıcılar için anlamsızlaşan konuları onlarla paylaşıp, bir fikir versek, sonra bir karşı fikir alsak ve bu platform İzmir'deki işletmelerde hukuken olumlu bir fark yaratsa nasıl olur dedik.

Türkiye'de bizim bilebildiğimiz kadarıyla bir Hukuk Bürosunun çabasıyla bu tarz bir dergi ilk kez yayınlanıyor. Bu derginin devamı biraz da sizlerden gelecek olan olumlu tepkilere bağlı. Bilimsel olma, evrensel olma iddiamız yok. Bölgemizde hukuka önem veren, büyük işletmelerin yaratılmasına bir katkımız olsun, çabalarınıza bir tuğla da biz koyalım dedik. Hukuk herkese lazımsa, o halde paylaşalım dedik. Size bir parça hukuk verelim, sizde bize bir parça cesaret verin istedik.

Bu duygularla hepinizi saygı ile selamlıyoruz.



# İş güvencesi ve işe iade hükümleri

Uluslararası anlaşmalarla kabul edilen ve ILO sözleşmeleri ile gündeme gelen çağdaş iş hukukunun temel amaçlarından biri de iş güvencesinin sağlanmasıdır. Bu çerçevede işçinin hizmet sözleşmesinin feshine karşı korunması gerektiği çeşitli ülke yasalarında yer bulmaktadır. Bu şekilde çalışanların hizmet ilişkisine süreklilik kazandırılarak geleceğine güven duyması amaçlanmıştır. Ancak, çalışana bu tarz bir güvence sağlanması, işverenle olan hizmet ilişkisinin her durumda devam edeceği anlamına da gelmemektedir. İş güvencesi, sadece, işçinin hizmet akdinin geçerli bir sebep olmaksızın feshedilmesi durumuna karşı işçiyi korumaya hizmet eden bir kurumdur.

İş güvencesi hükümleri ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesini değiştiren 4773 sayılı Kanun ile Türk İş Hukuku mevzuatı içerisine girmiştir. O zamanki değişikliğe göre ; "on veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili niteliğinde olmayan bir işçinin belirsiz süreli hizmet akdini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak" zorundaydı. Daha sonra 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda bu madde bir parça değişikliğe uğrayarak yer almıştır. Anılan kanunun 18. maddesiyle bu şartlar "otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." şeklinde değiştirilmiştir. 4857 sayılı iş kanununun 18. maddesinde işveren vekili kavramı 4773 sayılı iş güvencesi kanunundaki düzenlemeden daha genişletilerek "işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri yanında işveren vekilinin yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden, işçi alma ve çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri de iş güvencesi kapsamını dışına çıkarılmıştır.

## Hizmet akdinin feshi sıkı koşullara bağlanmıştır

Söz konusu iş güvencesi hükümleri, hizmet akdinin feshini sıkı koşullara bağlamıştır. Buna rağmen işverenin, haklı ve geçerli sebeplerin varlığı halinde işçinin hizmet akdini feshetme imkanı da her halukarda bulunmaktadır. Buna göre, işçinin yetersizliğinden, işçinin davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerden birine dayanılarak işçinin hizmet akdini feshetme imkanı bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen bu hususların bulunmaması; yani feshin geçersiz olduğunun belirlenmesi ve

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen şartların varlığı halinde işe iade kurumu gündeme gelebilmektedir. Bu durum, işçiyi iş vermede temerrüde düşen işverenin sözleşme gereği işçiyi çalıştırma yükümlülüğünün bulunduğu tespitidir. İşveren, genel usuli ve maddi savunma sebepleri dışında fesih bildirinde gösterdiği nedenin geçerli veya haklı bir sebep olduğunu ileri sürerek savunma yapabilir. Bu duruma ilişkin olarak dikkat edilmesi gereken en önemli nokta ispat külfetinin işverene ait olmasıdır. Yani işveren, İş Kanunu madde 20/II gereği, işçinin iş akdini neden ve nasıl feshettiğini ve bunun haklı veya geçerli bir sebebe dayandığını bizzat ispatlamak durumundadır.



Hizmet sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçinin açacağı davada mahkemece işçinin işe iadesine karar verildiğinde yapılmış olan fesih geçersiz sayılmaktadır. Bu durumda hizmet ilişkisi hiç bozulmamış gibi devam eder hale geldiğinden, işveren işçiyi geçersiz sayılan fesih dolayısıyla kendisini çalıştırılmadığı süreye ilişkin ücret ve diğer alacaklarının en çok dört aya tekabül eden kısmını ödemekle yükümlüdür. Şayet işyerinde ikramiye, yacak, giyim yardımı gibi uygulamalar bulunuyorsa, bu haklar dikkate alınmadan sadece cıplak ücret üzerinden boşta geçen süre ücretine karar verilemez. Mahkemenin, işçinin dört aya kadar çalıştırılmadığı süre için ücret ve diğer haklarının tespitine karar verebilmesi için dava süresince işçinin başka bir işte çalışıp çalışmadığını, çalışmısa bunun süresini araştırmasına da gerek yoktur.

## İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır

İşçi, işe iade ile ilgili mahkeme kararının kesinleşmesinden ve bu kararın tebliğinden itibaren doğrudan veya vekili aracılığıyla on işgünü içinde işe başlatılmak için işverene başvurmak zorun-

dadır. Söz konusu başvuru ispat edilmesi kaydıyla işverene süresi içinde olmak kaydıyla sözlü olarak da yapılabilir. Ancak, noter kanalıyla yapılacak olan tebliğatlar ispat yönünden yararlı olacaktır. Başvuru tarihi boşta geçen süre ücreti bakımından işverenin temerrüde düştüğü tarih olarak kabul edileceğinden, bu tarihten itibaren faiz işlemeye başlayacaktır. İşverenin bu başvurunun kendisine tebliğinden itibaren 1 ay içinde işçiyi işe başlatma ya da mahkemece belirlenen tazminatı ödeme konusunda bir karar vermesi, belirtilen seçimlik haklarından birisini seçmesi gereklidir.

İşçinin süresi içinde işe başlatılmasının en önemli sonucu iş sözleşmesinin feshedilmemiş gibi devam etmesidir. Bu bağlamda işçinin bir ay içinde eski işine yada bu mümkün değilse unvan ve diğer özelliklerine uygun başka bir işte işe başlatılması gerekir. İşçinin eski işinden farklı ve durumunu ağırlaştırılan başka bir işe başlatılmak istenmesi halinde işveren kendisine düşen yükümlülüğü yerine getirmiş sayılamayacağından, işçi bu işe başlamak zorunda değildir. İşçi bu yeni koşullarda çalışmak istemezse işveren geçersiz feshin sonuçlarına yani tazminat ödemeye katılmak durumunda kalacaktır.

## İşe başlatılmama halinde ücret ve tazminat ödeme yükümlülüğü doğar

İşçinin süresi içinde işe başlatılmak için başvurmasına rağmen işverence bir ay içinde işe başlatılmaması halinde, iş sözleşmesinin işverence bu tarihte sona erdirilmiş sayılır ve işçinin kıdem ve ihbar tazminatı bu tarihteki giydirilmiş esas ücret dikkate alınarak hesaplanır. Ayrıca, işveren feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme ya da Yargıtay kararının tebliğinden itibaren 10 işgünü içinde işe başlamak için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa tazminat yükümlülüğü altına girer. Tamamen mahkemenin takdirine göre dört ila sekiz aylık ücreti tutarında veya feshin sendikal bir nedenle yapıldığına hükmedilmişse, bu durumda bir yıllık ücreti tutarında belirlenen bu tazminat, konusunda işveren temerrüde düşmüş sayılır ve bir aylık işe başlatma süresinin sona erdiği tarihte bu bedelin ödenmemesi halinde faiz işlemeye başlayacaktır. Bu tazminat türü için kanunda ayrıca bir faiz türü belirtilmediği için yasal faiz uygulanmalıdır.

İşe başlatılmayan işçiyi ödenmesi gereken dört ila sekiz ay arasındaki tazminatın hesaplanmasında esas alınacak ücret işverenin işçiyi işe başlatmasına ilişkin verilen sürenin bittiği tarihteki ücrettir. Yani, işçinin işe iade kararına rağmen bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda, bu kararın işçiyi tebliğ edildiği tarihteki emsal işçinin ücreti olup, işçiyi ödenmesi gereken bu tazminat, ihbar ve kıdem tazminatındaki gibi sosyal yardımlı ücret değil, işçinin aldığı cıplak ücrettir.

Boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar en fazla dört aylık süre için talep konusu olabilir. İşçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık sürede yürürlüğe giren zamlar, ücretin belirlenmesinde dikkate alınacaktır. Ancak, işçinin fiilen çalışmasına bağlı olarak yapılan yardımlardan olan ulaşım ve yemek gibi yardımların parasal bedelini talep hakkından bahsetmek mümkün olmayacağından, anılan bu yardımlar Kanun'da belirtilen "diğer haklar" kapsamında değerlendirilemez.

Görüldüğü üzere; işe iade hükümleri işverenler yönünden ek bir külfet ve maliyet olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, işletmelerde işçi işveren menfaat dengesinin oluşturulması ve iş barışının sağlanması ile uygulamada yaşanan sıkıntılar umuyoruz zamanla azalacaktır.

# İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu

İşletmelerin asli varlık nedenleri, mal ve hizmet üretmek, kar elde etmek, rekabet gücü kazanmak ve hissedarların çıkarlarını gözetmektir. "Sosyal" terimi ise işletmenin ana sorumluluğu dışında kalan sorumlulukları için kullanılır.<sup>1</sup> Uluslararası İşverenler Teşkilatı'na göre işletmelerin sosyal sorumluluğu (İSS); işletmeler tarafından sosyal, ekonomik ve çevreyle ilgili muhtelif alanlarda yasal gerekliliklerin ötesine geçmeyi hedefleyen gönüllü pozitif girişimlerdir.<sup>2</sup>

Şirketlerin kar sağlama amacı dışında sosyal hizmetlere de yönelmesi gerektiği fikri 1960'lardan sonra artarak önem kazanmıştır. İnsan haklarına

yacağı görüşü de bulunmaktadır.

## Uluslararası Alanda İSS ile İlgili Önemli Düzenlemeler

Birleşmiş Milletler tarafından; Genel Sekreteri Kofi Annan'ın doğrudan girişimiyle işletme liderleri ve iş dünyasındaki diğer aktörlerin gönüllü işbirliğiyle Küresel İlkeler Sözleşmesi (KİS) geliştirilmiş ve 26 Temmuz 2000 tarihinde kabul edilmiştir. 80 ülkeden 2000'den fazla işletmenin taraf olduğu sözleşmeyi Türkiye'den 60 işletme imzalamıştır.

Avrupa Birliği 2001 yılında İSS konusu üzerine Yeşil Belge'yi hazırlamıştır. 2002 Yılında İSS 'ye ilişkin Komisyon Bildirisi yayınlanmıştır. Hayat boyu öğrenme, sağlık ve güvenliğe önem verme, iş, aile ve boş vakit arasında bağdaşmanın sağlanması, ayrımcılığın engellenmesi komisyonca tespit edilen çeşitli ilkelere.



saygılı olma, iş sağlığına ve güvenliğine önem verme, çevreye zarar vermeme, doğal kaynakları dikkatli kullanma, tüketicinin ihtiyaçlarını ve şikayetlerini dikkate alma, yolsuzlukla mücadele etme, toplumsal sorunlara duyarlı olma, kültür ve sanat faaliyetlerine destekte bulunarak toplumsal yaşamı zenginleştirme işletmelerin önemli sosyal sorumluluklarıdır.

İSS: gönüllülük ve çeşitlilik esasıyla işler. Her işletmenin faaliyetlerinin doğası, temel işi, faaliyet gösterdiği ortamı, yasal çerçeve kendi değerleri ve hedefleri ve çeşitli ilgililerin talepleri işletme sorumluluğunun esasını etkileyecek ve işletmenin kendi yaklaşımını belirleyecektir.

Küreselleşen dünyada tüketici yapısı değişmiştir. Sadece ürünlere değil ürünün ait olduğu işletmeye de önem veren tüketiciler, ürünlerdeki sorunlar için işletmeleri daha çok sorumlu tutmakta, haklarını daha örgütlü savunmaktadır. Bu gerçek karşısında çoğu işletme İSS uygulamalarını küresel rekabette bir avantaj olarak görmektedir. ABD'de yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılan tüketicilerin %84'ü benzer fiyat ve özelliklere sahip iki ürünün biri aldığı marka olsa dahi alışverişleri sırasında sosyal sorumluluğa önem veren işletmenin sattığı ürünü tercih edeceğini belirtmişlerdir.<sup>3</sup> Rekabette avantajın yanında İSS uygulamalarının tüketici boykotlarını engelleyeceği ve medya desteği sağla-

SA 8000; 1997 yılında gerçekleştirilen ve çeşitli sivil toplum örgütlerinden de destek alan sosyal sorumlulukla ilgili ilk uluslararası standart olma özelliğini taşıyor. bu standartta;

- 15 yaş altındaki çocukların çalıştırılmaması
- Zorla çalışmanın kaldırılması
- İşletmenin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunması
- Çalışanın sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu pazarlık haklarının garanti edilmesi
- Çalışanın cinsiyeti, etnik köken vb. nedenlerle ayrımcılığa uğratılmaması
- Çalışana dayak, küfür, vb fiziksel ve psikolojik baskı uygulanmaması
- Çalışanın haftada 48 saatten fazla çalıştırılmaması, fazla çalışmanın haftada 12 saati geçmesi
- Ücretlerin çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek kadar olması
- İşletme yönetimi istek ve ihtiyaçların tam olarak karşılandığını garanti edilmesi şeklinde temel ilkeler yer almıştır. Standartların güvenilirliğinin korunması için işletmeler bağımsız denetim şirketlerince belli zamanlarda kontrol edilmektedir. İşletmelerin böyle bir standardı istemelerinin amacı, standarda sahip işletmelerin tüketicinin güvenini kazanabilmesi ve işletme imajının olumlu etkilenebilmesidir.

## Dünyada pek çok olumlu İSS örnekleri mevcuttur

İşletmelerin çoğu sosyal sorumluluk uygulamalarında ya zarar verdikleri çevreyi ya da hedef tüketici kitlelerini ilgilendiren sorunları merkez alırlar.<sup>4</sup> Örneğin bir kereste işletmesinin belediyeye binlerce fidan bağışlaması, kozmetik ürünleri üreten Avon'un hedef tüketici kitlesi kadınlar olduğundan kendine ağırlıklı sosyal sorumluluk alanı olarak göğüs kanseriyle savaşı seçmesi, dünya çapındaki kanser araştırmalarına destek vermeye, kanserle ilgili kurulan sosyal servisleri organize etmeye başlaması İSS uygulamalarına örnek olarak gösterilebilir.

İşletmelerin uyguladığı çeşitli sosyal sorumluluk yöntemlerinin işletmeye uzun vadede ne kadar karlılık sağladığının çarpıcı bir örneği American Express'dir. 1983 yılında Özgürlük Anıtı'nın restorasyonunu üstlenen işletme; yaptığı duyurularla halkı bankasında kredi kartı başvurusu yaparak veya kredi kartlarını daha çok kullanarak girişimine destek vermeye çağırıyor. 1983 yılında kredi kartı kullanımında %28 oranında görülen artışla işletme bu çağrısıyla 1.7 milyon dolar toplamış oluyor. Kampanya bittiği halde işletmenin toplam gözündeki saygınlığı ve çekiciliği artıyor. 2004 yılında işletme bu kampanyayla neden bağlantılı pazarlamadan 911 milyon dolar elde ediyor.<sup>5</sup>

İSS uygulamalarına Türkiye'den Londra Mademe Tussaud Müzesi'ndeki Atatürk'ün balmumu heykelini yenileten, Şile sahilinin temizlenmesi projesini yürüten, kadınların iş bulma olanaklarını arttırmalarına katkıda bulunmak amacıyla "Kadınlar Bilgisayar Başına" Projesiyle 50 kadına bilgisayar kursu veren Koç Holding'i örnek gösterebiliriz.

## İSS sayesinde hem işletmeler hem toplum kazanmaktadır

İşletmeler açısından bakıldığında, İSS uygulamalarının işyerinin masraflarını arttırdığı ve hissedarlarının kar oranında gerilemeye neden olduğu görüşü olmakla beraber, İSS'nin uzun vadede karlılığı arttıracağı görüşü daha yaygın kabul görmektedir. Vakıflar kuran, bağış yapan, toplum ve çevre yararına projeler üreten, tüketicilerinin taleplerine önem veren işletmeler medyada başarılarıyla yer alırken kamuoyunda güvenilirlikleri ve saygınlıkları artar.

İşçiler açısından bakıldığında, İSS ilkelerinin uygulandığı işletmelerde çalışan işçiler; sağlıklı ve güvenli bir işyeri garantisinde olacaklardır. Çeşitli kuruluşlarca düzenlenen standartları temin etmek isteyen işletmeler kayıtdışı çalıştırmaya son vermek zorunda kalacaktır. İşçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları güvence altında olacaktır.

Toplum açısından bakıldığında, tüketici istek ve şikayetleri işletmelerce daha çok dikkate alınacaktır. Kaliteye daha çok önem verilecektir. Bunların yanında işletmeler çevreye daha saygılı olacaktır. Sonuçta kazanan hem işletmeler hem de toplum olacaktır.

1 HOPKINS, Michael, "Corporate Social Responsibility : an issue paper", Working Paper.No:27,2004, www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4\_3\_285\_wcsdg\_up\_27 , (24.11.2005), s. 2.

2 İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu Özel Eki, İŞVEREN Dergisi, C: 43, Sa: 10, Ankara, 2005, s. 1.

3 C.B.BHATTACHARYA/ Sankar SEN, "When, Why, and How Consumers Respond to Corporate Social Initiatives", California Management Review, Vol: 47, No:1, California, 2004, s.5.

4 John A. PEARCE/ Jonathan DOH, "Collaborative Social Initiatives", MIT Sloan Management Review, Vol: 46, No.3, Cambridge, USA, s. 36.

5 David VOGEL, "Is There a Market For Virtue?", California Management Review, Vol: 47, No: 4, California, 2005, s.23.

6 Michael BLOWFIELD, "Setting New Agendas: Critical Perspectives on Corporate Social Responsibility in the Developing World", International Affairs, Vol: 81, No: 3, United Kingdom, London, 2005, s. 505.

# Şirket Birleşme ve Satın Almaları

**İ**ngilizce'de "Merger and Acquisitions" olarak adlandırılan "birleşme ve satın alma" operasyonları, sürekli yer değiştiren sermaye hareketleri neticesinde son yıllarda, dünyada olduğu gibi ülkemizde de oldukça önemli ve popüler birer kavram haline gelmiştir.

Genel anlamıyla Birleşme (Merger) birden çok şirketin güçlerini ve varlıklarını yeni bir şirket kurarak bir araya getirmeleri, Satın alma (Acquisition) ise bir şirketin başka bir şirketin tamamını ya da bir kısmını satın alması olarak özetlenebilir. Doğal olarak, satın almada bir alıcı (Buyer) ve bir de satın alınan (Target Company) vardır ve alıcı, bir şirketi kısmen veya tamamen aktifleri ve pasifleri ile satın alır ve genellikle şirket kontrolünü de kısmen veya tamamen elinde bulundurur.

Şirketleri satın alma ve birleşmeye sevk eden pek çok neden olsa da, bunların başında büyüme ve güçlenme güdüsü yatmaktadır. Ülkemiz istatistiklerine bakıldığında genel trend satın almadan daha çok, hisse satma, ortak alma şeklinde gerçekleşmektedir.

Nitekim, son yıllarda ülkemizde yaşanan şirket ve banka satışlarından da anlaşıldığı üzere, ağırlıklı olarak yabancı sermayenin şirket ve hisse satın alma işlemlerine yöneldiği göze çarpmaktadır. Bunun bir nedeni de hem dünyada hem Türkiye'de doğrudan yabancı yatırımların hızla artmasıdır. Rakamlara ve Türkiye'deki yabancı sermaye hareketlerinin eğilimine bakıldığında, ülkemiz son bir yıl içinde, uluslararası doğrudan yatırımlar açısından cazibesi yüksek olan ülkeler arasına girmiştir.

Nitekim, yapılan araştırmalar Avrupa'nın gözünü Türkiye'ye çevirdiğini ve önümüzdeki yıllarda da yabancı yatırımcıların ilgisinin artacağını göstermektedir. Esasen bu tarz bir oluşum içerisinde yer almayı planlayan yerli firmaların çalışmaya başlamaları için de uygun bir ortam oluşmuştur.

## Satışa giden yol her şirket için farklıdır, ancak asıl olan fırsatları değerlendirebilmektir

Uygulamada satış sürecine giden yol firmalar için doğal olarak farklılıklar arz etmektedir. Bu bazen, uluslararası piyasalara çıkmak ve büyümek için, bazen yenilenmek amacıyla şirkete finansman sağlamak için, bazen kapasite arttırmak amacıyla, bazen de şirketi içinde bulunduğu zor durumdan çıkarmak amacıyla olmakta ve potansiyel alıcı arayışına çıkarak planlı olarak yapılmaktadır. Bu durumda ise genel olarak uluslararası pazarlama şirketlerinin ve finansal yatırım ve hukuki danışmanlık şirketlerinin destek ve yardımıyla müşteri ve potansiyel alıcı ile temas sağlanmaktadır.

Şirketler bazen de tamamen tesadüfe dayalı olarak satış noktasına giderler. Örneğin, yapılan herhangi bir ticari aktivite veya bir toplantıda bir araya gelen iki şirket ortak ve yöneticilerinin birlikte iş yapma iradelerini, ortaklığa ve hisse alım satımına kadar götürdüklerine şahit olunmaktadır.

Şimdi bu noktada sorun, söz konusu sürece girebilmek olarak görünse de, daha önemli olan bu süreci başarıyla sonuçlandırmaktır ve firmaların önlerine gelen fırsatları doğru şekilde değerlendirebilmeleridir. Zira her süreç başarıyla sonuçlanmamaktadır.

## Satış sonrasındaki ortaklık yapısının ve hukuki haklarınızın nasıl korunacağı önemlidir

Asıl mesele, elinizde mevcut bulunan işletmeyi hukuken nasıl pazarlayacağınız, hisse satışlarını nasıl konumlayacağınız, satış sonrasındaki ortaklık yapısının nasıl olacağı, azınlık hakları, veto hakkı, rüçhan hakkı ve yönetime girme hakkı gibi

hayati öneme sahip hukuki haklarınızın nasıl korunacağıdır. Şirket yönetimleri genellikle bu işlem sürecinde şirketin satın alma fiyatının belirlenmesi ve belirlenen satın alma fiyatının finansmanı ile ilgilenebilir. Ancak, bu işlemlerin doğru yürütmesi için, hem mali, hem hukuki, hem de vergisel anlamda dikkatlice planlanması ve yürütülmesi gereken birbirinden farklı birçok aşaması vardır. Bu noktada, mali ve hukuki yönlerden alınacak doğru ve etkili profesyonel danışmanlık her zaman potansiyel riskleri belirleme ve bu risklerin minimize edilmesi için de yol gösterici olacaktır.

## Satın alma süreci uzun ve meşakkatli, aynı zamanda heyecan verici bir süreçtir

Satış süreci uzun ve meşakkatli bir süreçtir. Alıcı ve satıcının bir araya gelmesi ile başlayan süreç kimi satışta 4 ay, kimi satışta 14 ay sürebilmektedir. Net bir süre vermek mümkün değildir, bu zaman alıcı ve satıcı firmaların konumuna, bakiş açısına, sürece koyduğu katkıya göre değişebilmektedir. Şimdi bu süreçte nelerin yaşandığına sırasıyla bir göz atalım;

- 1- Şirket satış stratejisinin belirlenmesi.
  - 2- Şirketin satın alma sürecine giden yolda kendini yenilemesi, hazırlanması ve şeffaflaşma süreci,
  - 3- İlk kontakın kurulması, tanışma ve ön görüşme,
  - 4- Finansal aracı kuruluşun ve Hukuk Danışmanının belirlenmesi,
  - 5- Niyet mektubunun (Letter of intent)'in imzalanması,
  - 6- Münhasırlık ( Exclusivity) ve Gizlilik sözleşmelerinin ( Confidentiality and non disclosure Agreement) imzalanması,
  - 7- İş planının yapılması ve ticari konuların müzakeresi,
  - 8- Due Diligence (şirket hakkında detaylı ve özel inceleme) Bu aşamada yapılacak incelemeler ticari, mali, vergisel, operasyonel, çevresel, ve hukuki yönlerden yapılacak detaylı incelemeleri kapsar. Buna adeta şirketin röntgeninin çekilmesi diyebiliriz. Bu şekilde muhtemel alıcının şirket yönetimi ile aynı bilgi düzeyine gelmesi sağlanır. Due Diligence ile edinilen bilgiler alıcı şirket danışmanlarının derlenerek bir rapor haline getirilir ve bu raporlar işlemin bundan sonraki aşamalarının da temelini oluştururlar.
  - 9- Negotiations ( pazarlıklar, yapılandırma, stratejik ortaklığın geleceğine ilişkin planların ortaya konulması, ortaklık şartlarının oluşturulması, hisse veya şirket satış değerinin belirlenmesi ),
  - 10- Hukuksal Sözleşmelerin yapılması. Ortaklıklar sözleşmesi ( Shareholders Agreement), Hisse alım sözleşmesi ( Share Purchase Agreement), yeni ana sözleşmenin düzenlenmesi, gerek duyulursa, hisse rehin sözleşmesi, lisans anlaşmaları vesair hukuki sözleşmelerin görüşülmesi ve hazırlanması,
  - 11- Şartları varsa, Rekabet Kurulu ve SPK onaylarının alınması,
  - 12- Nihai imzaların atılması, pay transferlerinin gerçekleştirilmesi,
  - 13- Ana sözleşme değişikliği için genel kurul yapılması,
  - 14- Entegrasyon, yani satın alınan şirketin, satın alanla birlikte doğrudan ve hızlı bir şekilde işlerlik kazanması için gereken operasyonların yapılması. Bu şekilde başarılı bir alım süreci de nihayet son bulmuş olur.
- Görüldüğü gibi, satın alma süreci uzun ve meşakkatli bir yoldur ancak son derece heyecan verici bir yapılandırma. Sonuç ise, büyük düşünen sanayicilerimiz için yeni stratejik ortaklıklar kurma, büyüme, dünyaya açılarak globalleşme ve zenginleşme demektir.



# “Ödünç İş İlişkisi” Bekleneni Verebilir mi ?

“Ödünç (geçici) iş ilişkisi”, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde düzenlenmektedir. 4857 sayılı kanuna göre; “işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur” (madde 7/1.cümle).

Avrupa’da yıllar önce düzenlenmiş bulunan “ödünç iş ilişkisi”, aslında ülkemizde de bir süredir uygulanmaktaydı. Ancak, diğer atipik çalışma şekillerinde olduğu gibi, bu konuda da münferit bir düzenleme olmadığından, ortaya çıkan uyumsuzluklarda hukukun genel ilkeleriyle sonuca gitme yolu seçilmekteydi. Bu anlamda, zaten fiilen uygulanmakta olan ve uygulama alanı yakın gelecekte daha da artacak olan yeni çalışma şekillerinin ve bu kapsamdaki “ödünç iş ilişkisi”nin kanunda düzenlenmesi kanımızca son derece olumlu olmuştur. Bu şekilde, söz konusu yeni çalışma şekilleri uygulanırken, işçilerin temel bazı işçilik haklarına da hâle gelmemesi için birtakım önlemler alınabilmektedir.

“Ödünç iş ilişkisi”ne başvurulmasını gerektirecek aslında birçok neden vardır, ancak, adı geçen iş ilişkisi, her şeyden önce şirket topluluklarında ve holdinglerde, şirketlerin daha çok vasıflı iş gücü ihtiyacının karşılanmasında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde ya da aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde kendisini göstermektedir. Gerçekten de, bir holdingde kendisine güven duyulan bir üst düzey şir-

ket yöneticisi, holding içindeki diğer bir şirketin kuruluş aşamasında ya da karşılaştığı güçlüklerin ortadan kaldırılmasında geçici bir süre için görevlendirilebilir.

Kanun koyucu ödünç işçi sözleşmesi yapabilmeyi bazı alanlarla sınırlamıştır. Bu alanın sınırları dışında ödünç iş ilişkisinin kurulabilmesi mümkün gözükmemektedir. Bundan başka, bu sınırlamanın da sınırları olduğu görülmektedir. Şöyle ki; kanunda, işçinin holdingdeki şirketlerden birinden diğerine devri açısından bir sınırlama yoktur. Holding bünyesinde olmasa da, aynı sermaye grubunun oluşturduğu şirketler topluluğu içerisindeki devirlerde de bir sınırlama mevcut değildir, bu tür durumlarda geçici olarak devredilecek personelin, çalışacağı yeni işyerinde de aynı veya benzer işi yapması bir koşul değildir. Ancak holding ve şirketler topluluğu dışındaki herhangi bir işverenin bir başka işverene işçisini ödünç vermesinde, işçinin rızası yanında, işçinin işyerinde yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması gibi önemli bir sınırlama daha mevcuttur. Bir başka deyişle, işçinin, yeni işyerinde ancak aşağı yukarı aynı işi yapması koşuluyla ödünç verilebilmesi mümkündür.

Bilim Komisyonunun hazırlamış olduğu tasarıda ise ödünç iş ilişkisinin kurulabileceği alanlar sınırlanmamış, “işveren (ödünç veren), rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene (ödünç alan) iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verdiğinde ödünç iş ilişkisi kurulmuş olur” şeklinde genel bir tanım getirilmiştir. Tasarının ödünç iş ilişkisini düzenleyen söz-

konusu 8.maddesinin (c) bendinde ise “ödünç iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak yürütülmesine ve özel istihdam bürolarının iş aracılığına ilişkin kanun hükümleri saklıdır” şeklinde bir hüküm getirilerek, ödünç iş ilişkisinin kurulması amacıyla mesleki faaliyette de bulunulabilmesi mümkün kılınmıştır. Nitekim bu husus taslağın 93.maddesine konu olmuş ve maddenin konu başlığı “mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisi” olarak düzenlenmiştir. Bu maddeyle, başkasına (ödünç alana) işçisini ödünç vermek suretiyle gelir getirici mesleki faaliyet gösterilmesinin Türkiye İş Kurumunun iznine bağlı olduğu ifade edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de, iş ve işçi bulmaya araçlıkta devlet tekelinin kaldırılmasına paralel olarak ödünç iş ilişkisinin kurumsallaştırılması suretiyle de emek piyasalarında artan esnekliğin işsizliğin azaltılmasında etkili olabileceğinin çeşitli ülke deneyimleri ile kanıtlandığı, yine bunun gibi ödünç iş ilişkisine dayalı geçici çalışma sayesinde birçok işçinin uzun dönemde geçici işleri sürekli istihdam haline dönüştürebildiğinin görüldüğü, maddede bu yolla mümkün olduğunca çok işçi için kaliteli istihdam olanakları yaratılması yanı sıra gelecek bu sektörün kayıt altında tutulmasının ve işçinin korunmasının da amaçlandığı ifade edilmiştir.

Ne var ki, tasarıda söz konusu olan, “ödünç iş ilişkisinin mesleki bir faaliyet olarak yürütülmesi” hususu kanunda yer almamıştır. Görüldüğü üzere, ödünç iş ilişkisinin meslek edinilmiş bir çerçevede yürütülmesi, bir başka deyişle işverenlerin sadece ödünç işçi sözleşmeleri ile başka bir işverene devretmek için işçilerle iş sözleşmesi yapması 4857 sayılı kanunun mevcut düzenlemesi dikkate alındığında mümkün gözükmemektedir. Zira, İş Kanunu md.7’de sadece “kazanç amacı gütmeyen” ödünç iş ilişkileri düzenlenmiştir. Ancak, uygulamada birçok insan kaynakları ve yönetim danışmanlığı firmalarının bu yönde faaliyette buldukları görülmektedir. Kanımızca, söz konusu “uygulamadaki durum” yasal bir hale gelmelidir. Aksi halde, bu yeni müesseseden beklenen fayda sağlanamayacaktır. Bu anlamda, tasarıdaki düzenlemenin kanun hükmü haline gelmesi, kavramın amacına daha uygun olur kanaatindeyiz.

\* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi



# Yargıtay Kararları

## **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/ 9245 E. ve 2005/ 40377 K. sayılı 21.12.2005 tarihli kararı**

• Arife gününün yarım işgünü olması, Üst üste iki gün işe gelmeme, Haksız fesih  
“...2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanununun 2. maddesinin B bendi gereğince arife günü yarım gün tatildir. Böyle olunca davacının üst üste iki iş günü devamsızlık şartı gerçekleşmemiştir. Ayrıca aynı eylem nedeniyle 18.02.2003 tarihli ihtardan sonra aynı sebeple iş sözleşmesinin feshi de haklı görülmez...”

## **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/ 14196 E. ve 2005/ 40450 K. sayılı 21.12.2005 tarihli kararı**

• Zararın oluşumunda kusurun belirlenmesi, 30 günlük ücreti aşan zarar, Eksik inceleme  
“...Davacının çıkan yangın dolayısı ile kusuru olup olmadığı hususunda iş ve sosyal güvenlik uzmanı ve makine mühendisi ve teknik bilirkişiden rapor alınmadan, kusurlu olup olmadığı, kusurlu ise kusur oranı ve oluşan zararın 30 günlük ücretinden fazla olup olmadığı, tereddüde mahal vermeyecek şekilde tespit ettirilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulmuş olması hatalıdır...”

## **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/ 19342 E. ve 2006/ 1200 K. sayılı 24.01.2006 tarihli kararı**

• İhbar tazminatı ödenmeden emekli olma, Emeklilik nedeniyle fesih, Yaşlılık aylığının bağlanması  
“...Dosya içeriğinden davacının ..... tarihinde işyerinden ayrılarak aynı gün itibarıyla ihbar tazminatı ödenmeden SSK'ya yaşlılık aylığı bağlanması için Tahsisler Dairesi Başkanlığı'na başvurduğu ve emekli olduğu, işverenin kendisine kıdem tazminatını ödediği anlaşılmaktadır. Bu sebeple davacının ihbar tazminatının reddi gerekir...”

## **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2006/ 835 E. ve 2006/ 2400 K. sayılı 06.02.2006 tarihli kararı**

• İşçinin nakli kabul etmemesi, İşverenin yönetim hakkı, Yönetim hakkının kötüye kullanılması  
“...Davacı işe girerken imzaladığı sözleşmede işverenin diğer illerdeki işyerlerine atanmayı ve oralar da görev yapmayı kabul etmiş bulunmaktadır. Kural olarak, işveren hangi işyerinde ne kadar işçi çalıştıracığını işyeri ihtiyaçlarına göre belirleme hakkına sahiptir. Bu, işverenin yönetim hakkı ile ilgilidir. İşverenin bu hakkını kötüye kullandığı kanıtlanmadıkça, hakim işverenin bu eylemine müdahale etme hakkına sahip değildir...”

## **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/ 14287 E. ve 2005/ 39666 K. sayılı 15.12.2005 tarihli kararı**

• Fazla çalışma ücreti, Fazla çalışma ücretinden takdiri indirim, Hayatın olağan akışına aykırılık  
“...Davacının her gün fazla mesai yapması tüm hafta tatillerinde, genel ve resmi tatillerde çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. İzin, hastalık ve

sair nedenlerle bazı günlerde fazla çalışma yapmadığı, bazı hafta tatili ve genel tatillerde çalışmadığı kabul edilerek takdiri bir indirim yapılmadan hüküm kurulması bozma sebebidir...”

## **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/ 17540 E. ve 2005/ 22005 K. sayılı 20.06.2005 tarihli ilanı**

• Haklı fesih, Geçerli fesih, Haksız ve geçerli fesih  
“...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının bir trafik kazasına karıştığı ve %50 kusurlu olduğu anlaşılmıştır. Bu eylemin işverence iş sözleşmesini haklı olarak fesih hakkı vermiyorsa da geçerli fesih sebebi sayılır.....”

## **11. Hukuk Dairesi, 2005/71 E. ve 2006/257 K. sayılı, 19.01.2006 tarihli karar**

• Ticari defterler için zayi belgesi talebi, şirket merkezinde saklama zorunluluğu  
“...Davacı vekili, müvekkilinin market şubesi olarak işlettiği yerde bulunan akaryakıt istasyonunda gaz kaçağından yangın çıktığını, müvekkilinin bu marketin yazıhanesini ticari defter ve belgelerinin arşivi olarak kullandığını, bu bağlamda 2002 yılına ilişkin bir kısım belge, ticari defter ve faturaların da yanarak yok olduğunu ileri sürerek, anılan belge, defter ve faturalar için zayi belgesi verilmesini talep ve dava etmiştir. Mahkemece, iddia ve toplanan kanıtlara göre, davacının basiretli bir tacir olarak, ticari defter ve belgelerini şirket merkezinde bulundurması ve korunması için gerekli tedbirleri alması gerektiğini ve anılan defter ve belgelerin ticari merkezi dışında bir adreste bulunduğunu ve burada zayi olduğunu da dosyaya delil ibraz ederek ispat edemediği gerekçesiyle, davanın reddine dair verilen kararın onanmasına karar verilmiştir”

## **11. Hukuk Dairesi, 2005/6096 E. ve 2005/6565 K. sayılı, 21.06.2005 tarihli karar**

• A.Ş.'de kar payı dağıtım kararı, objektif iyiniyet kurallarına uygun davranma mecburiyeti  
“... İptali talep edilen 30.04.2002 günlü genel kurulda gündemdeki 5. maddesi olarak yönetim kurulunun kar dağıtım teklifi okunmuş ve yapılan oylama sonucunda “Dağıtılması zorunlu olan %5 birinci temettü kar payları ve 50 Milyar dağıtılacak kardan kanuni kesintiler yapıldıktan sonra, kalan 2001 yılı karının şirket bünyesinde bırakılarak oto finansman olarak kullanılmasının, ekonomik şartlar göz önüne alınarak, zorunlu olduğu” belirtilerek, yönetim kurulunun kar dağıtım teklifi kabul edilmiştir.

TTK.nun 469/2 hükmünce bakiye karın gerek bulunması halinde dağıtılmayıp, yedek akçeye ayrılması mümkün bulunmaktadır. Ancak, Anonim Ortaklık yasada öngörülen bu hakkı keyfi biçimde kullanmak yetkisine sahip değildir. Genel kurul bu yolda takdir hakkını kullanırken, objektif iyi niyet kurallarına uygun davranmalıdır. İptali ta-

lep edilen genel kurul kararında bu yönde somut bir gerekçe ise gösterilmiş değildir. Yargılama esnasında şirket vekilince bu konuda gösterilen gerekçenin isabetli olup, olmadığının mahkemece, şirket kayıtları üzerinde yaptırılacak bilirkişi incelemesi sonucu ile değerlendirilmesi gerekmektedir....”

## **11. Hukuk Dairesi, 2005/417 E. ve 2006/378 K. sayılı, 23.01.2006 tarihli karar**

• A.Ş. genel kurulu toplanma usulü, çağrı usulüne uyulmadan yapılan toplantıda bir ortağın bulunmaması

“...Davacı vekili, davalı anonim şirketin ortağı olan müvekkilinin toplantıya hiçbir surette çağrılmadığını, kendisinin de bu toplantıya katılmadığını, belgeleri de imzalamadığını, ancak hazırun cetvelinde müvekkilinin asaleten imzasının atıldığını görüldüğünü, oysa imzanın müvekkiline ilişkin olmadığını, yokluğunda ve iradesi dışında taklit edildiğini, TTK.nun 370 nci maddesi hükmüne aykırı davranıldığı ileri sürmüştü, davalı vekili, çağrının usulsüz yapılması veya hiç yapılmamış olmasının alınan kararların iptali sonucunu doğurmayacağını, dava konusu edilen genel kurul her ne kadar çağrısız yapılmış olsa da bütün hissedarların bilgisi dahilinde ve tam katılımlarıyla gerçekleştiğini savunmuş, mahkemece, yapılan olağan genel kurul toplantısına ilişkin hazırun cetvelindeki davacının adı soyadı karşısında atılı bulunan imzanın davacı eli mahsulü olmadığı tesbit edilmiş, ancak dava reddine karar verilmiştir. Dava konusu genel kurul toplantısında TTK.nun 370 nci maddesinde öngörülen iki şartın da yerine getirilip getirilmediğinin araştırılması ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir. Dava, davalı anonim şirketin 20.12.2002 günlü olağan genel kurul toplantısında alınan kararların iptali istemine ilişkindir.

TTK.nun 370 nci maddesindeki düzenlemeye göre, anonim şirketlerde tüm pay sahipleri veya temsilcileri, aralarında biri itirazda bulunmadığı takdirde genel kurul toplantılarına dair olan sair hükümler saklı kalmak şartıyla, çağrı hakkındaki merasime riayet etmeksizin de genel kurul olarak toplanabilir. Tek bir payın sahibi veya temsilcisi bulunmaz veya toplantıyı terk ederse, ya da katılıp toplantı şekline itiraz ederse, bir genel kurulun geçişini etkileyebilecek halde olup olmaması da durumu değiştirmez. O halde, TTK.nun 370 nci maddesinde öngörülen iki şart gerçekleşmeden yapılan genel kurul hukuken yoktur ve alınan karar da yoklukla maluldür....”

## **11. Hukuk Dairesi, 2005/1362 E. ve 2006/1253 K. sayılı, 13.02.2006 tarihli karar**

• Limited şirket müdürlerinin temsil yetkisinin kapsamı, şirkete ait markanın devri yetkisi  
Ana sözleşme ve açıklanan yasa hükümlerine göre, kural olarak şirketi temsile yetkili müdürün, şirkete ilişkin bir malvarlığı üzerinde tasarrufla bulunabileceğinin kabulü gerekir. Ancak bu malvarlığının, şirketin sahip olduğu tek malvarlığı olduğunun veya şirketin malvarlığını sürdürebilmesi için hayati önemi haiz bulunduğunun belirlenmesi halinde bu kez, anılan marka devri yönündeki taahhüdün geçerli olabilmesi için limited şirketlerde de uygulama alanı bulunan TTK.nun 443/2. maddesi uyarınca, ortaklar kurulunun bu konuda çoğunlukla karar alması gerekmektedir.

Bu sebeplerle mahkemece, dava konusu markanın devri işleminin esaslı işlerden olduğu ve yukarıda belirtilen kanuni düzenlemeler ile somut olayın özellikleri dikkate alındığında, ortaklar kurulu kararı özel bir yetki verilmeden devredilemeyeceği kabul edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekir.



# İş Yaşamına Ait Faydalı Bilgiler

## KIDEM TAZMİNAT TAVANI

Tarihi	Miktarı
01.01.2005 - 30.06.2005	1.648,90 YTL
01.07.2005 - 31.12.2005	1.727,15 YTL
01.01.2006 - 30.06.2006	1.770,62 YTL
01.07.2006 - 31.12.2006	1.857,44 YTL
01.01.2007 - 30.06.2007	1.921,85 YTL
01.07.2007 - 31.12.2007	1.988,48 YTL

## İHBAR TAZMİNATI

Çalışma Süresi	İhbar Süresi	Tazminat Miktarı
İşi 6 aydan az sürmüş ise	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
İşi 6 aydan 1,5 yıla kadar sürmüş ise	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
İşi 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş ise	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
İşi 3 yıldan fazla sürmüş ise	8 Hafta	8 Haftalık Ücret

## ASGARİ ÜCRET

Tarih	Brüt	Net
01.01.2006- 31.12.2006	531,00 YTL	380,46 YTL
01.01.2007- 31.06.2007	562,50 YTL	403,03 YTL
01.07.2007- 31.12.2007	585 YTL	419,15 YTL

## ULUSAL BAYRAM ve GENEL TATİL GÜNLERİ

### Ulusal Bayram ve Genel Tatiller:

28 Ekim saat: 13.00 - 29 Ekim saat: 24.00 arası,  
1 Ocak - 23 Nisan - 19 Mayıs - 30 Ağustos günleri tam gün

**Ramazan Bayramı:** Arife yarım gün + 3 gün

**Kurban Bayramı:** Arife yarım gün + 4 gün

## YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre çalışanlara verilecek yıllık ücretli izin süreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Ancak 18 ve daha küçük yaşta çalışanlarla, 50 ve daha yukarı yaşta çalışanlara verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz. Yıllık ücretli izin hakkında vazgeçilemez. Yıllık izin süresi hesabında izin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.



## ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine göre işverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özür, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun ek 1. maddesinin ( B ) fıkrası kapsamındaki terör mağdurları için öngörülen toplam çalıştırma oranı %6'dır. Bu oranlar;

	Özür	Eski Hükümlü	Terör Mağduru
Kamu İşyerinde	4%	2%	
Özel Sektörde	3%	1%	1%

Özel sektör işyerlerinde kalan %1'lik oran, işverenlerin tercihine göre, özür, eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır.

## YASAL FAİZ ORANLARI

Yürürlük Tarihleri	Yasal Faiz Oranları
01.01.2000 - 30.06.2002	60%
01.07.2002 - 30.06.2003	55%
01.07.2003 - 31.12.2003	50%
01.01.2004 - 30.06.2004	43%
01.07.2004 - 30.04.2005	38%
01.05.2005 - 31.12.2005	12%
01.01.2006 - sonrasında	9%

## TİCARİ TEMERRÜT (AVANS) FAİZ ORANLARI

Yürürlük Tarihleri	Süre/ Gün	Ticari Temerrüt (avans) Faiz Oranları
01.01.2000 - 30.06.2002	911	70%
01.07.2002 - 30.06.2003	365	64%
01.07.2003 - 31.12.2003	184	57%
01.01.2004 - 30.06.2004	181	48%
01.07.2004 - 30.06.2005	365	42%
01.07.2005 - 31.12.2005	184	30%
01.01.2006 - sonrasında	-	25%

Hizmet Süresi	İzin Süresi
1 yıldan 5 yıla kadar olanlara	Yılda 14 gün
5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara	Yılda 20 gün
15 yıl ve daha fazla olanlara	Yılda 26 gün

## SOSYAL İZİN SÜRELERİ

İşçilerin Evlenmeleri Halinde	3 gün
Ana veya Babalarının, Eşlerinin, Kardeş ve Çocuklarının Ölümünde	3 gün

4857 sayılı iş yasası emredici hükümleri gereği, işverenler tarafından yerine getirilmeyen hususlarla ilgili olarak belirlenen ceza miktarları her yıl için bir önceki yıla oranla yeniden değerlendirilmesine göre belirlenmektedir.

## 2007 YILINA AİT 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI (YTL)

Sıra No.	İlgili Kanun Maddesi	İlgili Ceza Maddesi	Cezayı Gerektiren Fiiller	2007 Yılı Ceza Miktarı*	Açıklamalar
1	3	98	İşyerinin açılışını ve kapanışını bildirmemek, işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırı davranmak.	83 YTL	Çalıştırılan her işçi için para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza
2	5	99/a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
3	7	99/a	Geçici iş ilişkisine ilişkin yükümlülükler uymamak	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
4	8	99/b	Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
5	14	99/b	Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
6	28	99/c	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	83 YTL	Bu durumdaki her işçi için
7	29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	336 YTL	İşten çıkarılan her işçi için
8	30	101	Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	1.267 YTL	Çalıştırılmayan her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
9	32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	167 YTL	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
11	37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	336 YTL	
12	38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	336 YTL	
10	39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	167 YTL	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
14	41	102/c	Fazla çalışma ücretini ödememek veya işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde vermemek veya işçinin onayını almadan fazla çalışma yaptırmak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
13	52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	336 YTL	
15	56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
16	57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
17	59	103	Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
18	60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
19	63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	783 YTL	
20	64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
21	65	104	Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği düzenlemelerine uymamak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
22	68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	844 YTL	
23	69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	844 YTL	
24	71	104	Çocukları çalışma yaşına ve çalışma yasağına aykırı davranmak	844 YTL	

\*Bir önceki yıla göre %7,8 Yeniden Değerleme Oranı kadar artırılmıştır.

**2007 YILINA AİT 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA YER ALAN İDARİ PARA CEZALARI (YTL)**

Sıra No.	İlgili Kanun Maddesi	İlgili Ceza Maddesi	Cezayı Gerektiren Fiiller	2007 Yılı Ceza Miktarı*	Açıklamalar
25	72	104	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak	844 YTL	
26	73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	844 YTL	
27	74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	844 YTL	
28	75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	844 YTL	
29	76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	844 YTL	
30	77	105/2	İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranmak	844 YTL	
31	78/1	105/1	İş sağlığı ve güvenliği tüzük ve yönetmeliklerine aykırı davranmak	83 YTL	Alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için ve alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar
32	78/2	105/2	Kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açmak	844 YTL	
33	79	105/2	Faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettirmek, kapatılan işyerini izinsiz açmak	844 YTL	
34	80	105/2	İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranmak	844 YTL	
35	81	105/2	İşyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüklerine uymamak	844 YTL	
36	82	105/2	İş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmemek	844 YTL	
37	85	105/3	Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştırmak veya yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştırmak	844 YTL	
38	86	105/4	Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için sağlık raporu almamak	167 YTL	Bu durumdaki her işçi için
39	87	105/4	18 yaşından küçük işçiler için sağlık raporu almamak	167 YTL	Bu durumdaki her çocuk işçi için
40	88	105/5	Gebe ve emzikli kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamak	844 YTL	
41	89	105/5	İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerine aykırı davranmak	844 YTL	
42	90	106	İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetini İş-Kur'dan izin almadan yürütmek	1.689 YTL	
43	92/2	107/1-a	Teftiş sırasında davete gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmek, yerine getirmemek.	8456 YTL	
44	96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulana işçilere işverenlerce telkinlerde veya kötü davranışlarda bulunmak	8456 YTL	
45	107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	8456 YTL	

**BİZE YAZIN**

Giriş yazımızda; dergimizin adı Hukuki Platform olsun, hukuk kitapları arasına karışıp kalan, uygulayıcılar için anlamsızlaşan konuları onlarla paylaşıp, bir fikir versek, sonra bir karşı fikir alsak ve bu platform İZMİR'deki işletmelerde hukukun olumlu bir fark yaratsa nasıl olur diye yazmıştık.

O halde, bu platformda herkesin yeri var.

Dergimizin içeriğine yapacağınız her türlü katkıya, düzeltmeye, eleştiriye, paylaşma

ve soruya açığız. İşletmeleri ilgilendiren hukuki konularda yazı, haber, makale ne varsa bizimle paylaşmanızı ve dergimizin içeriğinin zenginleşmesine katkı sağlamanızı bekliyoruz.

**İletişim için e-mail adresimiz:** büro@kardas.av.tr

**Büro Telefon numaramız:** 0 (232) 489 93 23



**(KARDAS & PARTNERS LAW OFFICE)**

Şehit Fethi Bey Cad. No: 79 Cezayirli İşhanı Kat: 3 ve 4 35290 Alsancak - İZMİR

Tel: 0 (232) 489 93 23 (pbx) - Faks: 0 (232) 483 10 53

e-mail: [kardas@kardas.av.tr](mailto:kardas@kardas.av.tr)

[www.kardas.av.tr](http://www.kardas.av.tr)