



## Deha Artık Her Yerde...

2016/3.DÖNEM  
SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK SINAVLARI  
HUKUK  
3 ARALIK 2016 / 17:00

**SORU 1: Hâkimin özel hukuka ilişkin uyuşmazlığı çözmesi için yaptığı yargılamada hangi hukuk kurallarından yararlanması söz konusu olur?**

**CEVAP 1:**

Hâkimin özel hukuka ilişkin uyuşmazlığı çözmesi için yaptığı yargılamada; yazılı ve yazısız (örf adet ) hukuk kurallarından yararlanır. Hukuk kuralları uyuşmazlığa uygulanırken ilk önce yazılı hukuk kuralları esas alınır.

Yazılı kurallar yargılamada aşağıdaki sıraya göre esas alınır.

1. *Emredici hukuk kuralları*
2. *Emredici hükümlere uygun sözleşme hükümleri*
3. *Tamamlayıcı ve yorumlayıcı hukuk kuralları*

Yazılı hukuk kuralları arasında uyuşmazlığın çözümünde esas alınacak kural bulunmaması halinde **kanun boşluğu** söz konusu olur. Bu durumda yargılamada konuya ilişkin yazısız hukuk (örf adetler) kuralları esas alınır. Örf adet kuralları arasında yargılamada esas alınacak bir kural bulunmaması halinde ise **hukuk boşluğundan** bahsedilir. Bu durumda ise hâkimin **boşluk doldurma** yoluna gitmesi gerekir.

**Özetle hâkimin özel hukuka ilişkin uyuşmazlığı çözmesi için yaptığı yargılamada şu hukuk kurallarından yararlanması söz konusudur.**

1. Yazılı hukuk kuralları
  - 1.1. *Emredici hukuk kuralları*
  - 1.2. *Emredici hükümlere uygun sözleşme hükümleri*
  - 1.3. *Tamamlayıcı ve yorumlayıcı hukuk kuralları*
2. Yazısız hukuk kuralları (örf ve adetler)
3. Hâkimin yaratacağı hukuk

**SORU 2: Anonim şirketin idare ve temsil organı hangisidir? Söz konusu organının özelliklerinden dört tanesini sayınız.**

**CEVAP 2:**

Anonim şirket, **yönetim kurulu** tarafından yönetilir ve temsil olunur.

- a) Yönetim kurulu, esas sözleşmeyle atanmış veya genel kurul tarafından seçilmiş, bir veya daha fazla kişiden oluşur.
- b) Bir tüzel kişi yönetim kuruluna üye seçildiği takdirde, tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenen, sadece bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunur.
- c) Yönetim kurulu üyeleri en çok üç yıl süreyle görev yapmak üzere seçilir. Esas sözleşmede aksine hüküm yoksa aynı kişi yeniden seçilebilir.
- d) Herhangi bir sebeple bir üyelik boşalırsa, yönetim kurulu, kanuni şartları haiz birini, geçici olarak yönetim kurulu üyeliğine seçip ilk genel kurulun onayına sunar.
- e) Yönetim kurulu üyelerinden birinin iflasına karar verilir veya ehliyeti kısıtlanır ya da bir üye üyelik için gerekli kanuni şartları yahut esas sözleşmede öngörülen nitelikleri kaybederse, bu kişinin üyeliği, herhangi bir işleme gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer.
- f) Yönetim kurulu her yıl üyeleri arasından bir başkan ve bulunmadığı zamanlarda ona vekâlet etmek üzere, en az bir başkan vekili seçer. Esas sözleşmede, başkanın ve başkan vekilinin veya bunlardan birinin, genel kurul tarafından seçilmesi öngörülebilir.
- g) Temsile yetkili olanlar şirketin amacına ve işletme konusuna giren her tür işleri ve hukuki işlemleri, şirket adına yapabilir ve bunun için şirket unvanını kullanabilirler.



## Deha Artık Her Yerde...

**SORU 3: Sözleşme serbestisi ilkesini açıklayınız? Adı geçen ilke çerçevesinde sözleşmenin hangi unsurlarını belirlemede serbestlik/özgürlük bulunmaktadır?**

**CEVAP 3:**

**Sözleşme serbestisi(özgürlüğü);** bireylerin hukuk düzeninin çizdiği sınırlar içerisinde dilediği sözleşmeyi, dilediği kişiyle, dilediği içerikte, dilediği şekilde kurabilmesi, değiştirebilmesi ve dilediğinde sona erdirebilmesi demektir.

Bu ilkeye göre iradesi özerk olarak kabul edilen kişilerin **emredici kurallara, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olmadıkça** sözleşmenin aşağıdaki **unsurlarını** belirlemek konusunda serbesttirler.

- Dilediği kişiyle sözleşme yapma (taraf seçme serbestisi),
- Dilediği içerikte sözleşme yapma (tip serbestisi),
- Dilediği şekilde sözleşme yapma (şekil serbestisi),
- Dilediği zaman sözleşmenin içeriğini değiştirme (değiştirme serbestisi) ve
- Dilediği zaman sözleşmeye son verme (son verme serbestisi)

**SORU 4: İş Kanununa göre işverenin iş sözleşmesini tek taraflı feshetmesi hallerini belirtiniz? İşverenin sözleşmeyi derhal feshetmesine imkân veren haklı nedenlerden üç adedini sadece sayınız?**

**CEVAP 4: İş Kanununa göre işveren;**

- İş Kanununun 17 maddesine göre haklı sebeplerin varlığı halinde süreli fesih yoluyla,
- İş Kanununun 25 maddesine göre derhal fesih yoluyla iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedebilir.

**İşverenin derhal feshine imkân veren haklı sebepler aşağıdaki gibidir: (İş Kanunu m 25)**

**I- Sağlık sebepleri:**

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

**II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

**III- Zorlayıcı sebepler:**

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması.