



**14 MART 2009-2009/1. DÖNEM  
SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK  
HUKUK SINAVI**

**SORULAR**

- 1) Sebepsiz zenginleşme dolayısıyla iade (geri verme) borcunun doğabilmesi için gerekli unsurları kısaca açıklayınız.
- 2) Anonim şirketin kuruluş türlerini kısaca açıklayınız.
- 3) Fııl ehliyeti kavramını açıklayınız. Fııl ehliyetinin şartlarını sayınız.
- 4) Limited şirketlerin idare ve temsili kimler tarafından yapılabilir. Açıklayınız.
- 5) İş Kanunu hükümlerine göre bildirimssiz (derhal) fesihı kısaca açıklayınız.

**CEVAPLAR**

1) Sebepsiz zenginleşme dolayısıyla bir iade (geri verme) borcunun doğabilmesi için, dört unsurun varlığı gerekmektedir.

**Zenginleşme:** Sebepsiz zenginleşme davasının açılabilmesinin ilk şartı, bir kimsenin malvarlığında bir çoğalmanın (zenginleşmenin) meydana gelmesidir.

**Fakirleşme:** Bir kimsenin malvarlığında haklı bir sebep olmaksızın meydana gelen zenginleşme, bir başkasının malvarlığı aleyhine gerçekleşmiş olmalıdır. Yani bir kimse zenginleşirken, bir başkasının malvarlığı fakirleşmiş olmalıdır. (fiilen azalma veya zenginleşmenin önlenmesi tarzında).

**Nedensellik Bağı:** Zenginleşme ile fakirleşme arasında nedensellik bağının bulunması gerekir. Yani bir kimsenin malvarlığındaki fakirleşme, bir diğere şahsın malvarlığındaki zenginleşmeden kaynaklanmalıdır.

**Haklı bir sebebin bulunmaması:** Sebepsiz zenginleşmenin söz konusu olabilmesi için zenginleşmenin haklı bir sebebe dayanmaması gerekir. Hukuki sebep geçerli değilse gerçekleşmemişse veya ortadan kalkmışsa yahut borç olmayan şey ödenmişse, zenginleşme haklı bir sebebe dayanmaz.



2) Anonim şirketin kuruluşu ani veya tedrici olur.

- a) **Ani Kuruluş**, şirket paylarının kurucular tarafından tamamen taahhüt edilmesiyle olur.
- b) **Tedrici kuruluş**, bir kısım payların kurucular tarafından taahhüt olunması ve geri kalan kısmı için de halka müracaat edilmesi suretiyle olur. Ancak bu yol uzun formaliteleri gerektirdiği için, fazla kullanılmaz. Kurucuların yeterli sermayesi olmaması durumunda, bu yola başvurulmaktadır.

**3) Fiil ehliyeti** (eylem yeteneği), bir kişinin bizzat kendi fiilleriyle (eylemleriyle) hak sahibi olması ve borç altına girebilmesi yeteneğidir. Fiil ehliyeti, hak ehliyetinden farklı olarak aktif bir ehliettir. Kişi hak ehliyeti gereği, fiil ehliyetine sahip olmasa da yasal temsilcisi aracılığıyla hak ve borçlar kazanabilir. Fakat fiil ehliyetine sahip olan kişi, bizzat kendi fiilleriyle haklar kazanmakta ve borç altına girmektedir. Fiil ehliyeti bakımından, kişiler arasında eşitlik söz konusu değildir. Çünkü herkes aynı anda, aynı biçim ve derecede akli, psikolojik ve bedensel olgunluğa erişemez. Dolayısıyla bu ehliyet hak ehliyeti gibi doğumla kazanılmaz, aksine bu ehliyetin kazanılması için kişinin belli bir zihinsel ve bedensel olgunluğa erişmesi gerekir.

Fiil ehliyetinin ikisi olumlu, biri olumsuz olmak üzere üç koşulu vardır.

- 1) Ayırt etme gücü (temyiz kudreti, sezginlik)
- 2) Erginlik (rüşt)
- 3) Kısıtlı olmamak (hacir altına alınmış olmamak)

**4) Limited şirketlerde** aksi kararlaştırılmadıkça, ortaklar hep birlikte müdür sıfatıyla şirket işlerini idareye ve şirketi temsile yetkili ve zorunludurlar. Ancak şirket sözleşmesi veya genel kurul kararı ile şirketin idare ve temsili ortaklardan bir veya bir kaçına bırakılabilir. Hatta bu yetki, ortak olmayan kimselere de bırakılabilir.

**5) Bildirimsiz** (derhal) fesihte "**bildirimsiz**" kelimesi, sözleşmeyi sona erdirmek konusundaki irade beyanının karşı taraf yöneltilemeksizin sonuç doğuracağı şeklinde anlaşılmalıdır. Bununla kastedilen; feshin bir süreye bağlı olarak önceden bildirilmesinin gerekmediği, yani irade beyanının karşı tarafa ulaşması üzerine bir sürenin geçmesi beklenilmeksizin akdin derhal sona ereceği hususudur.

Hizmet akdinin haklı sebeple derhal sona erdirilmesidir. Bildirimsiz fesih sebeplerinin neler olduğu işçi açısından 4857 sayılı İş Kanununun 24. işveren açısından ise, 25. maddede düzenlenmiştir.

Her iki maddede de iş sözleşmesini derhal fesih olanağı veren sebepler üç grupta toplanmıştır. Her iki maddede de iş sözleşmesinin süresi belirli olsun veya olmasın aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

1. Sağlık sebepleri
2. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri,
3. Zorlayıcı sebepler.



# TÜRMOB

TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER  
VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ  
(UNION OF CHAMBERS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS OF TURKEY)

İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca, “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen **ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak** işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan **tazminat hakları saklıdır.**”

İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddedeki haklı sebeplerin varlığı halinde, ihbar tazminatı vermek veya almak söz konusu değildir. İş Kanunu 25/II dışındaki hallerde ise, işçi en az bir yıl çalışmışsa kıdem tazminatı ödenmesi mümkündür.

İş feshinin haklı sebeplere uygun olmaması iddiası ile feshin bildirim tarihinden itibaren bir ay içerisinde iş mahkemesinde dava açılabilir.