



**4 TEMMUZ 2009-2009/2. DÖNEM
SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK
HUKUK SINAVI**

SORULAR

- 1) Borçlunun temerrüdü kavramını tanımlayınız, şartlarını açıklayınız.
- 2) Danıştay'ın yargı ile ilgili görevlerini kısaca açıklayınız.
- 3) Kıdem tazminatını tanımlayınız ve kıdem tazminatı ödenmesinin koşullarını açıklayınız.
- 4) Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre şirket birleşmesini tanımlayınız ve şartlarını açıklayınız.

CEVAPLAR

1) Borçlunun temerrüdünün tanımlanması: İfası mümkün ve muaccel bir borcu ifa etmeyen borçlu, ifada gecikmiş durumdadır. Bu gecikme bazı şartların varlığı halinde borçlunun temerrüdü olarak nitelendirilir.

Borçlunun temerrüdünün şartları:

a) Borcun muaccel olması

Borcun ifasında bir gecikmeden söz edilebilmesi için, borcun ifa zamanının, yani alacaklının alacağını borçludan isteyebilme (talep) gününün gelmiş olmasıdır. Ancak borçlu ifadan kaçınmak hususunda bir def 'i (savunma) hakkına sahip ise, bu hakkını ileri sürerek temerrüde düşmekten kurtulabilir.

b) Alacaklının ihtarı

Borçlar Kanunu borçlunun temerrüde düşmüş sayılabilmesi için sadece borcun muaccel (istenebilir) olmasını yeterli bulmamakta, ayrıca alacaklının -kural olarak - borçluya borcunu ödemesini ihtar etmesini aramaktadır.

İhtar, borcun muaccel olmasından sonra yapılacaktır. İhtar alacaklının borçluya borcunu ifa etmesi (yerine getirmesi) konusunda yönelttiği bir beyan olup, borçluya ulaştığı anda hüküm doğurur, yani borçluyu temerrüde düşürür. Tacirler arasındaki ihtarların noter aracılığıyla, taahhütlü mektupla veya telgrafla yapılması gerekir.

Bazı durumlarda ihtarla gerek olmaksızın borçlu temerrüde düşer. Bu durumlardan biri, borcun ifa edileceği günün tarafların anlaşmasıyla belirlenmiş olması halidir. Diğeri ise, sözleşmede taraflardan birine vadeyi (ifa gününü) belirleme hakkının tanınmış olmasıdır.

Temerrüt halinin gerçekleşmesi bakımından borçlunun kusuru hiçbir rol oynamaz. Kusur ancak temerrüdün bazı sonuçları için önem taşır.

2) Danıştay'ın yargı ile ilgili görevleri, şöyle sıralanabilir:

- **Temyiz yeri** olarak: Danıştay temyiz yeri olarak; ilk derece idare ve vergi mahkemelerince nihai olarak verilmiş olan ve aleyhine itiraz yoluyla Bölge İdare Mahkemesine gidilemeyen kararlar ile Danıştay tarafından ilk derece mahkemesi olarak verilmiş nihai kararları inceler ve karara bağlar.
- **İlk derece mahkemesi** olarak: Danıştay ilk derece mahkemesi olarak, Danıştay Kanunu'nun 24. maddesinde belirlenen konularda açılan iptal ve tam yargı davalarını karara bağlar.
- **Uyuşmazlık yeri** olarak: Danıştay ayrıca idari yargı yerleri arasında çıkan görev ve yetki uyuşmazlıklarını çözümler.
- **İçtihadı Birleştirme yeri** olarak: Danıştay, gerektiğinde idari yargı alanındaki içtihat birliğini sağlamak için **İçtihadı Birleştirme Kararı** verir.

3) Kıdem tazminatının tanımı:

Kıdem tazminatı, Kanunda belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin hizmet sözleşmesinin Kanunda sayılan nedenlerinden biriyle son bulması halinde, işveren tarafından, işçiye ya da mirasçılara ödenen bir paradır.

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinin en önemli sonucu, belli koşulların varlığı halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmesidir.

Kıdem Tazminatı Ödenmesinin Koşulları:

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükmü uyarınca işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi, şu iki koşula bağlanmıştır.

a) Hizmet akdinin Kanunda belirtilen haller nedeniyle feshedilmiş veya sona ermiş olması,

İş Kanununun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanılarak ayrı ayrı sayılan fesih halleri aşağıda belirtilmiştir.

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından İş Kanununun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde (ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) gösterilen sebepler dışında feshi,
2. İşçi tarafından İş Kanununun 16 ncı maddesi uyarınca feshi,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshi.

Görüldüğü gibi; hizmet akdinin işveren tarafından İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca feshi veya 17/I maddeye göre sağlık nedenleriyle veya madde 17/III'e göre zorlayıcı sebeplerle feshi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Buna karşılık hizmet akdinin işçi tarafından İş Kanunu'nun 13. maddesine göre feshi halinde kıdem tazminatı söz konusu olmayacaktır.

Yukarda sayılan hallerden başka iş akdinin, **kadın işçinin evlendiği** tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya **işçinin ölümü** sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.



b) En az bir yıl çalışmış olmak

Kıdem tazminatına hak kazanma için aranan ikinci koşul, işçinin en az bir yıl çalışmış olmasıdır. Bu sürenin başlangıcı hizmet akdinin yapıldığı tarih değil, işçinin **işe başladığı** tarihtir.

4) I- Şirket Birleşmesinin Tanımlanması

Türk Ticaret Kanununda (TTK) şirketlerin birleşmesine yönelik usul ve esaslar 146 – 151 ve 451 maddelerinde yer almıştır.

TTK’ nun 146. maddesinde de birleşme şu şekilde tanımlanmıştır.

“Birleşme, iki veya daha fazla ticaret şirketinin birbiriyle birleşerek yeni bir ticaret şirketi kurmalarından veya bir yahut daha fazla ticaret şirketinin mevcut diğer bir ticaret şirketine iltihak etmesinden ibarettir.”

Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre birleşme iki şekilde gerçekleşmektedir.

A)Yeni Kuruluş: İki veya daha fazla ticaret şirketi birleşerek yeni bir ticaret şirketi kurarlar. Bu şekildeki birleşmeye **tam birleşme** de denilir. Diğer bir ifadeyle, iki veya daha fazla ticaret şirketinin aktif ve pasiflerini birleştirerek hükmi şahsiyetlerini sona erdirmek kaydıyla yeni bir ticaret şirketi meydana getirmeleridir. Söz konusu birleşmede, birleşen iki veya daha fazla şirket infisah ederek tüzel kişiliklerini yitirirler. Buna karşılık kurulan şirket dolayısıyla yeni bir tüzel kişilik oluşur. Birleşecek olan bu şirketler tasfiye olmadan infisah ederler. Bu şirketlerin mal varlıkları tamamen yeni kurulacak olan şirkete devredilir

B) Devralma Yolu İle Birleşme: Bir veya daha fazla ticaret şirketinin, başka bir ticaret şirketine katılması ya da onlar tarafından devralınmasıdır. Devralma yolu ile birleşme, bir veya daha çok ticaret şirketinin hükmi şahsiyetini sona erdirip aktif ve pasiflerini mevcut diğer bir ticaret şirketinin aktif ve pasifleriyle birleştirip o şirkete katılmaları şeklinde gerçekleşmektedir. Birleşmeye karar veren şirketlerden biri tüzel kişiliğini yitirmeksizin, diğer şirketleri kendi yapısına içine alır. Kalan şirkete katılan diğer şirketler ise dağılır; tasfiye olunur ve dolayısıyla tüzel kişiliklerini kaybederler.

II - Şirket Birleşmesinin Şartları

1. Nevilerin aynı olması:

Birleşme, yalnız aynı neviden olan şirketler arasında mümkündür. Kanun uyarınca örneğin bir anonim şirket ile bir limited şirketin birleşmesi mümkün değildir. Yalnız birleşme bakımından kollektif ile komandit şirketler ve anonim ile sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketler, aynı neviden sayılır.

2. Karar:

Birleşme için ilgili şirketlerin, sözleşmelerinin değişmesi hakkındaki usul ve şartlar dairesinde, ayrı ayrı karar vermeleri ve bu kararın tescil ve ilan olunması gerekir.

3. Bilanço:

Birleşen şirketlerin her biri, aralarında tesbit edilecek bir örneğe göre tanzim edilmiş olan bilançosunu ilan etmeye ve birleşme sebebiyle varlıkları sona eren şirketler ise ayrıca kendilerine ait borçların ne suretle ödeneceğine dair tanzim edecekleri beyannameyi bilanço ile birlikte ilana mecburdurlar.