

Başlarken...

Dünyadan ve Türkiye'den güncel hukuki gelişme ve haberlere yer verdiğimiz Hukuk Bültenimizin Mayıs sayısını sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyoruz.

Bültenimizde yer alan içerik yalnızca bilgi verme amaçlı olup konulara ilişkin detaylı bilgiler için bizimle irtibata geçmenizden memnuniyet duyacağız.

Haziran ayında görüşmek üzere!

Editörler:

[Burcu Çelik Gökçen](#)
[Osman Serhat Demirci](#)

Anonim Şirketlerin Feshi

Tüzel kişiliğe sahip bir ticaret ortaklığı olan anonim şirket, varlığını ticaret siciline tescil ile kazanır ve sicilden terkin ile kaybeder. Ne var ki şirketin bu son aşamaya ulaşması, hukuki bakımdan bütünüyle tek tip bir süreçten oluşmamakta; farklı sona erme nedenlerine ve farklı prosedürlere tabi bulunmaktadır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu uyarınca anonim şirketlerin sona ermesi genel sona erme sebepleri ve özel sona erme sebepleri olmak üzere iki temel kategoride ele alınmıştır. Genel sebepler, TTK m. 529 hükmünde düzenlenmiş; özel sebepler ise TTK m. 530 ve 531'de ayrıca hüküm altına alınmıştır. Bu çalışmada, anonim şirketlerin feshi genel hatlarıyla ele alındıktan sonra TTK m. 530 kapsamındaki organların eksikliği ve TTK m. 531 kapsamındaki haklı sebeplerle fesih ayrıntılı biçimde incelenecektir. [\(Sayfa 2\)](#)

Kiralanan Ortaya Çıkan Ayıp ve Yıpranma Hallerinde Sorumluluğun Değerlendirilmesi

Kiralanan taşınmazın, kiralayana teslimi sırasında veya sonraki süreçlerde taşınmazdaki hasar veya eksiklikler kimi zaman belirli uyumsuzluklara yol açabilmektedir. Kiralananın, kiracıya teslimi anında taşınmazda var olan hasarların sözleşmenin kurulma aşamasında dikkate alınmaması, kira süresince oluşan olağan veya olağüstü hasarlarda sorumluluğun belirlenmesi ve tahliye sürecinde oluşan hasarlarda sorumluluğun kimde olduğunun belirlenmesi gibi hususlar uygulamada en sık rastlanan sorunlar arasında yer almaktadır. Bu makalede Türk Borçlar Kanunu kapsamında kiraya verenin ve kiracının temel yükümlülükleri incelenerek uygulamada en sık rastlanan uyumsuzluklarda kiracının ve kiraya verenin sorumlulukları değerlendirilecektir. [\(Sayfa 9\)](#)

Terditli Davalarda Usul

Öncelikle "terdit" kelimesinin ne anlama geldiği irdelenmelidir. Terdit kelimesi Arapça kökenli bir kelimedir. İki ihtimalle fikir anlatma anlamına gelmektedir. Medeni usul hukuku bakımından da terdit kavramı ile esasen anlatılmak istenen budur. Terditli davada terdit ilişkisinden bahsedebilmek için aynı yargılama içerisinde ileri sürülmüş birden fazla talep olmalı ve bu taleplerden ilk talebin (asli) mahkemece ret veya kabul edilmesine bağlı olarak diğer talebin incelenmesi gerekmektedir. Terditli dava, hukukumuzda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 111. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre terditli dava açmak için aynı davalıya karşı birden fazla talep olması gerekmektedir. Ancak terditli olarak ileri sürülen vakıalar birbirleriyle çelişik olmamalıdır. Aynı zamanda bu talepler arasında aslilik- ferilik ilişkisi bulunmalıdır. [\(Sayfa 6\)](#)

Yargıtay İçtihatları Işığında: İlamlı İcra Takibinde Dayanak İlamın Kaldırılması veya Buzulmasının Tasarrufun İptali Davasına Etkisi

Yargıtay içtihatlarında tasarrufun iptali davası, borçlunun alacaklısını zarara uğratmak kastıyla malvarlığından çıkarmış olduğu mal ve hakların veya bunların yerine geçen değerlerin, tasarruftan zarar gören alacaklı tarafından alacağını elde etmek amacıyla dava açılması ile tekrar borçlunun malvarlığına geçmesini sağlayan bir dava türü olarak tanımlanmaktadır. Tasarrufun iptali davasının dinlenebilmesi için genel dava şartlarının yanında birtakım özel dava şartlarının da gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu şartların biri borçlu hakkında kesinleşmiş bir icra takibinin bulunmasıdır. Tasarrufun iptali davalarında, kesinleşmiş icra takibi dava şartının eksikliği, yargılama sürecinde giderilebilir bir eksikliktir. [\(Sayfa 12\)](#)

İş Sözleşmesinde Önceden Muvafakat

İş hukuku, işçi ile işveren arasındaki ekonomik ve sosyal güç dengesizliğini dikkate alan, işçiyi koruyucu nitelikte emredici hükümler içeren özel bir hukuk dalıdır. Bu koruyucu yapı sebebiyle tarafların sözleşme özgürlüğü mutlak değildir. Özellikle işçinin temel haklarını, çalışma koşullarını ve ekonomik menfaatlerini doğrudan etkileyen konularda işçinin önceden verdiği muvafakat beyanlarının geçerliliği sınırlı tutulmaktadır. Buna karşılık bazı durumlarda ise işçinin önceden verdiği onay hukukun geçerli kabul edilmekte ve iş ilişkisi bu çerçevede sürdürülmektedir. İş sözleşmelerinde muvafakat, işçinin belirli bir uygulamaya önceden rıza göstermesi anlamına gelmektedir. [\(Sayfa 15\)](#)

Güncel Haberler

Bölge Adliye Mahkemelerine Bir Yenisi Daha Eklendi! [\(Sayfa 8\)](#)

Sosyal Medyada 15 Yaş Sınırı Düzenlemesi İçeren Kanun Değişikliği Resmî Gazete'de Yayımlandı! [\(Sayfa 8\)](#)

AYM'den HMK Düzenlemesine İptal: İstinaf Sonrası Temyiz Yolunu Kapanan Kural Anayasa'ya Aykırı Bulundu! [\(Sayfa 19\)](#)

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 593) Resmî Gazete'de Yayımlandı! [\(Sayfa 19\)](#)

ANONİM ŞİRKETLERİN FESHİ



1. GİRİŞ

Tüzel kişiliğe sahip bir ticaret ortaklığı olan anonim şirket, varlığını ticaret siciline tescil ile kazanır ve sicilden terkin ile kaybeder. Ne var ki şirketin bu son aşamaya ulaşması, hukuki bakımdan bütünüyle tek tip bir süreçten oluşmamakta; farklı sona erme nedenlerine ve farklı prosedürlere tabi bulunmaktadır.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK) uyarınca anonim şirketlerin sona ermesi genel sona erme sebepleri ve özel sona erme sebepleri olmak üzere iki temel kategoride ele alınmıştır. Genel sebepler, TTK m. 529 hükmünde düzenlenmiş; özel sebepler ise TTK m. 530 ve 531'de ayrıca hüküm altına alınmıştır.

Bu çalışmada, anonim şirketlerin feshi genel hatlarıyla ele alındıktan sonra TTK m. 530 kapsamındaki organların eksikliği ve TTK m. 531 kapsamındaki haklı sebeplerle fesih ayrıntılı biçimde incelenecektir.

2. ANONİM ŞİRKETLERDE GENEL SONA ERME SEBEPLERİ: TTK M. 529'A GENEL BAKIŞ

Anonim şirketlerin sona ermesi, infisah ve fesih olmak üzere iki temel yolla gerçekleşmektedir.

İnfisah; kanunda öngörülen ya da esas sözleşmede kararlaştırılan bir sebebin gerçekleşmesiyle, herhangi bir karar veya ihbara gerek olmaksızın şirketin kendiliğinden sona ermesi halidir. Fesih ise yetki-

li bir organın (genel kurul) veya mahkemenin iradesi sonucu şirketin sona ermesini ifade etmekte olup bir anlamda kuruluşun tersi bir işlem niteliği taşımaktadır.

TTK m. 529/1 hükmünde anonim şirketlerin genel sona erme sebepleri altı bent halinde düzenlenmiştir. Bu sebepler şunlardır:

- a) Sürenin sona ermesine rağmen işlere fiilen devam etmek suretiyle belirsiz süreli hâle gelmemişse, esas sözleşmede öngörülen sürenin sona ermesi
- b) İşletme konusunun gerçekleşmesiyle veya gerçekleşmesinin imkânsız hâle gelmesi
- c) Esas sözleşmede öngörülmüş herhangi bir sona erme sebebinin gerçekleşmesi
- d) 421 inci maddenin üçüncü ve dördüncü fıkralarına uygun olarak alınan genel kurul kararı
- e) İflasına karar verilmesi
- f) Kanunlarda öngörülen diğer hâller

Belirtmek gerekir ki, anonim şirketin esas sözleşmesine kanunda veya diğer mevzuatta öngörülmemiş fesih ve sona erme sebeplerinin de konulması mümkündür.

Bu durumda esas sözleşmede öngörülen sebeplerden birinin gerçekleşmesi halinde ortaklığın feshinin mahkemenin talep edilebileceği kabul edilmektedir. [1]

Genel kurul kararıyla fesih açısından ise, TTK m. 421/3-4 uyarınca şirketin feshine hükmedilebilmesi için genel kurulda ağırlaştırılmış nisapların sağlanması gerekmektedir. Buna göre, şirket sermayesinin en az yüzde yetmiş beşini oluşturan payların sahiplerinin veya temsilcilerinin olumlu oyu gerekmektedir. Bu nisabın sağlanamaması durumunda ise genel kurul şirketin feshine karar veremeyecektir.

TTK m. 529'un öngördüğü genel sona erme sebeplerinin bir kısmı, şirketin hukuki varlığını doğrudan kendiliğinden ortadan kaldıran infisah niteliği taşımaktadır.

Buna karşın esas sözleşmede öngörülen bir sebebin gerçekleşmesi veya genel kurulun fesih kararı alması gibi hallerde ise yetkili organın ya da mahkemenin irade açıklaması gerekmektedir.

Bununla birlikte, anonim şirketlerin sona ermesi yalnızca TTK m. 529'da düzenlenen genel sebeplerle sınırlı değildir.

Kanun koyucu, şirket yapısının işleyemez hâle gelmesi veya ortaklık ilişkisinin çekilmez bir noktaya ulaşması gibi durumlar bakımından özel sona erme sebepleri de öngörmüştür.

Bu kapsamda özellikle organ eksikliği sebebiyle fesih (TTK m. 530) ile haklı sebeple fesih (TTK m. 531), anonim şirketler hukukunda ayrı bir öneme sahiptir.

3. ANONİM ŞİRKETLERİN TTK M. 530 KAPSAMINDA ORGAN EKSİKLİĞİ SEBEBİYLE FESHİ

TTK m. 530 hükmü, anonim şirketlerin özel sona erme sebeplerinden ilkinin düzenlemektir. TTK m. 530/1 uyarınca; "Uzun süreden beri şirketin kanunen gerekli olan organlarından biri mevcut değilse veya genel kurul toplanamıyorsa, pay sahipleri, şirket alacaklıları veya Gümrük ve Ticaret Bakanlığının istemi üzerine, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesi, yönetim kurulunu da dinleyerek şirketin durumunu kanuna uygun hâle getirmesi için bir süre belirler. Bu süre içinde durum düzeltilmezse, mahkeme şirketin feshine karar verir."

TTK m. 530 hükmü, anonim şirketin kurumsal yapısının işleyemez hâle gelmesi sebebiyle ortaya çıkan hukuki boşluğu gidermeye yönelik özel bir sona erme sebebi öngörmektedir. Anonim şirketler, tüzel kişiliklerinin doğal sonucu olarak iradelerini organları aracılığıyla açıklamakta; yönetim, temsil ve karar alma faaliyetlerini yine bu organlar vasıtasıyla yerine getirmektedir. Bu nedenle kanunen bulunması zorunlu organların uzun süre mevcut olmaması yahut görevlerini yerine getiremez durumda bulunmaları, şirketin faaliyetlerini sürdürülebilmesini tehlikeye düşürmektedir.

Kanun koyucu, şirketin fiilen işlemez hâle gelmesine yol açan bu durumların belirsiz şekilde devam etmesini engellemek amacıyla TTK m. 530 hükmünü kabul etmiş; böylece şirketin ya yeniden hukuka uygun bir organizasyon yapısına kavuşturulmasını ya da bunun mümkün olmaması hâlinde feshedilmesini amaçlamıştır.

TTK m. 530 hükmünün uygulanabilmesi için eksik olan organın kanunen gerekli nitelikte olması şarttır. 6102 sayılı TTK'ya göre anonim şirketin zorunlu organları genel kurul ve yönetim kuruludur. TTK m. 530 anlamında organ eksikliği denildiğinde akla gelen ilk organ, şirketin yönetimini ve temsilini üstlenen yönetim kuruludur.

Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, gerekli organın mevcut olmaması ile kasdedilen bu organın gerçekten bulunmamasıdır. Yönetim kurulunun süresi sona ermiş olmasına rağmen, yeni bir yönetim kurulunun seçilmemiş olması veya yönetim kurulu üyelerinin istifaları ile kurulun boşaldığı ve yerlerini doldurma imkânının bulunmadığı hâllerde yönetim organının mevcut olmadığı kabul edilmelidir.

Bununla birlikte, belirtmek gerekir ki yönetim kurulu üyelerinden yalnızca birinin görevden uzaklaşması ya da yalnızca birinin mahkûm olması gibi tekil eksiklikler, kurulu bütünüyle işlevsiz kılmadığından TTK m. 530 kapsamında organ eksikliği oluşturmaz. Kanun, bu durumda TTK m. 363 uyarınca kurulun eksik üyeyi tamamlamasını beklemektedir.

Buna karşın genel kurul, daimi bir organ olmayıp belirli aralıklarla toplanan bir karar organıdır; bu nedenle genel kurul bakımından "mevcut olmama" değil, "toplanamama" durumu söz konusu olmaktadır. Genel kurulun toplanamaması; genel kurulu toplantıya çağırma yetkili organların bu çağırma yapamaması ya da yapmaması, kanun veya esas sözleşmede öngörülen toplantı nisaplarının sürekli olarak sağlanamaması ve genel kurulun toplanmasına rağmen karar nisaplarındaki kilitlenme (deadlock) nedeniyle karar alamaması anlamına gelmektedir.

Anonim şirketin organının şekli anlamda var olmasına rağmen farklı sebeplerle faaliyette bulunmaması durumunun organ eksikliği sayılıp sayılmayacağı konusunda ise doktrinde tartışma bulunmaktadır. Anonim şirket organlarının, üyelerinin veya pay sahiplerinin kendi aralarındaki menfaat çatışmaları ya da fikir ayrılıkları sebebiyle farklı yönde oy kullanmaları veya toplantıya katılmamaları gibi sebepler neticesinde organın geçerli toplantı ve karar yeter sayıları uyarınca hiçbir konuda yahut anonim şirket faaliyetleri ve işleyişi için büyük önem arz eden konularda sürekli şekilde karar alamayacak duruma gelinmesi, doktrinde "kilitlenme" (deadlock) şeklinde adlandırılmaktadır. [2]

Organ yokluğunun, organın sadece fiilen mevcut olmadığı durumlarda gündeme gelebileceğini savunan görüşü savunan doktrindeki bir grup yazar, organsızlığın ancak organın gerçek anlamda var olmaması durumunda söz konusu olacağını, organı meydana getiren kişilerin sayılarındaki azalmaların, menfaat çatışmalarının ve tüzel kişinin tasfiyeye girmesinin ya da organ seçiminin zor ve uğraştırıcı olmasının organsızlık şeklinde nitelendirilemeyeceğini ifade etmektedir.

Organ yokluğunu geniş yorumlayan yazarlar, konuya daha çok TTK m. 530 özelinden yaklaşmış ve hükümdeki "ortaklığın zorunlu organlarının bulunmaması" ifadesinin "bu organların oluşturulmaması ve faaliyet göstermemesi" anlamına geldiğini ifade etmişlerdir. [3]

Öte yandan tek kişilik anonim şirkette tek pay sahibinin iradesi doğrultusunda karar alındığından, kilitlenme durumunun meydana gelmesi kural olarak mümkün değildir.

Tüm bu hususlarla birlikte, TTK m. 530 hükmünün uygulama alanı bulabilmesi için organ eksikliğinin veya genel kurulun toplanamaması halinin uzun süreden beri devam etmesi gerekmektedir. Bu şartın amacı, pay sahiplerinin, alacaklıların ya da Ticaret Bakanlığı'nın hemen fesih davası açmalarını önlemektir.

Kanun metni veya gerekçesi, uzun sürenin ne kadar olduğuna ilişkin herhangi bir yönlendirme içermemektedir. Bu husus madde gerekçesinde; "Devamlılıktan ne kadar bir sürenin anlaşılması gerektiği hususunda kötüye kullanmaların önüne geçmek ve somut olayın şartlarına göre serbest hareket edebilme imkânı tanımak için takdir yetkisi hakime bırakılmıştır." şeklinde açıklanmıştır.

Öte yandan belirtmek gerekir ki, organın eksikliğinin veya toplanamamanın geçici değil, devamlı (daimi) bir nitelik taşıması zorunludur. Geçici bir durumun varlığı ya da kısa bir süreliğine eksikliğin yaşanması, fesih davasının dinlenebilirlik koşulunu sağlamayacaktır.

TTK m. 530 hükmüne göre dava açma hakkı, pay sahipleri, şirket alacaklıları ve Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'na tanınmıştır.

Mahkeme, şirketin feshine karar vermeden önce yönetim kurulunu dinlemek ve şirketin durumunun kanuna uygun hale getirilmesi için bir süre vermek zorundadır. Bu süre içinde eksikliğin giderilmesi halinde feshe gerek kalmayacak ve dava konusuz kalacaktır.

Verilen süre içinde eksiklik giderilmezse, mahkeme şirketin feshine karar verir. TTK m. 530/II uyarınca ise; dava açıldığında mahkeme, taraflardan birinin istemi üzerine gerekli önlemleri alabilir. Bu kapsamda özellikle şirkete kayyım atanması gündeme gelmektedir. Kayyım, organ eksikliği süresince şirketin fiil ehliyetini geçici olarak temsil edecektir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, özellikle yönetim kurulunun hiç mevcut olmadığı hallerde mahkemenin yönetim kurulunu dinleme yükümlülüğü fiilen yerine getirilemeyeceğinden, bu şartın uygulanamayacağı kabul edilmelidir.

Bu bağlamda TTK m. 530, anonim şirketin organ yapısındaki ağır ve süreklilik arz eden bozukluklara müdahale eden, şirketin tamamen işlevsiz hâle gelmesini önlemeyi amaçlayan koruyucu nitelikte bir fesih mekanizmasıdır.

Hüküm, bir yandan şirketin mümkün olduğunca faaliyetine devam edebilmesini teminen eksikliklerin giderilmesine imkân tanırken, diğer yandan bu eksikliklerin giderilememesi hâlinde şirketin hukuki varlığının sürdürülmesinin ticari hayat bakımından sakıncalı olacağı kabulünden hareketle fesih sonucunu gündeme getirmektedir.

Öte yandan anonim şirketlerin sona ermesine ilişkin özel sebepler yalnızca organ eksikliği ile sınırlı olmayıp, ortaklık ilişkisinin çekilmez hâle gelmesi gibi daha farklı bir olguya dayanan fesih imkânını da içermektedir.

Bu kapsamda TTK m. 531’de düzenlenen haklı sebeple fesih, özellikle pay sahipleri arasındaki güven ilişkisinin ortadan kalktığı ve şirketin amacına uygun şekilde faaliyet göstermesinin fiilen imkânsız hâle geldiği durumlarda devreye giren bir diğer önemli sona erme sebebidir.

4. ANONİM ŞİRKETLERİN TTK M. 531 KAPSAMINDA HAKLI SEBEPLE FESHİ

TTK m. 531 uyarınca; *“Haklı sebeplerin varlığında, sermayenin en az onda birini ve halka açık şirketlerde yirmide birini temsil eden payların sahipleri, şirketin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden şirketin feshine karar verilmesini isteyebilirler. Mahkeme, fesih yerine, davacı pay sahiplerine, paylarının karar tarihine en yakın tarihteki gerçek değerlerinin ödenip davacı pay sahiplerinin şirketten çıkarılmalarına veya duruma uygun düşen ve kabul edilebilir diğer bir çözüme karar verebilir.”*

TTK m. 531 hükmü, haklı sebeplerin varlığında belirli pay sahiplerine mahkemeden şirketin feshini isteme hakkı tanımakla birlikte, hangi hallerin haklı sebep oluşturacağını ne tanımlamakta ne de örneklemektedir. Kanun koyucu bu tercihi bilinçli olarak yapmış olup madde gerekçesinde de bu kavramın içeriğinin belirlenmesinin yargı kararları ve öğretiyi bıraktığı açıkça ifade edilmektedir.

Öğretide genel kabul gören tanıma göre, pay sahibinin hak veya menfaatlerini sürekli olarak, ağır ve ciddi şekilde ihlal eden ve dürüstlük kuralı gereğince pay sahibi yönünden ortaklığa devamı çekilmez kılan

karar, işlem ve davranışlar haklı sebep oluşturmaktadır. [4]

Yargıtay kararları çerçevesinde, anonim şirketin haklı nedenle feshi için ileri sürülen sebepler birkaç başlık altında toplanabilir:

- Anonim şirketin kötü yönetilmesi (Yargıtay 11. HD, 6.5.2015, E. 2014/18585, K. 2015/6457; 12.10.2015, E. 2015/6768, K. 2015/10302; 3.3.2016, E. 2015/9088, K. 2016/2352; 30.5.2017, E. 2016/4639, K. 2017/3180),

- Genel kurul toplantılarının yapılmaması, toplantıya katılım olmamasına rağmen imzaların şüpheli şekilde tamamlanması, şirket fiilen iflas etmiş ve borca batık bir durumda olmasına rağmen, Kanunun ilgili maddeleri ısrarla tatbik edilmeyerek bu konuda genel kurulun olağanüstü toplantıya çağırılmaması şeklinde gerçekleşen genel kurul toplantılarındaki usulsüzlükler (Yargıtay 11. HD, 16.3.2015, E. 2015/2197, K. 2015/3596; 11.6.2015, E. 2015/2255, K. 2015/8166; 23.12.2015, E. 2015/5994, K. 2015/13820; 3.3.2016, E. 2015/12197, K. 2016/2357; 11.10.2017, E. 2016/2552, K. 2017/5272; 22.11.2017, E. 2016/4245, K. 2017/6420),

- Şirketin bireysel çıkarlara yönelmesi suretiyle ortaklık amacından uzaklaşması, şirket yönetim kurulu üyelerinin şirketin amacını gerçekleştirme doğrultusunda faaliyetlerde bulunmaması, şirketin amacını gerçekleştirmede kullanılan tüm tesis ve teçhizatların satılması nedenleriyle artık amacın gerçekleştirilmesinin mümkün olmaması (Yargıtay 11. HD, 3.3.2016, E. 2015/9088, K. 2016/2352; E. 2016/211, K. 2016/8872; 11.10.2017, E. 2016/2552, K. 2017/5272),

- Paydaşlara ihtarla rağmen şirketin mali durumu hakkında bilgi verilmemesi, şirketin gelir ve giderlerinin incelenmesine izin verilmemesi, ortakların şirketin yönetimi, malvarlığı ve kâr-zarar durumu hakkında bilgilendirilmemesi, ortakların denetim ve bilgi edinme haklarının engellenmesi suretiyle bilgi alma ve inceleme haklarının kısıtlanması (Yargıtay 11. HD, 10.2.2014, E. 2013/12495, K. 2014/2202; 6.5.2015, E. 2014/18585 K. 2015/6457; 12.10.2015, E. 2015/6768, K. 2015/10302; 3.12.2015, E. 2015/4504, K. 2015/12980; 23.12.2015, E. 2015/5994, K. 2015/13820; 28.1.2016, E. 2015/2939, K. 2016/937; 3.3.2016, E. 2015/12197, K. 2016/2357; 21.3.2016, E. 2015/8313, K. 2016/3066; E. 2016/211, K. 2016/8872; 11.10.2017, E. 2016/2552, K. 2017/5272),

- Uzun süre pay sahiplerine kâr payının dağıtılmaması, paydaşların kâr payı alma hakkının engellenmesi, şirketin yüksek kârlılığa rağmen paydaşlara kâr payı dağıtılmaması (Yargıtay 11. HD, 11.6.2015, E. 2015/2255, K. 2015/8166; 3.12.2015, E. 2015/4504, K. 2015/12980; 23.12.2015, E. 2015/5994, K. 2015/13820; 21.3.2016, E. 2015/8313, K. 2016/3066; 3.3.2016, E. 2015/12197, K. 2016/2357; E. 2016/211, K. 2016/8872)

- Ortaklar arasında güven ilişkisinin kalması, ortağın bakiye borcunu ödemediği, ortaklar arasında ciddi anlaşmazlıkların olması ve bunların yarıya intikal etmesi, davacı ile şirketin diğer ortakları olan kardeşleri arasındaki ilişkilerin tamamen bozulmasının aile şirketi niteliğindeki şirketin işleyişine de yansımaları suretiyle ortaklar arasında giderilemeyecek ölçüde güvensizlik ve anlaşmazlığın ortaya çıkması (Yargıtay 11. HD, 1.12.2015, E. 2014/18024, K. 2015/12808; 3.12.2015, E. 2015/4504, K. 2015/12980; 23.12.2015, E. 2015/5994, K. 2015/13820; 11.10.2017, E. 2016/2552, K. 2017/5272) [5]

TTK m. 531 hükmü uyarınca sermayenin en az onda birini ve halka açık şirketlerde yirmide birini temsil eden payların sahipleri şirketin feshine karar verilmesini isteyebilirler. Söz konusu nisabın emredici nitelikte olduğu öğretide hâkim görüş olup esas sözleşme ile ne azaltılması ne de artırılması mümkündür.

TTK m. 531’de dava hakkının yalnızca azınlık pay sahiplerine tanınmış olması ise, maddeyi TTK m. 530’dan belirgin biçimde ayrılmaktadır; zira m. 530 kapsamında herhangi bir pay oranı aranmaksızın her pay sahibi, şirket alacaklısı ve Ticaret Bakanlığı dava açabilmektedir.

Maddenin en özgün yönü, mahkemeye fesih kararı vermek zorunda kalmaksızın duruma uygun düşen alternatif çözüm yollarına başvurma konusunda geniş bir takdir yetkisi tanımış olmasıdır.

Buna göre mahkeme, ileri sürülen sebepleri haklı bulsa dahi şirketin feshine karar vermek zorunda değildir.

Mahkeme, fesih yerine, davacı pay sahiplerine, paylarının karar tarihine en yakın tarihteki gerçek değerlerinin ödenip davacı pay sahiplerinin şirketten çıkarılmalarına veya duruma uygun düşen ve kabul edilebilir diğer bir çözüme karar verebilir.

Bu noktada, feshin son çare (ultima ratio) ilkesi, TTK m. 531 açısından belirleyici bir nitelik taşımaktadır. Buna göre haklı sebebin varlığı tek başına feshe yol açmayacak; mahkeme öncelikle haklı nedenleri ortadan kaldıracak diğer çözüm yollarını araştırarak, bunlardan sonuç alınamayacağı ya da böyle çözümlerin mevcut olmadığı hallerde ancak son çare olarak şirketin feshine karar verecektir. Bu yaklaşım, şirketin devamlılığı ilkesi bakımından da büyük önem taşımakta ve usul ekonomisine de hizmet etmektedir.

5. SONUÇ

Anonim şirketlerin feshi, Türk ticaret hukukunun en karmaşık ve çok boyutlu meselelerinden birini oluşturmaktadır. 6102 sayılı TTK, bu alanda genel ve özel sona erme sebepleri arasında sistematik bir ayırım benimsemiş; özel sona erme sebeplerini de organların eksikliği ve haklı sebeplerle fesih olarak iki ayrı kurumda düzenlemiştir.

Organların eksikliğine ilişkin TTK m. 530 hükmü, anonim şirketin kanunen zorunlu organlarından birinin uzun süre mevcut olmaması ya da genel kurulun toplanamaması hallerinde devreye girmektedir. Bu düzenleme, şirketin fiilen hukuki felç yaşadığı durumlarda ortaklığın devamlılığını sağlamayı ya da tasfiye yoluyla bu süreci düzenli biçimde sona erdirmeyi amaçlamaktadır. Mahkeme, önce şirkete durumunu düzeltmesi için süre tanımalı; bu süre içinde eksiklik giderilmezse ancak o zaman feshe karar vermelidir.

"Uzun süre" kavramının kanunda belirsiz bırakılması, hâkime somut olaya göre değerlendirme yapma olanağı tanımakla birlikte uygulamada kimi zaman güçlüklerle yol açmaktadır. Bu nedenle öğreti ve içtihadın geliştirdiği ölçütlere atfla mahkemelerin tutarlı bir içtihat geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

Haklı sebeplerle feshe ilişkin TTK m. 531 ise 6102 sayılı Kanun ile hukukumuz kazandırılan ve eski TTK döneminde derinden hissedilen boşluğu dolduran özgün bir düzenlemedir. Belirli nisabı karşılayan azınlık pay sahiplerine mahkemeden fesih talebinde bulunma hakkı tanıyan bu madde, mahkemeye fesih yerine alternatif çözüm yollarına başvurma konusunda da geniş bir takdir yetkisi vermektedir. Haklı sebep kavramının kanunda tanımlanmaması ve örneklendirilmemesi, bu kavramın içeriğinin yargı kararları ve öğreti tarafından somutlaştırılmasını zorunlu

kılmaktadır. Yargıtay kararları incelendiğinde, çoğunluk gücünün kötüye kullanılması, ortaklık amacından uzaklaşma ve güven ilişkisinin çökmesi gibi hallerin haklı sebep olarak benimsenebildiği görülmektedir.

Her iki kurumda da mahkeme sürecin merkezinde yer almakta; fesih ise her hâlükârda son çare olarak benimsenmektedir. Bu anlayış, anonim şirketi salt ortaklararası bir ilişki olarak değil, geniş anlamda ekonomik hayata katkı sunan ve işlevselliği korunması gereken bir örgütlenme biçimi olarak gören bir yaklaşımın yansımasıdır. Bununla birlikte şunu da belirtmek gerekir ki, özellikle haklı sebep kavramı bakımından hâlâ içtihat ve öğretinin oluşum aşamasında olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle TTK m. 531 kapsamındaki davaların daha geniş bir yargı pratiğiyle şekillenmesi, hem uygulamacılara hem de akademisyenlere zengin bir inceleme alanı sunmaya devam edecektir.

Detaylı Bilgi için;
[Av. Ezgi Karpınar](mailto:info@ozgunlaw.com)
info@ozgunlaw.com



Kaynakça:

1. Bilge, M.E.: "Anonim Şirketin Sona Ermesi ve Tasfiyesi", Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XVI, S. 3-4, 2012, s. 273.
2. Burak Keçecioğlu, "Yargıtay Kararları Işığında Anonim Şirketin Organ Yokluğu Sebebiyle Feshi Davasında Şirkete Tesis Edilen Yönetim Kayımlığına İlişkin Yargılamanın Medeni Yargı Kapsamında Değerlendirilmesi", Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, Aralık 2023, s.387.
3. Keçecioğlu, a.g.m., s.387-388.
4. Şahin, s. 110.
5. Cengiz Erten, "Anonim Şirketlerde Haklı Sebeplerle Fesih Hakkının Yargıtay İçtihatları Çerçevesinde Değerlendirilmesi" s.195-196.

**HAKLI SEBEBİN VARLIĞI
TEK BAŞINA FESHE YOL
AÇMAYACAK; MAHKEME
ÖNCELİKLE HAKLI NE-
DENLERİ ORTADAN KAL-
DIRACAK DİĞER ÇÖZÜM
YOLLARINI ARAŞTIRA-
CAK, BUNLARDAN SO-
NUÇ ALINAMAYACAĞI YA
DA BÖYLE ÇÖZÜMLERİN
MEVCUT OLMADIĞI HAL-
LERDE ANCAK SON ÇA-
RE OLARAK ŞİRKETİN
FESHİNE KARAR VERE-
CEKTİR.**

TERDİTLİ DAVALARDA USUL



1. GİRİŞ

Öncelikle “terdit” kelimesinin ne anlama geldiği irdelenmelidir. Terdit kelimesi Arapça kökenli bir kelimedir. İki ihtimalle fikir anlatma anlamına gelmektedir. Medeni usul hukuku bakımından da terdit kavramı ile esasen anlatılmak istenen budur. Terditli davada terdit ilişkisinden bahsedebilmek için aynı yargılama içerisinde ileri sürülmüş birden fazla talep olmalı ve bu taleplerden ilk talebin (asli) mahkemece ret veya kabul edilmesine bağlı olarak diğer talebin incelenmesi gerekmektedir.

2. TERDİTLİ DAVA NEDİR?

Terditli dava, hukukumuzda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 111. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde aynen şöyledir;

“(1) Davacı, aynı davalıya karşı birden fazla talebini, aralarında aslilik-ferilik ilişkisi kurmak suretiyle, aynı dava dilekçesinde ileri sürebilir. Bunun için, talepler arasında hukuki veya ekonomik bir bağlantının bulunması şarttır.

(2) Mahkeme, davacının asli talebinin esastan reddine karar vermedikçe, fer'i talebini inceleyemez ve hükme bağlayamaz.”

Bu maddeye göre terditli dava açmak için aynı davalıya karşı birden fazla talep olması gerekmektedir. Ancak terditli olarak ileri sürülen vakıalar birbirleriyle çelişik olmamalıdır. [1] Aynı zamanda bu talepler arasında aslilik-ferilik ilişkisi bulunmalıdır. Bu ilişkiye göre önce asli taleplerde bulunulmalı daha sonra ise fer'i taleplerde bulunulmalıdır.

Birden fazla talep ileri sürülürken bu talepler arasında ekonomik veya hukuki bağın bulunup bulunmadığı irdelenmelidir. Talepler arasında mutlaka ya ekonomik ya da hukuki bir bağ olmalıdır. Bu şartların sağlanmasıyla davacı tek bir dava dilekçesinde birden fazla talebini ileri sürebilmektedir.

Terditli davalarda, davacı taleplerini genelde aynı vakiaya ya da aynı hukuki sebebe dayandırır. Farklı vakia ya da hukuki sebebe dayandırsa da önemli olan bu talepler arasında ekonomik veya hukuki bir bağlantının olmasıdır. Yani taleplerin aynı amacı gütmesi beklenir. Taleplerin dayandığı vakıalar ya da hukuki sebepler farklı olsa da terditli olarak talep edilebilir. Zira burada tek değişen vakıalar ve bunların hukuki sebebidir. Ama mutlaka bağlantı olmalıdır, çünkü birbirine yabancı taleplerin terditli talep edilmesi mümkün değildir; yoksa mahkemenin ayrılık kararı vermesi gerekir. [2]

Terditli davayı şarta bağlı dava olarak değerlendirmemek gerekir. Zira şarta bağlı hüküm de verilemez. Davacı taleplerini bu dava yoluyla sıraya koymaktadır. Davacı öncelikli olarak asıl talebini belirtir. Asıl talep esas yönünden reddedilmediği sürece fer'i talep incelenmez ve bu fer'i talep hükme bağlanmaz. Yani fer'i talep hakkında inceleme yapılmaz ve fer'i talep bakımından karar verilmaz. Aslında buradaki fer'i talep, yardımcı bir talep gibidir. Yani asıl talebin reddedilme ihtimaline karşı yapılır. Ayrıca mahkemenin asıl talep ile fer'i talebin yerlerini değiştirerek önce yardımcı talep hakkında karar verebilmesi de mümkün değildir.[2]

Yargıtay'ın verdiği kararlarda da; terditli olarak açılan bir davada mahkemenin öncelikli olarak davacının asli talebi hakkında mahkemenin olumlu veya olumsuz bir karar vermesi aranmaktadır. Yani asıl talebi olumsuz olarak (reddetmesi durumunda) değerlendirmesi durumunda fer'i talepler değerlendirilmelidir.

Her talep için ayrı ayrı hüküm kurulmaz. Ya asli talep üzerinden hüküm kurulur ya da asli talebin reddedilmesinden dolayı fer'i talep üzerinden bir hüküm kurulur.

Hâkim taleple bağlılık ilkesi gereği, her iki talebi hüküm altına almaz, talepten başka bir şeye karar vermez. Hâkim sadece asıl talebi ya da bunun reddi halinde fer'i

talebi değerlendirip bir sonuca varmaktadır. Yani ortada aslı ya da fer'i talebe bağlı olan tek bir hüküm söz konusu olur.

Mahkeme incelemesini öncelikle asli talep üzerinden yapar ve onun esastan reddine karar verirse fer'i talebi inceleyip hükme bağlar. Ancak terditli davada asli talep reddedilmesine rağmen, fer'i talep incelenmeyerek olumlu veya olumsuz bir karar verilmemesi durumunda fer'i talep yönünden bir eksiklik oluşur. Mahkemenin kararındaki eksiklik, bir karar boşluğu olarak nitelendirilir. Bu durumda fer'i talep hükmün tamamlanması başvurusuna konu yapılabilir.[3] Davacı, fer'i talep bakımından hükmün yeterince açık olmadığı ve icrasında tereddüt uyandırdığı sebebiyle hükmün tamamlanması yoluna gidebilir.

Oluşacak yargılama giderleri bakımından; Asli talep kısmen veya tamamen reddedilirse fer'i talebin değerlendirilmesine geçilir.

Bu durumda Yargıtay, terditli davada reddedilen talebe ilişkin davanın kısmen reddinin söz konusu olmadığına ve bu nedenle karşı tarafa bir ücret ödenmesine gerek kalmadığına karar vermektedir. [4] Kademeli olarak açılmış bir dava bulunmaktadır ve bu davada talepler belirli bir sırayla incelenmektedir.

HMK'nın 111. maddesi gereğince asli talep reddedilmesi durumunda fer'i talep incelenir. Fer'i talep kabul edilirse reddedilen asli talep bakımından karşı taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmemelidir. Yargıtay 6.HD, 06/10/2022 T., 2021/5570 E., 2022/4606 K. sayılı ilamında “[...] iddia edilen taleplerin biri veya birkaçının reddedilmiş olması tüm kademeli talepler reddedilmedikçe karşı taraf lehine avukatlık ücreti takdirini gerektirmez.” şeklinde karar verilmiştir.

Yargıtay uygulamalarında terditli dava kurumunun en önemli yönlerinden biri, hâkimin talepler arasındaki sıralamaya müdahale edememesidir. Nitekim yüksek mahkeme kararlarında hâkimin davacı tarafından belirlenen taleplerin öncelik sırasını değiştiremeyeceği ve davacının asli talebi hakkında karar vermeden doğrudan fer'i talebi değerlendiremeyeceği vurgulanmaktadır.

ÖNEMLİ

Aksi bir uygulama, HMK'nın 26. maddesinde düzenlenen taleple bağıllık ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Bu sebeple hâkimin, talepler arasındaki kademeli sistemi gözetmesi zorunludur.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; terditli dava açıldığı anda hem asli talep için hem de fer'i talep için zamanaşımı süresi durur. Asli ve fer'i talep de derdest hale gelir. Terditli davalarda harçlandırma ise değeri daha yüksek olan talep üzerinden yapılır.

Terditli davalarda zamanaşımının etkisi uygulamada önem arz etmektedir. Zira davacının asli talebinin reddedilmesi halinde ileri sürülen fer'i talebin zamanaşımına uğrayıp uğramadığı hususu tartışma konusu olabilmektedir. Öğretide ve uygulamada kabul edilen görüşe göre, terditli dava açılmasıyla birlikte hem asli hem de fer'i talep bakımından zamanaşımı kesilmekte ve her iki talep de derdest hale gelmektedir. Aksi durumun kabulü halinde, davacının ihtimale binaen ileri sürdüğü ikinci talep bakımından hak kaybı yaşaması söz konusu olabilecektir. Bu nedenle HMK m.111 hükmünün amacı, davacıya taleplerini hukuki güvenlik içerisinde ileri sürme imkanı sağlamaktır.

3. TERDİTLİ DAVANIN BENZER DAVA TÜRLERİNDEN FARKI

Terditli dava, uygulamada sıklıkla objektif dava birleşmesi, seçimlik dava ve seçimlik borç kavramları ile karıştırılabilmektedir. Ancak bu kurumlar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Objektif dava birleşmesinde davacı aynı davalıya karşı birden fazla bağımsız talebini aynı dava içerisinde ileri sürmekte ve mahkeme her bir talep hakkında ayrı ayrı değerlendirme yapmaktadır. Terditli davada ise talepler arasında bir öncelik-sonralık ilişkisi mevcut olup, mahkeme yalnızca asli talep reddedildiğinde fer'i talebi inceleyebilmektedir.

Seçimlik davada ise davacı birden fazla talepten herhangi birini seçme hakkına sahipken terditli davada talepler sıraya konulmaktadır. Bu nedenle terditli davanın özünü, talepler arasında kurulan kademeli inceleme sistemi oluşturmaktadır.

4. TERDİTLİ DAVALARDA UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

Terditli davalarda uygulamada karşılaşılan sorunların başında, talepler arasındaki ilişkinin yanlış kurulması gelmektedir. Davacılar zaman zaman birbirleriyle hukuki veya ekonomik bağlantısı bulunmayan

talepleri aynı dava içerisinde terditli şekilde ileri sürebilmektedirler. Bu durumda mahkeme tarafından taleplerin ayrılması veya usulden değerlendirme yapılması gündeme gelebilmektedir. Bunun yanında mahkemelerin asli talebi açıkça reddetmeden fer'i talep hakkında değerlendirme yapmaları da uygulamada bozma sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Dolayısıyla terditli davada talepler arasındaki ilişkinin doğru kurulması, usul ekonomisi bakımından önem taşımaktadır.

5. SONUÇ

Terditli dava, HMK'nın 111. maddesinde düzenlenen ve davacının birden fazla talebini kademeli şekilde ileri sürebilmesine imkân sağlayan özel bir dava türüdür. Bu dava türünde talepler arasında asli-fer'i ilişki kurulmakta ve mahkeme tarafından öncelikle asli talep değerlendirilmektedir. Asli talebin reddedilmesi halinde ise fer'i talep incelenmektedir. Böylelikle davacı aynı hukuki uyumsuzluk içerisinde birden fazla ihtimali güvence altına alabilmektedir. Terditli dava kurumu, usul ekonomisi ilkesine hizmet etmekte ve gereksiz dava açılmasının önüne geçmektedir. Ancak bu kurumun doğru uygulanabilmesi için talepler arasında hukuki veya ekonomik bağlantının bulunması, taleplerin doğru sıralanması ve hâkimin taleple bağıllık ilkesine uygun hareket etmesi gerekmektedir. Yargıtay kararları da terditli davanın bu özelliklerini istikrarlı biçimde korumaktadır. Bu nedenle terditli dava, hem tarafların hak kayıplarını önleyen hem de yargılamanın etkin şekilde yürütülmesini sağlayan önemli bir usul hukuku kurumudur.

Detaylı Bilgi için;
[Stj. Av. Fatma Şengün](mailto:info@ozgunlaw.com)
info@ozgunlaw.com

Kaynakça:

1. Dr. Meltem ERCAN ÖZLER, Medeni Usul Hukuku'nda Dava Konusu, Aralık 2019, s.359
2. Dr. Meltem ERCAN ÖZLER, Medeni Usul Hukuku'nda Dava Konusu, Aralık 2019, s.360
3. Burcu Çavuş, Medeni Usul Hukukunda Hükmün Tamamlanması, Eylül 2022, s.190
4. Dr. Meltem ERCAN ÖZLER, Medeni Usul Hukuku'nda Dava Konusu, Aralık 2019, s.362
5. Yargıtay 6.HD, 06/10/2022 T., 2021/5570 E., 2022/4606 K. Sayılı İlamı



BÖLGE ADLİYE MAHKEMELERİNE BİR YENİSİ DAHA EKLENDİ!

06.05.2026 tarihli Hakim ve Savcılar Genel Kurulu'nun kararı ile Malatya Bölge Adliye Mahkemesi kuruldu. Malatya Bölge Adliye Mahkemesi'nin 01.09.2026 tarihinde faaliyete geçirilmesi planlanmaktadır.

Hakim ve Savcılar Genel Kurulunca, Malatya Bölge Adliye Mahkemesi'nin yargı çevresi belirlenmiştir. Bu karara göre Malatya Bölge Adliye Mahkemesi'nin yargı çevresi:

- Malatya
- Adıyaman
- Elazığ
- Tunceli

şeklindedir.

Bu yeni kararla birlikte; Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi yargı çevresinden Adıyaman ve Malatya; Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi yargı çevresinden Elazığ; Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi yargı çevresinden ise Tunceli çıkarılarak yeni kurulacak olan Malatya Bölge Adliye Mahkemesi yargı çevresine dahil edilmiştir. Diğer Bölge Adliye Mahkemelerinin yargı çevresi değiştirilmemiş olup aynen devam etmektedir.

Malatya Bölge Adliye Mahkemesi'nin faaliyete geçmesiyle birlikte yukarıda sayılan illerin yargı çevresi işbu yeni Bölge Adliye Mahkemesine geçecektir. Malatya Bölge Adliye Mahkemesi'nin faaliyete geçme tarihi ise 1 Eylül 2026 olarak planlanmaktadır. 1 Eylül 2026 tarihinden itibaren yukarıda sayılan iller yeni açılan Bölge Adliye Mahkemesi yargı çevresinde yer alacaktır.

Kaynak: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/05/20260507-1.pdf>

SOSYAL MEDYADA 15 YAŞ SINIRI DÜZENLEMESİ İÇEREN KANUN DEĞİŞİKLİĞİ RESMÎ GAZETE'DE YAYIMLANDI!

Mayıs 2026 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 7578 sayılı Kanun ile sosyal ağ sağlayıcıları ve dijital oyun platformlarına yönelik önemli yükümlülükler getirildi. Yeni düzenleme, özellikle çocukların dijital ortamlarda korunmasını amaçlayan hükümleriyle dikkat çekiyor.

Kanun kapsamında; sosyal medya platformları için yaş doğrulama sistemi kurulması öngörülürken, 15 yaş altındaki çocukların platformlara erişiminin sınırlandırılması hedefleniyor. Ayrıca 15-18 yaş grubuna yönelik daha güvenli ve ayrılaştırılmış kullanım modellerinin oluşturulması planlanıyor.

Dijital oyun platformları bakımından ise ebeveyn kontrol mekanizmaları ve çocuklara yönelik koruyucu tedbirler zorunlu hale getiriliyor.

Düzenlemelere aykırı hareket eden platformlar hakkında reklam yasağı ve bant daraltma gibi idari yaptırımlar uygulanabilecek.

Söz konusu değişiklikler, 5651 sayılı Kanun çerçevesinde dijital platformların sorumluluğunu genişletmesi bakımından son dönemin en kapsamlı düzenlemeleri arasında değerlendiriliyor.

Kaynak: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/05/20260501-1.htm>

KİRALANANDA ORTAYA ÇIKAN AYIP VE YIPRANMA HALLERİNDE SORUMLULUĞUN DEĞERLENDİRİLMESİ



Kiralanan taşınmazın, kiralayana teslimi sırasında veya sonraki süreçlerde taşınmazdaki hasar veya eksiklikler kimi zaman belirli uyumsuzluklara yol açabilmektedir. Kiralananın, kiracıya teslimi anında taşınmazda var olan hasarların sözleşmenin kurulma aşamasında dikkate alınmaması, kira süresince oluşan olağan veya olağüstü hasarlarda sorumluluğun belirlenmesi ve tahliye sürecinde oluşan hasarlarda sorumluluğun kimde olduğunun belirlenmesi gibi hususlar uygulamada en sık rastlanan sorunlar arasında yer almaktadır. Bu makalede Türk Borçlar Kanunu kapsamında kiraya verenin ve kiracının temel yükümlülükleri incelenerek uygulamada en sık rastlanan uyumsuzluklarda kiracının ve kiraya verenin sorumlulukları değerlendirilecektir.

I. KİRAYA VERENİN SÖZLEŞMEYE UYGUN ŞEKİLDE TESLİM BORCU

A. Kiralananın Sözleşmeye Uygun Şekilde Teslimi

Kiralananın, kiralayan kişiye, sözleşmede kararlaştırılan tüm hususlara uygun teslim edilmesi gerekmektedir. Bu husus TBK 301. Maddede düzenlenmiştir. Buna Göre: "Kiraya veren, kiralananı kararlaştırılan tarihte, sözleşmede amaçlanan kullanıma elverişli bir durumda teslim etmek ve sözleşme süresince bu durumda bulundurmakla yükümlüdür. Bu hüküm, konut ve çatılı işyeri kiralalarında kiracı aleyhine değiştirilemez; diğer kira sözleşmelerinde ise, kiracı aleyhine genel işlem koşulları yoluyla bu hükme aykırı düzenleme yapılamaz"

Kira ilişkisinin kurulması aşamasında sözleşmede belirtilen şartlar teslim anında önem kazanmaktadır. Kimi zaman kira sözleşmesinde gerçeği yansıtmayan beyan ve taahhütler yer almaktadır. Örneğin kiralananın boyanmış bir şekilde teslim edilmemiş olmasına rağmen tahliye aşamasında evin boyanmış olarak teslim edilmesi gerektiğine ilişkin ibareler sözleşmede yer alabilmektedir. Kural olarak evin, teslim alındığı şekilde tahliye edilerek teslim edilmesi gerekmektedir. Taraflar arasında tahliye anında hem sözleşmeden kaynaklanan hususlarda hem de evde oluşan hasar ve yıpranmalardan kaynaklanan birçok uyumsuzluk ortaya çıkabilmektedir.

B. Kiralananın Teslimi Sırasında ve Sonrasında Ortaya Çıkan Ayıplarda Sorumluluğun Belirlenmesi

TBK madde 304'te: "Kiralananın önemli ayıplarla teslimi hâlinde kiracı, borçlunun temerrüdüne veya kiraya verenin kiralananın sonradan ayıplı duruma gelmesinden doğan sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurabilir. Kiralananın önemli olmayan ayıplarla tesliminde ise kiracı, kiralanda sonradan ortaya çıkan ayıplardan dolayı kiraya verenin sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurabilir." şeklinde düzenleme yer almaktadır.

Kiralananın sözleşme ile güdülen amaca uygun biçimde kullanılmasını ve ya işletmesini olanaksız kılacak, yahut da bu kullanma veya işletmeyi önemli surette azaltacak ayıplar, önemli ayıplardır. Örneğin;

yukarıdaki daireye ait pis suların aşağıdaki dükkana akması (3. HD. 8.6.1959; 3848/3237), tahta kurularının veya normal vasıtalarla başa çıkılamayacak surette farelerin kiralananı dol-durmuş olması (BGE 31 II 603), kiralananın kiraya verence taahhüt edilen veya sözleşmenin amacından beklenen verim veya geliri getirmemesi, katı yakıt pazarlama işi için kiralanan yere valiliğin yasaklama nedeniyle ruhsat verilmemesi (3. HD. 6.12.1994; 10123/10964) gibi ayıplar önemli ayıplardır. [1] Kiralanda var olan önemli ayıplar veya sonrasında ortaya çıkan önemli ayıplarda kiracı tarafından TBK 304. Maddesi uyarınca borçlunun temerrüdüne veya kiraya verenin kiralananın sonradan ayıplı duruma gelmesinden doğan sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurabilecektir. Buna göre kiracının TBK 306-308. Maddeleri uyarınca; ayıbın giderilmesini isteyebileceği gibi sözleşmeyi feshetme, kira bedelinin indirilmesi veya zararın giderimi gibi imkanları bulunmaktadır.

"6068 sayılı TBK'nın 301. maddesi ifadesi ile kiraya veren, kiralananı sözleşmede amaçlanan kullanıma elverişli bir durumda teslim etmek ve sözleşme süresince bu durumda bulundurmakla yükümlüdür. Kiraya veren bu borcu sadece fiili bir teslim ile ifa etmiş olmaz. Kiracı kiralananı hangi maksat için tutmuş ise kiralayan o maksada elverişli bir tarzda teslim ile mükelleftir. TBK'nın 304. maddesine göre kiralananın önemli ayıplarla teslimi hâlinde kiracı, borçlunun temerrüdüne veya kiraya verenin kiralananın sonradan ayıplı duruma gelmesinden doğan sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurabilir. Kiralananın önemli olmayan ayıplarla tesliminde ise kiracı, kiralanda sonradan ortaya çıkan ayıplardan dolayı kiraya verenin sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurabilir. TBK'nın 305. maddesine göre ise davacı, kiralananın sonradan ayıplı olması durumunda kiraya verenden ayıpların giderilmesini ve ayıpla orantılı bir indirim yapılmasını ya da zararının giderilmesini isteyebilir. Kiralananın ayıplı olarak teslimi nedeniyle kullanılmasında imkansızlık veya derecesinde düşüklük meydana gelmiş ise bu durumda kiracının TBK'nın 123. ve 125. maddeleri dairesinde hareket ederek mevcut ayıbı uygun bir sürede kiraya verene ihbar etmesi beklenir." [2]

II. KİRALANANIN KİRALANANI ÖZENLE KULLANMA BORCU

A. TBK m.316 Kapsamında kiracının Özen Borcu

Kiracının borçları TBK 313 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Kiracının en önemli borçlarından biri ise kiralananı sözleşmeye uygun olarak özenle kullanmakla yükümlü olmasıdır. Kiracının sözleşmeye uygun bir biçimde kiralananı kullanmamasından kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümü madde 316'da belirtilmiştir. Buna göre:

“Kiracı, kiralananı, sözleşmeye uygun olarak özenle kullanmak ve kiralananın bulunduğu taşınmazda oturan kişiler ile komşulara gerekli saygıyı göstermekle yükümlüdür.

Kiracının bu yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda kiraya veren, konut ve çatılı işyeri kirasında, en az otuz gün süre vererek, aykırılığın giderilmesi, aksi takdirde sözleşmeyi feshedeceği konusunda yazılı bir ihtarda bulunur. Diğer kira ilişkilerinde ise, kiraya veren, kiracıya önceden bir ihtarda bulunmaksızın, yazılı bir bildirimle sözleşmeyi hemen feshedebilir.

Konut ve çatılı işyeri kirasında, kiracının kiralananı kasten ağır bir zarar vermesi, kiracıya verilecek sürenin yararsız olacağına anlaşılması veya kiracının bu yükümlülüğe aykırı davranışının kiraya veren veya aynı taşınmazda oturan kişiler ile komşular bakımından çekilmez olması durumlarında kiraya veren, yazılı bir bildirimle sözleşmeyi hemen feshedebilir.”

Kiralananı işbu madde hükümlerine aykırı biçimde kullanan kiracı, kiraya veren, gerekli bildirimleri yaparak sözleşmeyi feshetme imkanına sahiptir.

B. Kiracının Olağan Kullanımından Kaynaklı Yıpranmalar

“Taraflar arasında 01/05/2009 başlangıç tarihli, 1 yıl süreli kira sözleşmesinin varlığı hususunda herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. 6098 sayılı T.B.K. nun 316. (B.K.nun 256) maddesi hükmü uyarınca kiracı kiralananı tam bir özenle kullanmak ve aynı kanunun 334. (B.K.nun 266) maddesi gereğince sözleşme sonunda aldığı hali ile kiralayana teslim etmekle yükümlüdür. Ancak kiracı sözleşmeye uygun olağan kullanma dolayısıyla oluşan eskime ve bozulmalardan sorumlu olmayıp münhasıran kötü kullanım nedeniyle oluşan zarar ve hasardan sorumludur. Davalının kiralananı kullandığı süre ve kullanma amacı gözetildiğinde olağan kullanımdan kaynaklanan yıpranma ve eskimelerin

olacağı kuşkusuzdur. Nitekim somut olayda da kiralananındaki yıpranmaların olağan kullanımdan kaynaklı olduğu anlaşıldığına göre bu kusurların giderilmesi için gerekli olan 15 güne ilişkin kira bedelinin tazmin edilmesi gereken zarara dahil edilmesi ve davalıdan tahsiline karar verilmesi doğru görülmüştür.” [3]

Yargıtay kararları uyarınca Kiracı, olağan kullanımından kaynaklı yıpranmalardan sorumlu tutulamayacaktır. Örneğin Duvar renginin solması, parkelerde kullanım izleri, muslukların eskimesi vb. olağan kullanımdan kaynaklanan yıpranmalardan kiracının sorumluluğuna gidilemeyecektir. Yalnızca olağan kullanımı aşan hasarlarda sorumluluk gündeme gelebilecektir.

“6098 sayılı T.B.K.’nun 316. maddesi hükmü uyarınca kiracı kiralananı tam bir özenle kullanmak ve aynı kanunun 334. maddesi gereğince sözleşme sonunda aldığı hali ile kiralayana teslim etmekle yükümlüdür. Ancak kiracı sözleşmeye uygun kullanma dolayısıyla oluşan eskime ve bozulmalardan sorumlu olmayıp münhasıran kötü kullanım nedeniyle oluşan zarar ve hasardan sorumludur. Kira sözleşmesinin 10. maddesinde kiracının her zaman kiralanan yerde faaliyet konusunun icrasına yönelik işlevsel ve görsel her türlü dekorasyon, tadilat ve düzenleme yapma yetkisine sahip olduğu, kiraya verenin peşinen izin verdiğinin kabul edildiği ve ayrıca bir izin ve muvafakata gerek bulunmadığı konusunda tarafların anlaşığı, kiracının kira sözleşmesinin sonunda veya öncesinde kiralananı tahliye ederken kendi yaptığı ilave ve dekorasyonların bir kısmını veya tamamını söküp almakta serbest olduğu, kiracının söküp almadığı dekorasyon için bedel talep edemeyeceği, kiraya verenin de bunların sökülmesi ve eski hale getirilmesi için ısrar etmeyeceğinin düzenlendiği görülmüştür.

Bu madde ile kiracıya kiralananın kullanım amacına uygun tadilat ve dekorasyon yapma yetkisi verilmiş, kiralanan tahliye edilirken de yapılan tadilat ve dekorasyonların sökülerek götürülmesi imkanı tanınmıştır. Mahkemece anılan hüküm yanlış yorumlanarak tespit bilirkişi raporunda tespit edilen bir kısım hasarların kullanım amacına uygun olarak yapılan değişiklik olduğunun kabulü ile karar verilmesi doğru değildir. Mahkemece, yapılması gereken, tespit raporunda belirlenen bulguların hareketle dosya üzerinde konusuna uzman bilirkişi aracılığı ile inceleme yaptırılarak, tespit raporunda varlığı belirtilen hasar kalemlerinden her birinin hor kullanım sonucunda mı, yoksa normal kulla-

nımdan mı kaynaklandığının belirlenmesi, hasarın sözleşme hükmü de gözetilerek hor kullanma sonucunda olduğunun belirtilmesi halinde tahliye tarihindeki rayiç birim fiyatları üzerinden yenden fiyat değerlendirmesinin yapılması, tespit edilen yenilenmesi gereken kalemlerden yıpranma (eskime) payı da düşürülerek, denetime elverişli bilirkişi raporu alınarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde eksik incelemeye dayalı olarak hüküm kurulması doğru olmamıştır.” [4]

III. KİRALANANIN TAHLİYESİ VE İADE BORCU

TBK m.334 Kapsamında Geri Verme Borcu

TBK madde 334 kapsamında Kiracı kiralananı ne durumda teslim almışsa, kira sözleşmesinin bitiminde o durumda geri vermekle yükümlüdür. Uygulamada en sık yaşanan uyuşmazlıklar tahliye anında kiralananın teslim alınan şekliyle iade edilmediğinden bahisle ortaya çıkmaktadır. Örneğin evin boyalı teslim edilmesi sebebiyle yeniden boyalı bir şekilde teslim edilmemesi sebebiyle yaşanan uyuşmazlıklar en sık karşılaşılan örneklerdendir.

“Davacı dava dilekçesinde kiralananın saten boyalı olarak teslim edildiğini, davalının plastik boya ile boyadığını ileri sürmüş, yukarıda belirtilen tespit raporunda da boya giderleri hasar kalemleri içinde yer almıştır. Bu şekilde davacı kiraçılık süreci içinde kiralananın davalı tarafından plastik boya yapıldığını kabul etmiş olduğu gibi boyalı olan kiralananın yeniden boyanması hayatın olağan akışına aykırıdır. Diğer yandan kiralananın saten boyalı olarak davalıya teslim edildiği sözleşmede yer almamıştır. Davacı da bu konudaki iddiasını kanıtlayamamıştır. Borçlar Kanunu'nun 266/1. maddesi hükmü gereği, kiracı, kiralananı hangi halde teslim almış ise, o halde geri vermek zorundadır. Normal kullanımdan kaynaklanan eskilik ya da değişiklikten sorumlu değildir. Kiralananın davalı tarafından boyatıldığı tarafların kabülünde olması karşısında kiralananın tahliyesi ve teslimi sırasında davalının boyalı olarak teslim etme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu durumda mahkemece boya masrafına ilişkin alacak kalemi yönünden istemin reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi doğru görülmediğinden hükmün bozulmasına karar vermek gerekmiştir.” [5]

Buna göre sözleşmede evi boyalı teslim edildiği ve tahliye halinde de boyalı olarak teslim edilmesi gerektiğine ilişkin ibarenin yer alması hali ayrı tutulmak üzere; tahliye anında, olağan kullanımdan kaynaklı oluşan yıpranma sebebiyle aynen iade kapsamında evin boyalı teslim edilmesi talep edilemeyecektir.

IV. UYUŞMAZLIKLARDA İSPAT YÜKÜ VE TESPİT TUTANAKLARININ ÖNEMİ

Kira ilişkisinden kaynaklanan ayıp ve hasar uyuşmazlıklarında en önemli hususlardan biri, meydana gelen hasarın varlığının ve niteliğinin ispatıdır.

Uygulamada kiraya verenler tarafından tahliye sonrasında taşınmazda olduğu iddia edilen zararların tazmini talep edilmekte, kiracılar ise bu zararların olağan kullanımdan kaynaklanan yıpranmalar olduğunu ileri sürmektedir.

Bu noktada kiralananın teslim anında düzenlenen teslim tutanakları, fotoğraf kayıtları, ekspertiz raporları ve tahliye sırasında hazırlanan tespit tutanakları önemli delil niteliği taşımaktadır. Özellikle kiralananın hangi durumda teslim edildiğinin yazılı ve görsel delillerle ortaya konulması, sonradan ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümünde belirleyici rol oynamaktadır. Aksi durumda tarafların iddialarının ispatı güçleşmekte ve yargılama süreci uzayabilmektedir.

V. SONUÇ

Kira ilişkilerinde kiralananın teslimi, kullanımı ve tahliyesi süreçlerinde ortaya çıkan ayıp, hasar ve yıpranma halleri uygulamada en sık uyuşmazlığa konu olan meseleler arasında yer almaktadır.

Bu kapsamda, kiralananın teslim anında mevcut olan veya sonradan ortaya çıkan önemli ayıplardan kural olarak kiraya veren sorumlu olup kiracı; ayıbın giderilmesini isteme, kira bedelinde indirim talep etme, zararının tazminini isteme veya gerekli şartların oluşması halinde sözleşmeyi feshetme imkanı mevcuttur.

Buna karşılık kiracı da kiralananı sözleşmeye uygun ve özenli kullanmakla yükümlü olup, olağan kullanımı aşan zarar ve kötüye kullanımdan doğan hasarlardan sorumlu tutulabilecektir.

Öte yandan Yargıtay kararlarına göre, kiracı yalnızca kötü kullanım sonucu meydana gelen zarar ve hasarlardan sorumlu olup, taşınmazın olağan kullanımına bağlı olarak zaman içerisinde oluşan eskime ve yıpranmalardan sorumluluğuna gidileme-

yecektir. Bu nedenle tahliye aşamasında ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, meydana gelen değişikliklerin olağan kullanım sınırları içerisinde kalıp kalmadığının somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte uygulamada uyuşmazlıkların büyük bir kısmı, kiralananın meydana gelen değişikliklerin olağan kullanım sonucu oluşan yıpranma mı yoksa kiracının kusurlu kullanımından kaynaklanan zarar mı olduğu noktasında ortaya çıkmaktadır.

Bu nedenle her somut olayın kendi özellikleri kapsamında değerlendirilmesi, bilirkişi incelemelerinin teknik ve denetime elverişli şekilde yapılması ve tarafların teslim ile tahliye süreçlerini belgeleyerek hareket etmesi hukuki güvenliğin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, kira ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıkların önlenmesi adına kiralananın teslim anındaki durumunun ayrıntılı şekilde tutanak altına alınması, tarafların hak ve yükümlülüklerinin kira sözleşmesinde açık biçimde düzenlenmesi önemlidir.

Detaylı Bilgi için;
[Av. Seymanur Elmas](mailto:info@ozgunlaw.com)
info@ozgunlaw.com



Kaynakça:

1. Yavuz, Nihat, Kira Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2015, Sayfa 85.
2. T.C. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi Esas No.: 2015/15993 Karar No.: 2016/1412 Karar tarihi: 09.02.2016
3. Yargıtay Kararı - 3. HD., E. 2019/2596 K. 2019/4308 T. 8.5.2019
4. Yargıtay Kararı - 6. HD., E. 2015/558 K. 2015/10230 T. 23.11.2015
5. Yargıtay Kararı - 6. HD., E. 2009/1610 K. 2009/5922 T. 22.6.2009

YARGITAY KARARLARINA GÖRE, KİRACI YALNIZCA KÖTÜ KULLANIM SONUCU MEYDANA GELEN ZARAR VE HASARLARDAN SORUMLU OLUP, TAŞINMAZIN OLAĞAN KULLANIMINA BAĞLI OLARAK ZAMAN İÇERİSİNDE OLUŞAN ESKİME VE YIPRANMALAR-DAN SORUMLULUĞUNA GİDİLEMeyecektir.

YARGITAY İÇTİHATLARI IŞIĞINDA: İLAMLI İCRA TAKİBİNDE DAYANAK İLAMIN KALDIRILMASI VEYA BOZULMASININ TASARRUFUN İPTALİ DAVASINA ETKİSİ

I. GİRİŞ

Yargıtay içtihatlarında tasarrufun iptali davası, borçlunun alacaklısını zarara uğratmak kastıyla malvarlığından çıkarmış olduğu mal ve hakların veya bunların yerine geçen değerlerin, tasarruftan zarar gören alacaklı tarafından alacağını elde etmek amacıyla dava açılması ile tekrar borçlunun malvarlığına geçmesini sağlayan bir dava türü olarak tanımlanmaktadır [1].

Tasarrufun iptali davasının dinlenebilmesi için genel dava şartlarının yanında birtakım özel dava şartlarının da gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu şartların biri borçlu hakkında kesinleşmiş bir icra takibinin bulunmasıdır. Tasarrufun iptali davalarında, kesinleşmiş icra takibi dava şartının eksikliği, yargılama sürecinde giderilebilir bir eksikliklerdir. Bununla birlikte, bu tür davalarda icra takibine bağlı davaların gerçekleşmesi, dava devam ederken borcun ödenmiş olması ya da borçlu hakkında yapılan icra takibinin işleminden kaldırılması halinde dava konusuz kalacaktır [2].

Uygulamada; ilamli icra takiplerinde, takip dayanağı ilamın istinaf veya temyiz incelemesi sonucunda kaldırılması ya da bozulması halinde, bu durumun tasarrufun iptali davasına etkisinin ne olacağı hususunda tereddütler yaşanmaktadır.

Zaman zaman, ilk derece mahkemesi kararlarında hatalı hukuki değerlendirme yapılarak, dayanak ilamın bozulduğu gerekçesiyle artık kesinleşmiş takip şartının ortadan kalktığı kabul edilmekte ve tasarrufun iptali davaları dava şartı yokluğu nedeniyle reddedilmektedir. Ne var ki, ilamli icra takibinde dayanak ilamın kaldırılması veya bozulması icra takibini ortadan kaldırmamakta, yalnızca takip işlemleri olduğu yerde durmaktadır. Dolayısıyla, bu durumlarda icra takibi hukuki varlığını korumakta ve tasarrufun iptali davası konusuz kalmamaktadır.

Bu çalışma kapsamında; öncelikle tasarrufun iptali davalarında kesinleşmiş takip şartı incelenecek, ardından ilamli icra takibinde dayanak ilamın kaldırılması veya bozulmasının icra takibine etkisi İİK m. 40 çerçevesinde değerlendirilecek ve son olarak Yargıtay içtihatları doğrultusunda icra takibinin durmasının tasarrufun iptali davasına etkisi ele alınacaktır.



II. TASARRUFUN İPTALİ DAVALARINDA DAVA ŞARTI OLARAK KESİNLEŞMİŞ TAKİP

Tasarrufun iptali davası, İcra ve İflas Kanunu'nun 277 ve devamı maddelerinde düzenlenmektedir. Bu davanın amacı, borçlunun alacaklıdan mal kaçırma kastıyla gerçekleştirdiği tasarrufların, davacı alacaklı bakımından hükümsüz hale getirilmesini sağlamaktır. Bu yönüyle tasarrufun iptali davası, maddi hukuka ilişkin mutlak bir hükümsüzlük sonucu doğurmamakta; yalnızca davacı alacaklıya, tasarruf konusu mal veya hak üzerinde cebri icra yetkisi tanımaktadır.

Tasarrufun iptali davasının dinlenebilmesi için birtakım özel dava şartlarının bulunması gerekmektedir.

Yerleşik Yargıtay içtihatlarında, tasarrufun iptali davası özel şartları; gerçek bir alacağın var olması, borçlu hakkında kesinleşmiş bir icra takibinin bulunması ve iptal konusu tasarrufun borcun doğumundan sonra yapılmış olması şeklindedir:

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu - 2022/58 E., 2022/1818 K. , 21.12.2022 T.

"Tasarrufun iptali davasının dinlenebilmesi için HMK'nın 114. maddesinde düzenlenen ve bütün davalar için geçerlilik taşıyan genel dava şartları yanında bir takım özel dava şartlarının varlığı da aranmaktadır. Bu özel şartlar, Hukuk Genel Kurulunun 23.10.2013 tarihli ve 2013/17-224 E., 2013/1478 K.; 30.03.2016 tarihli ve

2014/17-843 E., 2016/433 K.; 15.11.2017 tarihli ve 2017/17-2361 E., 2017/1371 K. sayılı kararlarında da belirtildiği gibi davacının gerçek bir alacağının olması, borçlu hakkında kesinleşmiş bir icra takibinin bulunması ve iptal konusu tasarrufun borcun doğumundan sonra yapılmış olmasıdır." [3]

Anılan içtihat uyarınca, borçlu hakkında kesinleşmiş bir icra takibinin mevcut olması gerekmektedir. Zira tasarrufun iptali davası, bağımsız bir alacak davası olmayıp icra takibine bağlı bir dava türüdür.

Bununla birlikte; kesinleşmiş icra takibinin varlığının dava şartı niteliğinde olması, bu şartın tasarrufun iptali davasından önce var olması gerektiği ve yargılama sürecinde şart eksikliğinin giderilemez olduğu anlamına gelmemektedir.

Yargılama aşamasında kesinleşmiş olması şartıyla, icra takibine tasarrufun iptali davasından sonra bile başlanabileceği Yargıtay içtihatlarında kabul edilmiştir. Dolayısıyla, tasarrufun iptali davası açıldığı anda, icra takibinin kesinleşmiş olmaması ve dahası icra takibine başlanılmamış olması davanın reddi sebebi değildir [4].

Nitekim Yargıtay içtihatlarında, kesinleşmiş bir icra takibinin mevcut olması dava şartı 6100 sayılı HMK m.115/2 kapsamında sonradan giderilmesi mümkün bir noksanlık olarak kabul edilmektedir:

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu - 2014/843 E. , 2016/433 K. , 30.03.2016 T.

“Ancak HMK’nin 115. maddesinin 2. fıkrasında da ifade edildiği gibi giderilmesi mümkün bir dava şartı noksanlığının bulunması halinde dava hemen reddedilmeyip giderilmesi için süre verilmesi gerekmektedir. İşte giderilebilecek nitelikte bir dava şartının varlığı halinde öncelikle dava şartının tamamlanması için süre verilmesi, bu süre içerisinde eksikliğin giderilmesi halinde davanın esasına girilerek karar verilmesi, aksi halde ise davanın usulden reddine karar verilmesi sözkonusu olabilecektir.

Uygulama ve doktrin tarafından yukarıda da belirtildiği gibi tasarrufun iptali davasında borçlu hakkında kesinleşmiş bir icra takibinin bulunması dava şartı olarak kabul edilmekte olup bu niteliğinden ötürü sözkonusu dava şartı noksanlığının giderilmesi iptal davasına ilişkin yargılama aşamasında da mümkündür.” [5]

Görüldüğü üzere, kesinleşmiş icra takibinin mevcut olması dava şartı olarak kabul edilmekle birlikte, bu şartın yargılama sırasında tamamlanabilmesi mümkündür.

III. İLAMLI İCRA TAKİBİNDE DAYANAK İLAMIN KALDIRILMASI VEYA BOZULMASININ İCRA TAKİBİNE ETKİSİ

İlamli icra takibi, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu’nun 24 ile 41. maddeleri arasında düzenlenmiş olup mahkeme ilamına veya ilam niteliğindeki belgelere dayanılarak başlatılan takip türüdür. Bu takip türünde alacak, mahkeme kararıyla tespit edilmiş olduğundan borçlunun borca itiraz etme imkanı bulunmamaktadır.

İlamli icraya başvurabilmek için kural olarak hükmün kesinleşmiş olması şart değildir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun (HMK) Geçici 3. maddesinin atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun (HUMK) 443. maddesi gereğince kural olarak temyiz edilmiş olması da (icranın geri bırakılması -tehirli icra- kararı getirilmedikçe) ilamın icrasını durdurmamaktadır. [6]

İlamli icraya konu ilamın kesinleşmeden icraya konulmasının ardından takibe dayanak teşkil edene ilamın istinaf veya temyiz incelemesi sonucunda kaldırılması ya da bozulması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda İİK m. 40 hükmünün uygulanması gerekmektedir.

İİK m. 40/1: Bir ilamın bölge adliye mahkemesince kaldırılması veya temyizen bozulması icra muamelelerini olduğu yerde durdurur.

Madde lafzından açıkça anlaşılacağı üzere, bozma veya kaldırma kararı ilamli icra takibini ortadan kaldırmamakta; yalnızca icra işlemlerini olduğu yerde durdurmaktadır. Başka bir anlatımla, bozma kararı geçmişe etkili biçimde takibi hükümsüz hale getirmemekte; yalnızca takip işlemlerinin ilerlemesini geçici olarak engellemektedir. Nitekim Yargıtay içtihatlarında da, dayanak ilamın bozulmasının ilamli icra takibinin iptali sonucu doğurmadığı açıkça ifade edilmektedir:

Yargıtay 12. Hukuk Dairesi - 2018/7067 E. , 2018/12270 K. , 27.11.2018 T.

“İcra işlemleri devam ederken ilamın bozulması halinde, icra işlemleri olduğu yerde durur (İ.İ.K m.40/1). Bu hükme göre, ilamın bozulması ile, ilamın icrası sadece olduğu yerde durur; ilamli icra takibi iptal edilmez.” Hükmün kısmen bozulması ve kısmen onanması halinde, bozulan kısmı için icra işlemleri olduğu yerde durur, hükmün onanan kısmı için ise icra işlemlerine devam edilir. Bir başka yönüyle, mahkeme bozma kararına uyarak yeni bir karar verirse, alacaklı bu yeni ilamın da kesinleşmeden icrasını isteyebilir. Alacaklı, bu yeni ilamın icrasını derdest icra takibi dosyasında isteyebileceği gibi, yeni bir ilamli icra takibi yapmasına da engel yoktur. Mahkemece bozma kararına karşı direnme kararı verilmesi halinde ise, bununla bozma kararı hükümsüz kalır ve bu nedenle bozma ile icranın durması sonucu da ortadan kalkar.

Alacaklı, direnme kararına dayanarak, bozma ile durmuş bulunan ilamli icra takibine aynı dosyada devam edilmesini isteyebilir. Bozma kararına uyan mahkeme, nitelik ve miktar itibarıyla bozulan karara uygun yeni bir karar verirse, alacaklının bu yeni ilamın icrasını derdest icra takibi dosyasında istemesi halinde, borçluya yeniden icra emri gönderilmesine gerek yoktur. Aksi halde, bozma ilamına uyan mahkemece bozmadan sonra verilen yeni ilamda müddeabih ve eklentilerinin değiştirilmesi durumunda, derdest icra takibi dosyasında borçluya ilk icra emri kapsamı dışında yeni bir icra emri gönderilmesi zorunludur.” [7]

Anılan kararda, bozma kararının; icra takibini sona erdirmediği, yalnızca durdurduğu ve takibin hukuki varlığını koruduğu

açıkça ifade edilmektedir. Ayrıca kararda, bozma kararı sonrasında takibin ne şekilde devam etmesi gerektiği ihtimalli olarak açıklanmaktadır. Dolayısıyla, İİK m. 40 hükmü ve Yargıtay içtihatları doğrultusunda, ilamli icra takibinde dayanak ilamın kaldırılması veya bozulmasının, takibin kesinleşmemesi veya iptal edildiği şeklinde yorumlanması mümkün değildir. Bu durumda, takip yalnızca durmakta; bozma sonrası yapılacak yargılama neticesinde verilecek karara göre hukuki sonuç doğurmaya devam etmektedir.

IV. İLAMLI İCRA TAKİBİNİN DURMASININ TASARRUFUN İPTALİ DAVASINA ETKİSİ

Tasarrufun iptali davasında, kesinleşmiş icra takibi dava şartı yönünden belirleyici olan husus, mevcut ve kesinleşmiş icra takibinin varlığıdır.

Zira takip varlığını sürdürdüğü sürece tasarrufun iptali davasının özel dava şartı sağlanmaktadır. Kaldı ki, kesinleşmiş icra takibi dava şartının HMK m.115/2 kapsamında sonradan giderilebilir bir noksanlık olması sebebiyle, kesinleşmiş icra takibi mevcut olmasa dahi bu eksiklik yargılama sürecinde giderilebilmektedir.

Bu sebeplerle, ilamli icra takibine dayanak ilamın bozulması veya kaldırılması halinde icra takibinin durması, tasarrufun iptali davasının özel dava şartı olan “kesinleşmiş icra takibi” şartını ortadan kaldırmamakta, davanın konusuz kalması söz konusu olmamaktadır.

Nitekim, bu hususta Yargıtay uygulaması istikrarlıdır. Yargıtay’a göre, ilamın bozulması takibi ortadan kaldırmamakta; yalnızca İİK m. 40 uyarınca icra işlemlerini durdurmaktadır. Dolayısıyla, ilamli icra takibinin konusu ilamın kaldırılması veya bozulması nedeniyle kesinleşmiş takip şartının ortadan kalktığından söz edilemeyeceğinden, aksi yönde kabul ile davanın reddi şekline hüküm tesis edilmesi hukuka aykırıdır:

Yargıtay 17. Hukuk Dairesi - 2015/3577 E. , 2017/11571K. ,12.12.2017 T.

“Somut olayda, takip konusu borç ... Asliye Ticaret mahkemesinin 2011/10 Esas ve 2011/84 karar sayılı ilamındaki, bu davanın davacıları lehine hükmedilen vekalet ücreti alacağına ilişkin olup ilamli icra şeklinde takibe geçilmiştir.

Takip İİK hükümlerine göre kesinleşmiş ve borçlu adresinde 19.03.2012 tarihinde yapılan hacizde hacze kabil mal bulunmamıştır. Mahkemece ... Asliye Ticaret mahkemesinin 2011/10 Esas ve 2011/84 karar sayılı ilamının bozulduğu bu hali ile takibin kesinleşmediğinden gerekçesi ile dava red edilmiştir.

Oysa ilamlı takipte takip dayanağı ilamın bozulması halinde takibin kesinleşmemesi veya iptali söz konusu olmayıp İİK'nun 40.maddesine göre sadece takip durur, bozma doğrultusunda karar kesinleşir ve alacaklının bir alacağı olmadığı sabit olursa bu halde takip sırasında borçludan tahsil edilen şeyler iade edilir.

Kaldı ki dosya içeriği ve UYAP kayıtlarına göre de, takip dayanağı ... Asliye Ticaret mahkemesinin 2011/10 Esas ve 2011/84 karar sayılı ilamı Yargıtay 11.Hukuk dairesinin 2012/2238 sayılı kararı ile görevli mahkemesinin İş mahkemesi olduğu gerekçesi ile görev yönünden bozulmuş, bozma sonrasında ... İş Mahkemesinin 2014/796 Esas 2015/22 Karar sayılı ilamı ile dava maddi tazminat kısmen kabul edilerek yine davacılar lehine red edilen kısım yönünden vekalet ücretine hükmedilmiş, bu karar da Yargıtay 9.hukuk Dairesinin 2015/9903 Esas 2017/950 Karar sayılı ilamı ile manevi tazminat istemi yönünden bozulmuş ancak maddi tazminat yani davacıların alacaklarının doğduğu tazminat yönünden temyiz istemi red edilmiş ve bu karar aleyhine yapılan karar düzeltme isteği de red olmuştur. Bu durumda davacıların vekalet ücreti alacakları bulunduğunda da sabit olmuştur.

Mahkemece, ön koşulları mevcut olan davanın esası hakkında inceleme yapılarak oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, İİK'nun 40.maddesi ve diğer olgular dikkate alınmadan yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olmuştur."

Bununla birlikte, uygulamada takip dayanağı ilamın akibetinin HMK m. 165 kapsamında bekletici mesele yapılması gerektiği kabul edilmektedir:

İzmir BAM, 5. HD. - 2019/1440 E. , 2020/1747 K. , 11.12.2020 T.

"Bu tür davaların görülebilmesi için, diğer dava koşullarının yanında borçlu hakkındaki takibin kesinleşmiş olması gerekmektedir. Somut olayda, takip konusu borç, İzmir 1.Asliye Ticaret mahkemesinin 2014/498 Esas ve 2015/1089 Karar sayılı

ilamındaki alacağa ilişkin olup, ilamlı icra şeklinde takibe geçilmiştir. Takip, İİK hükümlerine göre kesinleşmiştir. Mahkemece takip dayanağı ilamın bozulduğu bu hali ile takibin kesinleşmediğinden gerekçesi ile dava red edilmiştir. Oysa ilamlı takipte takip dayanağı ilamın bozulması halinde takibin kesinleşmemesi veya iptali söz konusu olmayıp İİK'nun 40.maddesine göre sadece takip durur, bozma doğrultusunda karar kesinleşir ve alacaklının bir alacağı olmadığı sabit olursa bu halde takip sırasında borçludan tahsil edilen şeyler iade edilir.

Bu durumda, anılan dosyanın bekletici mesele yapılarak yargılama sonunda tahsili gereken bir alacağının varlığının saptanması halinde, davanın esasına girilerek İİK'nun 277 ve devamı maddelerine göre inceleme yapılması gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır. (Yargıtay 17.HD'nin 2014/21254 E, 2017/2725 K)."

Anılan kararlar birlikte değerlendirildiğinde; bozma veya kaldırma kararının tasarrufun iptali davasındaki kesinleşmiş takip şartını ortadan kaldırmadığı açıkça görülmektedir.

Bu durumlarda mahkemece yapılması gereken, icra takibine konu ilama ilişkin yargılamayı bekletici mesele yapmak ve tahsili gereken bir alacağın varlığının tespit edilmesi halinde davanın esası hakkında hüküm kurmaktır.

Şayet bozma sonrası yapılacak yargılama neticesinde alacağın mevcut olmadığı kesin biçimde ortaya çıkarsa, artık icranın iadesi söz konusu olacak ve tasarrufun iptali davası konusuz kalacaktır. Buna karşılık, yargılama sonucunda alacaklının alacağı sabit olursa tasarrufun iptali davasının esasına girilerek karar tesis edilmesi gerekmektedir.

Dolayısıyla, sırf takip dayanağı ilamın bozulmuş olması gerekçesiyle kesinleşmiş takip şartının ortadan kalktığı kabulü ile davanın reddine karar verilmesi; İİK m. 40 hükmüne, HMK m. 115/2 hükmüne ve Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

V. SONUÇ

Tasarrufun iptali davası, borçlunun alacaklıyı zarara uğratmak kastıyla gerçekleştirdiği tasarrufların, alacaklı yönünden hükümsüz kılınmasını sağlayan bir dava türüdür.

Bu davanın dinlenebilmesi için aranan "borçlu hakkında kesinleşmiş icra takibi bulunması" şeklinde özel dava şartı, Yargıtay içtihatlarında da kabul edildiği üzere dava açıldığı anda mevcut olmasa dahi yargılama sürecinde tamamlanabilir niteliktedir.

Bununla birlikte, ilamlı icra takibinde dayanak ilamın kaldırılması veya bozulması, İİK m. 40 hükmü gereğince icra takibini ortadan kaldırmamakta; yalnızca icra işlemlerini olduğu yerde durdurmaktadır.

Bu nedenle, icra takibine konu ilam hakkında bozma veya kaldırma kararı verilmiş olması, işbu icra takibine dayanılarak açılan tasarrufun iptali davası yönünden kesinleşmiş icra takibi dava şartının ortadan kaldırmamaktadır.

Yargıtay içtihatlarına göre, ilamlı takipte dayanak ilamın bozulması halinde, mahkemece yapılması gereken; bozulan/kaldırılan ilama ilişkin yargılamanın bekletici mesele yapılması ve alacağın varlığının sabit olması halinde esasa ilişkin hüküm kurulmasıdır.

Detaylı Bilgi için;
[Stj. Av. Osman Serhat Demirci](mailto:info@ozgunlaw.com)
info@ozgunlaw.com

Kaynakça:

1. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2004/15-666 E., 2005/1 K., 02.02.2005 T.
2. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi 2018/3166 E., 2020/2971 K., 01.06.2020 T.
3. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2022/58 E., 2022/1818 K., 21.12.2022 T.
4. Sertkaya Şehabettin Abdulkadir /Kul Süleyman, "Tasarrufun İptali Davaları", 2016, Adalet Yayınevi, Ankara.
5. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2014/843 E., 2016/433 K., 30.03.2016 T.
6. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2018/1000 E., 2022/373 K. 24.03.2022 T.
7. Yargıtay 17. Hukuk Dairesi - 2015/3577 E., 2017/11571K., 12.12.2017 T.
8. İzmir BAM 5. HD., 2019/1440 E., 2020/1747 K., 11.12.2020 T.

İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÖNCEDEN MUVAFAKAT



GİRİŞ

İş hukuku, işçi ile işveren arasındaki ekonomik ve sosyal güç dengesizliğini dikkate alan, işçiyi koruyucu nitelikte emredici hükümler içeren özel bir hukuk dalıdır. Bu koruyucu yapı sebebiyle tarafların sözleşme özgürlüğü mutlak değildir. Özellikle işçinin temel haklarını, çalışma koşullarını ve ekonomik menfaatlerini doğrudan etkileyen konularda işçinin önceden verdiği muvafakat beyanlarının geçerliliği sınırlı tutulmaktadır. Buna karşılık bazı durumlarda ise işçinin önceden verdiği onay hukuken geçerli kabul edilmekte ve iş ilişkisi bu çerçevede sürdürülmektedir.

İş sözleşmelerinde muvafakat, işçinin belirli bir uygulamaya önceden rıza göstermesi anlamına gelmektedir. Ancak iş ilişkisinin bağımlılık unsuru taşıması nedeniyle işçinin her muvafakatinin özgür iradeye dayanıp dayanmadığı tartışmalıdır. Bu sebeple mevzuat, öğreti ve yargı kararları ışığında hangi konularda önceden muvafakat verilebileceği, hangi konularda ise bu muvafakatın geçersiz olduğu ayrıntılı şekilde değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada işçinin önceden muvafakat verebileceği ve veremeyeceği haller, 4857 sayılı İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Anayasal ilkeler ve Yargıtay uygulamaları çerçevesinde incelenecektir.

I. İŞ HUKUKUNDA MUVAFAKAT KAVRAMI

Muvafakat, kişinin belirli bir hukuki işleme veya uygulamaya rıza göstermesi anlamına gelir. İş hukukunda muvafakat çoğu zaman işverenin yönetim hakkı kapsamında gerçekleştireceği bazı işlemler için işçinin önceden verdiği onayı ifade etmektedir.

İşçinin muvafakati çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir:

- İş sözleşmesindeki açık hüküm,
- Toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri,
- Sonradan verilen yazılı onay,
- Fiili davranışlarla ortaya çıkan örtülü kabul.

Bununla birlikte iş hukukunda muvafakatin geçerli sayılabilmesi için bazı şartların bulunması gerekir:

1. İşçinin iradesi sakatlanmamış olmalıdır.
2. Muvafakat açık ve anlaşılır olmalıdır.
3. Emredici hukuk kurallarına aykırı olmamalıdır.
4. İşçinin temel haklarından peşinen vazgeçmesi sonucunu doğurmamalıdır.
5. İşçinin kişilik haklarını zedelememelidir.

İş hukukunda işçiyi koruma ilkesi gereği, özellikle işçi aleyhine sonuç doğuran muvafakat kayıtları dar yorumlanmaktadır.

II. İŞÇİNİN ÖNCEDEN MUVAFAKAT VEREBİLECEĞİ HALLER

A. Fazla Çalışma ve Ulusal Bayram Genel Tatil Çalışmalarına İlişkin Muvafakat

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde ise bu onayın yazılı olması gerektiği belirtilmiştir.

Uygulamada işverenler çoğunlukla iş sözleşmesine "işçi gerektiğinde fazla çalışma yapmayı kabul eder" şeklinde hükümler koymaktadır. Yargıtay uygulamasında bu tür genel muvafakat kayıtlarının tek başına sınırsız bir fazla çalışma yetkisi vermediği kabul edilmektedir. Ancak işçinin başlangıçta fazla çalışmaya prensip olarak rıza göstermesi mümkündür.

Bununla birlikte işçi daha sonra bu muvafakatini geri çekebilir. Ayrıca:

- Yıllık 270 saat sınırı,
- Fazla çalışma ücretinin ödenmesi,
- Sağlık ve güvenlik kurallarına uyulması,
- Zorunlu dinlenme sürelerinin korunması gibi emredici hükümler muvafakat ile bertaraf edilemez.

Dolayısıyla işçi fazla çalışmaya önceden muvafakat verebilir; ancak bu muvafakat

işveren açısından sınırsız bir yetki doğurmaz.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma bakımından da benzer bir durum söz konusudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçi ancak onayla çalıştırılabilir. Bu onay iş sözleşmesinde önceden alınabileceği gibi sonradan ayrıca da verilebilir.

Yargıtay uygulamasında iş sözleşmesinde yer alan "işçi gerekli hallerde resmi tatillerde çalışmayı kabul eder" şeklindeki hükümlerin kural olarak geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Ancak bu muvafakat yalnızca çalışma bakımından sonuç doğurur; işverenin ulusal bayram ve genel tatil ücretini ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Dolayısıyla işçi önceden resmi tatillerde çalışmayı kabul edebilir, ancak:

- UBGT ücretinden vazgeçemez,
- Çalışmasının karşılığı olan ek ücret hakkını kaybetmez,
- Dinlenme hakkını tamamen ortadan kaldıran sınırsız uygulamalara tabi tutulamaz.

Bu nedenle iş sözleşmesindeki önceden verilmiş muvafakat, yalnızca çalışmanın hukuki dayanağını oluşturmakta; ücret ve diğer işçilik haklarını ortadan kaldırmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde ise bu onayın yazılı olması gerektiği belirtilmiştir.

Uygulamada işverenler çoğunlukla iş sözleşmesine "işçi gerektiğinde fazla çalışma yapmayı kabul eder" şeklinde hükümler koymaktadır.

Yargıtay uygulamasında bu tür genel muvafakat kayıtlarının tek başına sınırsız bir fazla çalışma yetkisi vermediği kabul edilmektedir. Ancak işçinin başlangıçta fazla çalışmaya prensip olarak rıza göstermesi mümkündür.

Bununla birlikte işçi daha sonra bu muvafakatini geri çekebilir. Ayrıca:

- Yıllık 270 saat sınırı,
- Fazla çalışma ücretinin ödenmesi,
- Sağlık ve güvenlik kurallarına uyulması,
- Zorunlu dinlenme sürelerinin korunması

gibi emredici hükümler muvafakat ile bertaraf edilemez.

Dolayısıyla işçi fazla çalışmaya önceden muvafakat verebilir; ancak bu muvafakat işveren açısından sınırsız bir yetki doğurmaz.

B. Denkleştirme Uygulamasına Muvafakat

İş Kanunu'nun 63. maddesi kapsamında denkleştirme esasının uygulanabilmesi için işçinin onayı aranır. Denkleştirme sistemi ile bazı haftalarda çalışma süresi artırılabilir, diğer haftalarda azaltılarak ortalama haftalık çalışma süresi korunabilir.

İşçinin iş sözleşmesinde veya ayrıca düzenlenen bir belgede denkleştirme uygulamasını kabul etmesi mümkündür. Ancak günlük azami çalışma süresi olan 11 saat sınırı yine aşılmaz.

Bu nedenle denkleştirme uygulamasına ilişkin önceden verilmiş muvafakat kural olarak geçerlidir.

C. Ücretin Banka Hesabına Ödenmesine İlişkin Muvafakat

İşçi ücretinin banka aracılığıyla ödenmesine muvafakat verebilir. Hatta belirli işyerlerinde bu durum mevzuat gereği zorunludur. İşçinin banka hesabı bildirmesi veya sözleşmede buna ilişkin hüküm bulunması geçerli kabul edilir.

D. Elektronik İzleme ve Veri İşleme Süreçlerine Muvafakat

Teknolojik gelişmelerle birlikte işverenler işyerlerinde kamera sistemi, araç takip sistemi, e-posta denetimi ve biyometrik veri uygulamaları kullanmaktadır. Bu alanlarda işçinin açık rızası önem taşımaktadır.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında işçinin kişisel verilerinin işlenmesinde bazı durumlarda açık rıza aranabilmektedir.

İşçi; Parmak izi sistemi, Araç takip sistemi, Kurumsal e-posta denetimi, Kamera kaydı,

Konum verisi işlenmesi gibi uygulamalara belirli sınırlar içinde muvafakat verebilir.

Ancak verilen muvafakatin: Belirli ,açık ,aydınlatılmış ve özgür iradeye dayalı olması gerekir. İşçinin kişilik haklarını ağır şekilde ihlal eden ölçüsüz denetim uygulamaları ise muvafakat bulunsa dahi hukuka aykırı kabul edilebilir.

Bununla birlikte öğretide ve Kişisel Verileri Koruma Kurulu uygulamalarında iş ilişkisinde işçi-işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi nedeniyle açık rızanın her zaman özgür iradeye dayanmayabileceği kabul edilmektedir. Bu nedenle kişisel veri işleme faaliyetlerinin mümkün olduğu ölçüde açık rızadan ziyade kanuni yükümlülük, sözleşmenin kurulması veya meşru menfaat gibi diğer hukuki sebeplere dayandırılması gerektiği ifade edilmektedir.

E. Rekabet Yasağı Sözleşmesi

Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen rekabet yasağı sözleşmeleri, işçinin iş sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden sonra belirli faaliyetlerde bulunmamasını öngören anlaşmalardır.

İşçi önceden rekabet yasağına muvafakat verebilir. Ancak bu muvafakatin geçerli olması için:

- Yazılı şekilde yapılması,
- İşverenin korunmaya değer menfaatinin bulunması,
- Yer, zaman ve konu bakımından sınırlı olması,
- İşçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürmemesi

gerekir. Aksi halde hakim tarafından rekabet yasağı tamamen veya kısmen geçersiz sayılabilir.

F. İş Koşullarında Esaslı Olmayan Değişikliklere Muvafakat

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan bazı değişiklikler için işçi önceden muvafakat verebilir. Örneğin:

- Departman değişikliği,
- Benzer görevlerde görevlendirme,
- Aynı il sınırları içindeki işyeri değişikliği,
- Çalışma organizasyonundaki makul düzenlemeler

gibi hususlarda iş sözleşmesine hüküm konulması mümkündür. Ancak bu yetki dürüstlük kuralına uygun kullanılmalıdır.

Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca iş koşullarında esaslı değişiklikler işçinin yazılı kabulüne bağlıdır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklikler ile işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırıcı esaslı değişikliklerin birbirinden ayrılması gerekir. İşçinin henüz kapsamı belirli olmayan ve ileride doğabilecek tüm esaslı değişiklikleri peşinen kabul ettiği ne ilişkin genel nitelikteki muvafakat hükümleri çoğu zaman geçerli kabul edilmemektedir.

III. İŞÇİNİN ÖNCEDEN MUVAFAKAT VEREMEYECEĞİ HALLER

A. Ücret Ve Kıdem İhbar Tazminatı Haklarından Önceden Feragat

İşçinin ücret hakkı anayasal koruma altındadır. İşçi henüz doğmamış ücret alacaklarından önceden feragat edemez.

Örneğin:

- Fazla mesai ücretinden peşinen vazgeçme,
 - Ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinden feragat,
 - Yıllık izin ücretinden vazgeçme,
 - Asgari ücretin altında çalışmayı kabul etme
 - Kıdem ve İhbar tazminatından vazgeçme
- gibi hükümler geçersizdir.

İş Kanunu'nun emredici hükümleri gereğince işçi ücret haklarından peşinen vazgeçemez. Bu tür kayıtlar Yargıtay tarafından çoğu zaman geçersiz kabul edilmektedir.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinden Vazgeçme

İşçi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden önceden feragat edemez.

Örneğin:

- Koruyucu ekipman kullanılmamasını kabul etmek,
 - Riskli çalışma koşullarına itiraz etmeyeceğini taahhüt etmek,
 - İş kazası halinde işvereni sorumsuz tutmak
- gibi muvafakatler geçersizdir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işverenin gözetim borcu emredici niteliktedir. İşçinin muvafakati işverenin sorumluluğunu kaldırmaz.

C. Kişilik Haklarını Ağır Şekilde İhlal Eden Müdahalelere Muvafakat

İşçi kişilik haklarını ağır şekilde ihlal eden uygulamalara geçerli şekilde muvafakat veremez.

Örneğin:

- Sürekli ses kaydı alınması,
- Soyunma odalarının kamerayla izlenmesi,
- Özel hayatın aşırı denetlenmesi,
- İnsan onurunu zedeleyen aramalar gibi uygulamalar hukuka aykırı kabul edilmektedir.

Kişilik hakları Anayasa ve Türk Medeni Kanunu ile korunduğundan, işçinin bu haklardan sınırsız biçimde vazgeçmesi mümkün değildir.

D. Çalışma Sürelerine İlişkin Emredici Sınırların Aşılması

İşçi günlük veya haftalık azami çalışma sürelerinin aşılmasına geçerli şekilde muvafakat veremez.

Örneğin:

- Günlük 11 saatin sürekli aşılması,
- Dinlenme sürelerinin kaldırılması,
- Hafta tatilinin kullandırılmaması gibi uygulamalar işçinin rızası bulunsa dahi hukuka aykırıdır.

İş hukukundaki çalışma süreleri kamu düzeni niteliğinde kabul edilmektedir.

E. Sendikal Haklardan Vazgeçme

İşçi sendikaya üye olmama veya sendikal haklarını kullanmama yönünde önceden bağlayıcı muvafakat veremez.

Anayasa ile güvence altına alınan sendika özgürlüğü kapsamında:

- Sendikaya üye olmaktan vazgeçme taahhüdü,
- Grev hakkından peşinen feragat,
- Toplu iş sözleşmesi haklarından vazgeçme

gibi hükümler geçersizdir.

F. Yıllık Ücretli İzin Hakkından Önceden Feragat Edilememesi

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı anayasal dinlenme hakkının bir yansımasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. İşçinin henüz doğmamış yıllık izin haklarından peşinen feragat etmesi veya izin yerine ücret almayı kabul etmesi hukuken geçerli değildir. Yargıtay uygulaması da yıllık izin hakkının kamu düzenine ilişkin niteliğini vurgulamaktadır.

IV. YARGITAY UYGULAMASINDA ÖNCEDEN MUVAFAKAT

Yargıtay kararlarında genel eğilim, işçinin ekonomik bağımlılığı nedeniyle önceden verilen muvafakatlerin dar yorumlanması yönündedir.

Özellikle Yargıtay:

- Genel işlem koşulu niteliğindeki kayıtları,
- İşveren lehine tek taraflı düzenlemeleri,
- İşçinin temel haklarını sınırlayan sözleşme hükümlerini çoğu zaman geçersiz kabul etmektedir.

Yargıtay 7.Hukuk Dairesi 2013/21489 E. 2014/5547 K.

"İşverenin işçiyi işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullandırılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiyi kullandırılmayan izinler karşılığı

olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir.

4857 sayılı Yasanın 53 üncü maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin, işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz."

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2020/5440 E. , 2021/2876 K.

"Davalı işverence; feshe dayanak yapılan 15 ve 16. dönem Toplu İş Sözleşmelerine göre işçinin yüz kızartıcı suçlardan mahkumiyeti halinde işe yeniden başlatılmayacağı bu sebeple yapılan fesih sebebiyle kıdem tazminatı ödenmesi gerekmediği savunulmuş ise de toplu iş sözleşmelerindeki konuya ilişkin düzenlemelerin fesih ve yeniden işe başlatma ile ilgili olduğu ve sözleşmelerde işçiyi kıdem tazminatı ödenmeyeceğine yönelik bir hükme yer verilmediği görülmektedir.

Kaldı ki; toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerin kanunların mutlak emredici hükümlerine aykırı olamayacağı, sadece nispi emredici hükümlerin yani işçi lehine konulan hükümlerin aksinin toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine değiştirilmesinin mümkün olduğu dikkate alındığında; işyeri dışında gerçekleşen bir suç sebebiyle hüküm giyilmesi halinde kıdem tazminatı ödenmeyeceğine dair bir toplu iş sözleşmesi hükmü kanunun mutlak emredici hükmüne aykırı olacağından geçersizdir."



Buna karşılık iş organizasyonunun gerek-tirdiği makul uygulamalarda işçinin önce-den verdiği muvafakat geçerli sayılabilmektedir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2011/12029 E. , 2013/11935 K.

“Buna göre; genel tatil günleri, 1 Ocak, 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos günleri ile Arife günü saat 13.00’da başlanan üç buçuk günlük Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13.00’de başlayan dört buçuk günlük Kurban Bayramı günlerinden oluşur. Ulusal bayram günü 28 Ekim saat 13.00 ten itibaren başlayan 29 Ekim günü de devam eden bir buçuk gündür. 2429 sayılı Yasanın, 5892 sayılı Yasayla değişik 2 nci maddesi uyarınca da 1 Mayıs genel tatil günüdür. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.”

Yargıtay’ın özellikle şu ilkeleri benimsediği görülmektedir:

1. İşçi aleyhine yorum yasağı,
2. İşçiyi koruma ilkesi,
3. Emredici hükümlerin üstünlüğü,
4. Ölçülülük ilkesi,
5. Dürüstlük kuralı.

Bu nedenle her somut olay bakımından muvafakatin kapsamı, niteliği ve işçiyeye etkisi ayrıca değerlendirilmektedir.

İncelenen Yargıtay kararlarında ortak nokta, işçinin ekonomik açıdan işverene bağımlı olması sebebiyle önceden verilen muvafakatlerin mutlak biçimde geçerli kabul edilmemesidir. Yüksek Mahkeme özellikle işçinin temel haklarından peşinen vazgeçmesi sonucunu doğuran hükümler ile genel işlem koşulu niteliğindeki sözleşme kayıtlarını sıkı denetime tabi tutmaktadır.

SONUÇ

İşçinin önceden muvafakati konusu, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi ile sözleşme serbestisi arasındaki dengenin en net hissedildiği alanlardan biridir. İş hukukunda temel hakların korunması amacıyla işçinin bazı haklarından peşinen vazgeçmesi mümkün görülmemektedir.

Özellikle ücret, yıllık izin, kıdem tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği ile kişilik haklarına ilişkin konularda verilen muvafakatler çoğu zaman geçersiz kabul edilmektedir. Buna karşılık iş organizasyonuna ilişkin, ölçülü ve makul düzenlemeler bakımından

işçinin önceden verdiği muvafakat hukuken sonuç doğurabilmektedir.

Yargıtay uygulaması da genel olarak işçi lehine yorum ilkesini benimsemekte ve işçinin ekonomik bağımlılığı nedeniyle verilen muvafakatleri sıkı denetime tabi tutmaktadır.

Sonuç olarak iş sözleşmelerinde yer alan muvafakat hükümlerinin geçerliliği değerlendirilirken yalnızca taraf iradeleri değil; iş hukukunun emredici yapısı, işçinin korunması ilkesi, ölçülülük ve temel hakların korunması birlikte dikkate alınmalıdır.

Özellikle dijitalleşme, uzaktan çalışma modelleri ve veri işleme süreçlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte iş ilişkisinde muvafakat kavramının kapsamı giderek genişlemektedir.

Bu nedenle önümüzdeki dönemde işçinin özgür iradesinin gerçekten oluşup oluşmadığı sorunu, hem öğretide hem de yargı kararlarında daha yoğun tartışılacak alanlardan biri olmaya devam edecektir.

Detaylı Bilgi için;
[Stj. Av. Ahmet Berke Baştuğ](mailto:info@ozgunlaw.com)
info@ozgunlaw.com



Kaynakça:

1. Yargıtay 7.Hukuk Dairesi 2013/21489 E. 2014/5547 K. sayılı kararı
2. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2020/5440 E. 2021/2876 K. sayılı kararı
3. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2011/12029 E. 2013/11935 K. sayılı kararı

İŞ SÖZLEŞMELERİNDE YER ALAN MUVAFAKAT HÜKÜMLERİNİN GEÇERLİLİĞİ DEĞERLENDİRİLMİRKEN YALNIZCA TARAF İRADELERİ DEĞİL; İŞ HUKUKUNUN EMREDİCİ YAPISI, İŞÇİNİN KORUNMASI İLKESİ, ÖLÇÜLÜLÜK VE TEMEL HAKLARIN KORUNMASI BİRLİKTE DİKKATE ALINMALIDIR.



AYM'DEN HMK DÜZENLEMESİNE İPTAL: İSTİNAF SONRASI TEMYİZ YOLUNU KAPATAN KURAL ANAYASA'YA AYKIRI BULUNDU!

Anayasa Mahkemesi'nin 21 Mayıs 2026 Perşembe günü 33260 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2026/49 E. 2026/48 K. sayılı ve 26/02/2026 tarihli kararı ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362. Maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendinde yer alan, "Miktar veya değeri kırk bin Türk Lirasını (bu tutar dâhil) geçmeyen davalara ilişkin kararlar." şeklindeki düzenlemenin, "istinaf başvurusunun kısmen veya tümünden kabulü hali" yönünden iptaline karar verilmiştir.

Yüksek Mahkeme gerekçesinde; ilk derece mahkemesince verilen ve temyiz yolu kapalı olan kararların, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun kabulü ile kaldırılarak işin esası hakkında ilk elden yeni bir hüküm kurulması halinde, bu karara karşı temyiz kanun yoluna başvurulamamasının hükmün denetlenmesini talep etme hakkını zedeleyeceğini belirtmiştir. Düzenlemenin bu haliyle Anayasa'nın 13. ve 36. maddelerine aykırı olduğu tespit edilmiştir.

Kaynak: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/05/20260521-9.pdf>

VERGİ USUL KANUNU GENEL TEBLİĞİ (SIRA NO: 593) RESMÎ GAZETE'DE YAYIMLANDI!

Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından hazırlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 593), 8 Mayıs 2026 tarihli ve 33247 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe girdi.

Tebliğin konusunu; kayıtlı ekonominin desteklenmesi, elektronik belge uygulamalarının yaygınlaştırılması, iş süreçlerinin kolaylaştırılması, düzenlenmesi zorunlu olan elektronik belgelerin tahsilat bilgilerini içerecek şekilde bütünlük olarak düzenlenmesi ile vergiye uyum düzeyinin artırılması amacıyla yeni nesil ödeme kaydedici cihazlardan elektronik belgelerin düzenlenebilmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi oluşturmaktadır.

Tebliğ ile; Yeni Nesil Ödeme Kaydedici Cihazlar (YN ÖKC) aracılığıyla e-Fatura ve e-Arşiv dâhil olmak üzere elektronik belgelerin düzenlenebilmesi mümkün hâle getirilmiştir. Bu sayede, farklı cihaz veya ek bir yazılım kullanımına gerek olmaksızın, tek bir cihaz üzerinden tüm fatura ve belgeler düzenlenebilecektir.

Yeni sistemde, YN ÖKC üzerinden e-belge düzenleme hizmeti sunmak isteyen üreticilerin Gelir İdaresi Başkanlığı'na başvurarak belirlenen teknik ve güvenlik şartlarını sağlaması zorunlu hale getirilmiştir. GİB, düzenlenecek belge türlerine ve mükellef gruplarına göre farklı teknik kriterler belirleyebilecektir. Ayrıca cihazların teknik uygunluğu süreçlerinde GİB ile birlikte TÜBİTAK tarafından değerlendirme yapılacağı düzenlenmiştir.

Kaynak: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/05/20260508-13.htm>



Alanında uzman avukatlardan oluşan ekibi ile faaliyet gösteren Özgün Hukuk Bürosu, ulusal ve çok uluslu şirketlere hizmet vermektedir. Bu kapsamda, müvekkillerin ihtiyaçlarına olabilecek en kısa zamanda cevap verebilecek organizasyon yapısı kurulmuş olup, temel prensip müvekkillerin kıdemli avukat kadrosuyla her zaman iletişim kurabilmesi ve her konuda bilgi sahibi olmasının sağlanmasıdır.

Bankacılık ve finans, eğitim, sağlık, otomotiv, kimya ve savunma, teknoloji, enerji, maden, inşaat ve gayrimenkul sektörleri başta olmak üzere değişik iş ve ticaret sektörlerinde faaliyet gösteren kurumsal müvekkillere ve sivil toplum kuruluşlarına hizmet veren Özgün Hukuk, tüm müvekkilleri ile bir iş ortağı titizliği ile çalışmayı prensip edinmiştir.

Özgün Hukuk Bürosu, Türkiye'nin önde gelen finans kurum ve kuruluşlarına, şirketlere ve şahıslara Türkiye'de ve yurtdışında alacak tahsilatı konusunda hukuki hizmet sağlamaktadır. Bu kapsamda yurtdışına kaçırılan malvarlıklarının mal varlığı araştırması yapılarak tespit edilmesi ve alacağın bu yolla tahsil edilmesi hususunda hukuki hizmet verilmektedir.

Özgün Hukuk Bürosu, Britanya, Belçika, Fransa, İspanya ve İtalya'dan avukatlar tarafından Kasım, 1988'de kurulan PLG International Lawyers'ın tek Türk üye hukuk bürosudur. PLG, Avrupa'nın ilk birleşik uluslararası hukuk uygulamasıdır.

Sülün Sok. No:8 34330 1.Levent Beşiktaş / TÜRKİYE
Tel : +90 212 356 3210(pbx) / +90 212 325 2307(pbx)
Faks : +90 212 356 3213
E-posta : info@ozgunlaw.com
İnternet sitesi: www.ozgunlaw.com

Bizi Takip Edin!

