

2016/3. DÖNEM SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK SINAVI

HUKUK

SINAVI SORULARI

3 ARALIK 2016 CUMARTESİ

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

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

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

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

CEVAP 1: Hakim özel hukuk dalları içerisinde (TTK, Borçlar Hukuku gibi dallarda) karar verirken öncelikle yazılı kurallara yani emredici hükümlere bakar. Çünkü pozitif yazılı kuralları Anayasa 7.Maddeye göre Yasama organı tarafından yapılmaktadır. Hakim olay karşısında öncelikle yazılı kuralların var olup olmadığına bakmalıdır. Önüne gelen konu ile ilgili yazılı bir kural yok ise tarafların kendi aralarında yaptığı akid (sözleşme)' ye bakacaktır bu boşluk sözleşme hükümlerine göre de çözülemiyorsa ticari bir dava ise ticari hayat örf adeti, borçlar hukukunu ilgilendiren bir konu ise de borçlar hukuku tehammüllerine göre karar vermelidir. Eğer tüm bu durumlara göre yine de davaya karar veremiyor ise objektif ve takdir yetkisini kullanarak bu hukuk boşluğunu doldurarak kanun yaratacaktır.

CEVAP 2:

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

CEVAP 3:

Borçlar Hukukuna hakim olan ilkelerden biri sözleşme serbestliği ilkesi olup sözleşme şartnameleri tarafların özgür iradelerine bırakılmıştır. Sözleşme serbestisi, bireylerin hukuk düzeninin çizdiği sınırlar içerisinde dilediği sözleşmeyi, dilediği kişiyle, dilediği içerikte, dilediği şekilde kurabilmesi, değiştirebilmesi ve dilediğinde sona erdirebilmesi anlamına gelmektedir. Ancak hiçbir sözleşmenin edimi emredici kurallara, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı, kanunun aradığı şekil şartına aykırı ve muvazaalı olamaz. Bu kurallara uygun sözleşme hukuki fiil sayılıp bu sözleşmeler taraflarca ikale ile sona erdirilebilir, değiştirilebilir ve yenilenebilir.

CEVAP 4:

İş Sözleşmeler üç şekilde sona erebilir. Bunlar Genel sebepler, Derhal fesih sebepleri ve süreli fesih sebepleridir. Soru da derhal fesih sebepleri sorulmaktadır. Derhal fesih sebepleri işçi ve işveren için ayı koşullardır.

İşçi ve işveren sebepleri Derhal Fesih Sebepleri;

- a) Sağlık Sebepler
- b) İyi niyet ahlak kurallarına aykırılık
- c) Zorlayıcı sebepler
- d) İşçinin tutuklanması (Sadece işveren içindir bu koşul)

Sağlık sebepleri:

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

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

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

Zorlayıcı sebepler:

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