

## Bölge Adliye Mahkemesi, yabancı ortağı tarafından Türkiye'deki iştirakinin çalışanlarına taahhüt edilen primin/ ödülün ödenmemesinden, Türkiye'deki şirketin işveren sıfatıyla sorumlu olmayacağına hükmetmiştir

*Ekim 2023*



Değerli Müvekkillerimiz, Meslektaşlarımız ve Çalışma Arkadaşlarımız,

Bölge Adliye Mahkemesi, yakın tarihli bir içtihadıyla, işveren şirketin hakim ortağı konumundaki ortağının, işveren şirket çalışanlarına taahhüt ettiği ödülün ödenmemesinden, işveren şirketin sorumlu tutulamayacağına hükmetmiştir. Yine aynı içtihatla birlikte, hakim ortak yabancı bir şirket olmasına rağmen, zorunlu arabuluculuğun doğrudan yabancı şirkete karşı başlatılması gerektiği, adres ve iletişim bilgilerini araştırmaya arabuluculuk bürosunun kanunen yetkili olduğu tespit edilmiştir

Çalışanların daha uzun süre aynı işyerinde çalışmasını temin etmek ve çalışma performansını artırmak amacıyla işverenler tarafından çeşitli teşvik modelleri geliştirilmektedir. Bunlardan en bilinenleri, çalışanlara belirli bir süreye yayılarak hak edişi sağlanan hisse tahsis edilmesi (stock option) veya hisseye bağlı prim, bonus ödemesi gibi doğrudan maddi karşılık verilmesidir.

Yabancı hukukta daha geniş yer bulan bu gibi menfaatler, Türkiye'de bulunan işveren şirketin doğrudan ya da dolaylı ortağı konumunda bulunan yabancı bir şirket veya başka bir grup şirketi tarafından vaat edildiğinde ise çok katmanlı hukuki sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Menfaatin temininden işverenin mi yoksa doğrudan bu vaadi gerçekleştiren tarafın mı sorumlu olacağı, hak ediş koşullarının ne olduğu, bunun için çalışan ile şirket politikasının düzenlendiği genel politikalar haricinde ayrı bir sözleşme yapılmasının gerekli olup olmadığı soruları sıklıkla gündeme gelmektedir.

Bu hukuki sorunları esas alan bir uyuşmazlık, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi tarafından karara bağlanmış ve bu türden uyuşmazlıklar için emsal teşkil edebilecek bir karar verilmiştir. Davacı çalışan, Türkiye'ye mukim bir şirketin çalışanıdır. İşveren şirketin hâkim ortağı konumunda, yabancı bir fon şirketi yer almaktadır. Hakim ortak, işveren şirketin üst düzey çalışanlarını teşvik etmek maksadıyla, kendi hisselerinin devri sonucunda elde edeceği kazanç endeksli olarak bu çalışanlara ödül/ prim olarak isimlendirilen bir teşvik sağlamıştır. Bu amaç için ilgili her çalışanla müstakil birer ödül sözleşmesi imzalanmış, ödüle hak kazanma koşulları ise çalışan tarafından imzalanmayan ayrı bir belgede düzenlenmiştir. Çalışan ile imzalanan sözleşmede ise genel kuralları

düzenleyen belgeye atfen, orada yazılı hüküm ve koşullara tabi olduğu belirtilmiştir. İşveren şirketin ödüle ilişkin bu sözleşmelerde adı geçmemekte veya imzası yer almamaktadır.

Uyuşmazlık, başka bir sebeple istifa etmiş bir çalışanın, kendisine hisse devri sonrası ödül ödemesi yapılmadığı iddiasıyla dava açmasıyla başlamıştır. İlk derece iş mahkemesi, hem işveren şirketin hem de hâkim ortağın ödül ödemesinden sorumlu olduğuna hükmetmiş; kararı davalı şirketler istinafa götürmüştür.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, uyuşmazlığın iş ilişkisi devam ederken akdedilen sözleşmeden kaynaklandığı gerekçesiyle, uyuşmazlığı görmeye iş mahkemelerinin yetkili olduğunu tespit etmiştir. İşveren şirketin husumet itirazını değerlendiren istinaf mahkemesi, ödül anlaşmasının hakim ortak ve davacı çalışan arasında yapıldığını, işveren şirketten bağımsız olarak bir ödül taahhüt edildiğini ve işveren şirketin bu taahhüt altına girmesini gerektiren başka bir kanuni veya sözleşmesel yükümlülük olmadığını gerekçe ederek husumet itirazını kabul etmiştir. Bu sebeple, ilk derece mahkemesi kararı işveren şirket yönünden kaldırılmıştır.

Hakim ortağın itirazlarından birisi, davacı çalışanın doğrudan yabancı şirkete yönelik zorunlu arabuluculuğa başvurmadığı ve dava açıldıktan sonra vekillere tebligat yapılarak bu sürecin tamamlanmasına yönelik olmuştur. Bu itirazı değerlendiren istinaf mahkemesi, arabuluculuk mevzuatında, aleyhine başvuru yapılan karşı tarafın yerleşim yerinin yurtdışında olması halinin istisna olarak öngörülmediğini, hatta arabuluculuk bürosuna iletişim bilgisi verilmemiş olsa bile; büronun, resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkili kılındığını belirtmiştir. Dolayısıyla zorunlu arabuluculuk dava şartının hakim ortak şirket yönünden dava açılmadan önce yerine getirilmediği, dava açıldıktan sonra bu şartın yerine getirilmesinin olanaklı olmadığı belirtilmiştir. Neticeten istinaf mahkemesi, dava şartı yokluğu sebebiyle davanın usulden reddine karar vermiştir.

Bu karar, işveren şirketten bağımsız taahhüt edilen bir teşvik veya ödülün, işverenin müşterek ve müteselsil sorumluluğunu doğurmayacağı değerlendirilmesi yönünden emsal niteliğindedir. Bu tip teşvik veya ödüllerin adeta bir ücret eki niteliğinde görülmesi ve bu sebeple işveren şirketin her halükarda sorumlu kabul edilmesi, mevcut iş hukuku içtihadının bir parçası olarak değerlendirilse de bu kararla birlikte istisnai şartların farklı değerlendirmeyi gerektiği ortaya çıkmıştır.

Dava şartı olarak zorunlu arabuluculuğun her derece mahkemesi tarafından çok ciddi şekilde takip edilmesi ve dava üzerinden yıllar geçse de bu eksikliğin bir bozma sebebi yapılabileceği ise işveren ve işveren vekilleri tarafından bu sürecin yakından takip edilmesi gerektiğini göstermiştir. Netice itibarıyla iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk, sonradan eksikliği giderilemeyecek, dava öncesi bir süreci ifade etmektedir.

Detaylarla ilgili olarak arzu ettiğiniz zaman bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Saygılarımızla,



**Elvan Aziz**  
Ortak Avukat  
eaziz@paksoy.av.tr



**Onur Çeliker**  
Counsel  
oceliker@paksoy.av.tr



**Osman Pepeoğlu**  
Avukat  
opepeoglu@paksoy.av.tr