

Uzun Vadeli Teşvik Planı ve Teşvik Ödülü

Öz

Uzun vadeli teşvik planları ve teşvik ödülü, şirketlerin rekabet gücünün ve karlılığının korunmasında önemli rol oynayan yönetici ve diğer kilit çalışanların uzun vadede elde tutulması ihtiyacının ve bu amaçla nitelikli çalışanların şirketin karına ortak edilmesi düşüncesinin sonucunda ortaya çıkmıştır. İlk kez ABD’de ortaya çıkan, 1990’lı yıllardan itibaren Avrupa Birliği ve diğer ülkelerde uygulanmaya başlanan uzun vadeli teşvik planları, Türkiye’de de çeşitli biçimlerde yaygınlaşmaktadır. Nispeten uzun bir geçmişe

ve yaygın bir uygulamaya sahip olsa da teşvik planının unsurları ve teşvik ödülüne hak kazanma koşullarının tam anlamıyla açıklığa kavuştuğu söylenemez. Farklı ülkelerin yargı kararları da bu duruma işaret etmektedir.

Çalışmamızda, uzun vadeli teşvik planının unsurları ve teşvik ödülünün hukuki niteliğini, hak kazanma koşullarını, özellikle ücret ve ücret ekleriyle olan ilişkisini karşılaştırmalı hukuk ve farklı yargı çevrelerinin içtihatlarından yararlanarak ortaya koymaya çalışacağız.

Anahtar Sözcükler:

Uzun vadeli teşvik planı, teşvik ödülü, bekleme dönemi, hak kazanma tarihi, hisse opsiyonu, sınırlı hisse opsiyonu (RSU), sanal hisse opsiyonu.

Long-Term Incentive Plan and Incentive Award

Abstract

Long-term incentive plans and incentive awards emerged as a result of the need to retain managers and other key employees, who play an important role in maintaining the competitiveness and profitability of companies, over the long term and the idea of making qualified employees partners in the company's profits for this purpose. First emerging in the United States and implemented in the European Union and other countries since the 1990s, long-term incentive plans are also becoming widespread in Turkey in various forms. Although they have a relatively long history and

widespread application, it cannot be said that the elements of the incentive plan and the conditions for qualifying for incentive awards have been fully clarified. Judicial decisions in different countries also point to this situation.

In our study, we will attempt to reveal the elements of the long-term incentive plan and the legal nature of the incentive award, the conditions for eligibility and its relationship with wages and wage supplements in particular, by drawing on comparative law and the case law of different jurisdictions.

Keywords:

Long-Term incentive plan, incentive award, vesting period, vesting date, stock option, restricted stock unit (RSU), virtual stock option.

*Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, mengin@gsu.edu.tr, ORCID: 0009-0000-3016-1268.

Giriş

Şirketlerin geleceğinde önemli rol oynayacağına inandıkları çalışanları için öngörülen Uzun Vadeli Teşvik Planları (Long Term Incentive Plan-LTIP) ve bu Plan şartlarına göre verilen "Uzun Vadeli Teşvik Ödülü (LTI), Avrupa Birliği ve Amerikan şirketlerinde yaygın olan, Türkiye'de de kurumsal şirketlerde giderek geliştiği görülen bir uygulamadır.

Şirketin karlılığına önemli katkılar sağlayarak değer yaratacağı öngörülen yüksek nitelikli çalışanların kazanılması ve elde tutulması, şirketlerin rekabet stratejilerinin önemli bir unsurudur. Bu amaçla şirketler, bağlılık ve memnuniyeti sağlamak için çeşitli yan haklarla çalışanlara sundukları edimleri zenginleştirmektedirler. İkramiye, prim, sağlık sigortası gibi bilinen yan hakların genel özelliği, işçinin geçmiş çalışmasının karşılığı olmaları, iş görme ediminin belirli bir süre ifa edilmesinden sonra hak kazanılması veya yararlanmanın süregelen ifaya bağlı olmasıdır.

Uzun vadeli teşvik ödülü ise şirketin rekabet edebilirliğini sürdürmek için kritik öneme sahip üst düzey çalışanların ileriki yıllarda çalışmaya devam etmeleri şartıyla belirli bir sürenin sonunda hak kazanacakları bir mali faydadır. İşveren tarafından belirlenen yüksek başarılı üst düzey yöneticileri ve kilit personeli kapsayan Uzun Vadeli Teşvik Planı ile, Plan kapsamındaki işçilerin üç ila beş yıllık bir vadenin sonunda şirketin bu dönemdeki mali gelişimi ile oranlı bir ek menfaate (Ödül) hak kazanmaları sağlanmaktadır. Böylece, şirketin uzun vadeli stratejik hedefleri için seçilen işçiler istihdamlarını sürdürmeye ve karlılık sağlayan girişimlere odaklanmaya teşvik edilmektedirler.

İlk kez 2. Dünya Savaşı sonrasında Amerikan şirketlerinde uygulanmaya başlanan uzun vadeli teşvik planları, yöneticilere aylık ücret ve başarı primleri dışında uzun vadeli hisse değerine bağlı maddi menfaat sağlamak, böylece üst düzey çalışanları cezbetmek ve elde tutmak için geliştirilen bir yöntem haline gelmiştir. Üç ila beş yıllık hak kazanma süresinin sonunda yöneticiye

şirketin piyasa değeri üzerinden hisse opsiyonlarının ödül olarak verilmesini öngören uzun vadeli teşvik planları özellikle halka açık şirketlerde yaygınlaşmıştır.

Uzun vadeli teşvik planları, kuruluş aşamasındaki şirketlerin uzman çalışanları kazanma amacına da hizmet etmektedir. Bu sayede, kuruluş aşamasında şirketin faaliyetlerine katılan nitelikli işçiler, şirketin büyümesine katkı sağlarken büyümeden ekonomik fayda da elde etmeleri amaçlanmaktadır. Teşvik planlarından, şirketin satış veya halka arz değerini artıran yöneticilerin şirketin yüksek değerlemesinden pay almalarını sağlamak amacıyla da yararlanılmaktadır.

Hisse senedi piyasalarına ağırlık veren ABD şirketlerinin aksine, teşvik planlarını 1990'lı yıllardan itibaren uygulamaya sokan Kıta Avrupası şirketlerinde hisse senedi piyasalarından çok nakit ödüle ağırlık verildiği görülmektedir. Bu yönelimde Kıta Avrupası'nın daha katı yasal düzenlemeler, işçi temsil kurumlarının etkisi, Anglo-Amerikan modeline duyulan kuşkuculuk gibi unsurların etkisiyle aşırı riskten kaçınmasının etkili olduğu ifade edilmektedir. Özellikle 2008 krizinden sonra, AB mevzuatı bu tür değişken ödemelere sınırlamalar getirmiştir¹.

Uzun vadeli teşvik planları Türkiye'de faaliyet gösteren kurumsal şirketlerde de giderek yaygın bir uygulamaya kavuşmaktadır. İlk kez yabancı şirket gruplarının küresel rekabet stratejilerinin bir parçası olarak Türkiye iştiraklerinde görülme-ye başlayan teşvik planları Türk sermayeli şirketler tarafından da artan oranda benimsenmektedir.

Uzun vadeli teşvik planlarının giderek yay-

¹ Uzun vadeli teşvik planlarının tarihsel gelişimi için bkz. What has Happened to Stock Options? Harvard Law School Forum on Corporate Governance, <https://corpgov.law.harvard.edu/2014/10/02/what-has-happened-to-stock-options/>; Long Term Incentive Plans, Executive Pay and UK Company Performance, Journal of Management Studies 40:7 November 2003; Häferer/Burger, Restricted Stock Units und Aktienoptionen – Aktuelle Entwicklungen bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen, NZA 2020, 143 vd.; Hexel, Münchener Anwaltschandbuch Arbeitsrecht, 6. Auflage 2025, Rn. 97 vd.

gınlaşması hukuki uyumsuzlukların artmasını da beraberinde getirmektedir. Özellikle, teşvik ödülüne hak kazanma süresi dolmadan iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde bu hakların kaybedilmesi Anglo-Amerikan hukuku ile Kıta Avrupası hukukunda tartışmalı ve çoğu kez çelişen yargı kararlarına konu olmaktadır.

Uzun bir uygulama geçmişine sahip olduğu Batı ülkelerinde dahi yargı kararlarının henüz olgunlaşmaya başladığı bu konuda Türk yargı kararlarının nasıl gelişeceği henüz belli değildir. Özellikle işçilik alacakları ve fesihlerin hukuki sonuçlarına ilişkin yerleşik içtihatlar karşısında teşvik planının unsurlarının ve teşvik ödülünün hukuki niteliğinin karşılaştırmalı hukuktan yararlanarak ortaya koymaya çalışacağız.

I. Uzun Vadeli Teşvik Planının Unsurları

1. Teşvik Planının Tarafları

İşveren tarafından önerilen belirli bir maddi menfaat karşılığı işçinin belirli bir süre istihdamı sürdürmeyi taahhüt ettiği teşvik planı hukuki niteliği ve sonuçları ile iş sözleşmesinin unsuru veya eki değil, iş sözleşmesine paralel ancak ayrı bir hukuki ilişki kurmaktadır. Teşvik planının iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren arasında bağitlanmış olması halinde iş ilişkisinin bir unsurudur. Teşvik planı doğrudan işveren ile işçi arasında bağitlanabileceği gibi, dünyada ve Türkiye’de sık görüldüğü üzere, uluslararası şirketlerin farklı ülkelerdeki iştiraklerinde çalışanları kapsamaktadır. Çoğu kez, ana şirket tarafından hazırlanan çerçeve plan esas alınarak iştirak ile işçi arasında imzalanan sözleşme ile teşvik planı yaşama geçirilmektedir. Bu durumda işverenin, iştirak şirketinin teşvik sözleşmesinin tarafı olduğu ve muhtemel bir davada taraf sıfatına sahip bulunacağı şüphesizdir².

Diğer yandan, teşvik planlarının ana şirket tarafından doğrudan yürütülmesi ve iştirak çalışan-

larına karşı sadece ana şirketin yükümlülük altına girmesi de söz konusu olabilir. İşverenin herhangi bir katılımının olmadığı böyle bir ihtimalde işveren iştirak şirketinin olası bir uyumsuzlukta taraf sıfatının bulunup bulunmadığı sorusu gündeme gelmektedir.

Konu Türk hukukunda yargı önüne gelmiştir. İstanbul Anadolu 10. İş Mahkemesi’nin kararına konu olayda, davalı işveren işyerinde genel müdür yardımcısı ve icra kurulu üyesi olarak çalışırken emeklilik nedeniyle işten ayrılan davacı, taahhüt edilen ödülün emekli olduğu tarihte ödenmediği gerekçesiyle dava açmıştır³.

Davalı, ödül sözleşmesinin davacı ile davalı şirketin yabancı hissedarı şirket arasında akdedildiği, davalının bu sözleşmenin tarafı olmadığı, bu nedenle husumet yöneltilemeyeceği, ayrıca kazanma tarihinden önce kendi isteğiyle işten ayrılan davacının ödüle hak kazanmadığını savunmuştur.

Diğer davalı yabancı şirket vekili, davacı ile müvekkili şirketin herhangi bir iş ilişkisinin bulunmadığını, müvekkili şirketin sadece diğer davalının hissedarı konumunda olduğunu, ödül sözleşmesi gereği kendi isteğiyle emekliye ayrılan davacının ödüle hak kazanmadığını savunmuştur.

İlk derece mahkemesi davalı şirketlerin, davacıya karşı ödül alacağından birlikte sorumlu oldukları gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi, yabancı davalının başta %53 oranıyla diğer davalı Türk şirketinin ana hissedarı konumunda olmakla birlikte, daha sonra hisselerini tümüyle devrederek ortaklığı sona erdirdiği, diğer davalı Türk şirketinin söz konusu ödül anlaşmasına herhangi bir sıfatla dahil olmadığı, yabancı davalının Türk davalının tüzel kişiliğinden bağımsız olarak davacıya karşı tek taraflı yükümlülük altına girdiği, Türk davalının uyumsuzluk konusu alaktan sorumlu olmasını

2 Häferer/Burger, s. 145 vd.

3 İstanbul Anadolu 10. İş Mahkemesi, E. 2018/419, K. 2020/196, 07.8.2020 (Kişisel arşiv).

gerektiren yasadan veya sözleşmeden kaynaklanan bir nedenin mevcut olmadığından bahisle davalı Türk şirketi yönünden husumet yokluğu nedeniyle davanın reddine, yabancı davalı yönünden ise arabuluculuk dava şartı yerine getirilmediğinden davanın reddine karar vermiştir⁴. Bölge Adliye Mahkemesinin kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından onanmıştır⁵.

Alman hukukunda Federal İş Mahkemesi de çeşitli kararlarında aynı sonuca varmıştır. Federal Mahkeme'ye göre, üçüncü kişi tarafından sağlanan hisse haklarının iş sözleşmesi kapsamında edim sayılması yalnızca işverenin, ana şirket tarafından sağlanan bu edimler konusunda açıkça veya zımnen yükümlülük üstlenmesi halinde mümkündür⁶.

Örneğin; 21.10.2009 tarihli bir karara⁷ konu olayda, ana şirket tarafından yürütülen hisse opsiyon planının kapsamında olan işçinin kendi işvereni olan iştirake karşı açtığı davada Mahkeme, teşvik planının tarafları ile iş sözleşmesinin taraflarının farklı olabileceğini belirterek, taraf sıfatını belirlerken iş sözleşmesi taraflarına değil, Plan hükümlerine göre hisse opsiyonlarını kimin taahhüt ettiğine bakılması gerektiğini, fiilen taahhüt eden kişinin ana şirket olması ve işverenin açıkça taahhütte bulunmaması halinde işverene dava açılmayacağını, davada taraf sıfatının ana şirkete ait olduğuna hükmetmiştir. Alman öğretisinde de işverenin taraf olmadığı bir teşvik planının iş ilişkisinden bağımsız olduğu ve iş mahkemelerinin görev alanına girmediği belirtilmektedir⁸.

Türk hukukunda, teşvik planına işverenin taraf olması halinde iş mahkemeleri (7036 sayılı İMK.

m. 5), sadece ana şirketin taraf olması halinde asliye hukuk ve TTK m. 4 ve 5'e göre yapılacak değerlendirmeye göre asliye ticaret mahkemesi görevli ve yetkili olacaktır. Ana şirketin yabancı olması halinde ise, uluslararası yetki kuralları uygulama alanı bulacaktır.

2. Bekleme Dönemi, Başarı Koşulları ve Hak Kazanma Tarihi

Uzun vadeli teşvik planları ve teşvik ödülleri şirketlerin bulundukları sektöre, rekabet koşullarına ve öznel amaçlarına göre farklı biçimlerde kurgulanabilmektedir. Bir teşvik planı ile ana hatlarıyla bekleme veya değerlendirme (holding time) dönemi, bekleme döneminde ulaşılması gereken şirket başarısı/kişisel başarı koşulları, teşvik ödülünün hak edileceği ödüllendirme dönemi (vesting), yani ödüle hak kazanılan tarih veya tarihler ile ödülün niteliği belirlenmektedir. Özellikle, işçinin ödüle hak kazanacağı tarihte istihdamda olması şartı teşvik planlarının ayırt edici esaslı unsurlarındandır⁹.

Bekleme dönemi, Plan'da belirtilen hak kazanma tarihine kadar istihdamda geçirilmesi gereken süreyi ifade etmektedir. Sürekli ve fiili istihdamı ifade eden bekleme dönemi şirketlerin tercihine göre değişebilmekle birlikte en az bir, en çok beş yıl olarak belirlenmektedir. Teşvik ödülünün hisse opsiyonu olması halinde bekleme döneminin kanun hükümleri ile de düzenlendiği görülmektedir. Örneğin; Alman Şirketler Kanunu m. 193 (AktienGesetz-AktG §193Abs.2, Nr.4)'e göre, hisse opsiyon ödülünün tanımlandığı tarih ile opsiyonun kullanılabileceği tarih arasında en az dört yıllık süre olması gerektiği hükme bağlanmıştır.

Teşvik planları çoğu kez bekleme döneminde belirli bir başarı şartını da içerir. Tipik olarak teşvik planı uygulayan halka açık ve özellikle birden çok ülkede faaliyet gösteren şirketlerde temel

4 İstanbul BAM 47. HD. Dosya No. 2020/5049, K. 2023/99, 18.05.2023 (Kişisel arşiv).

5 Y.9.HD. E. 2023/16551, K. 2023/19863, 18.05.2023 (Kişisel arşiv).

6 BAG Urteil v. 12.02.2003 - 10 AZR 299/02, <https://datenbank.nwb.de/Dokument/207061>; BAG Urteil vom 25 August 2022-8 AZR 453/21, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-453-21>

7 BAG 21.10.2009 - 10 AZR 664/08, NZA 2010, 436-440.

8 Häferer/Burger, s. 144 vd.; Hexel, Münchener Anwalts-handbuch Arbeitsrecht, 6. Auflage 2025, § 24 Rn. 100, 124.

9 Alman hukukunda hak kazanma tarihinde istihdamda olma şartının geçerliliği ve bağlayıcılığının pozitif dayanağını Anonim Şirketler Kanunu (§ 193 II Nr. 4 AktG) olduğunu savunan görüş için bkz. Häferer/Burger, s. 149.

başarı koşulu, şirketin veya şirketin bağlı olduğu grubun bekleme dönemi sonuna kadar faaliyet kârlılığında gerçekleştireceği gelir artışı ve faaliyetin büyümesidir. Büyüme, Bileşik Yıllık Büyüme Oranı (YBBO-CAGR) olarak da ifade edilebilir. Şirketin faaliyet konusuna göre, bekleme döneminde yeni açılan mağaza sayısı gibi farklı unsurlar da başarı koşulu olarak aranabilir.

Geleneksel olarak Amerikan şirketlerinde mali kıstaslar temel başarı koşulu iken, Avrupa şirketleri AB mevzuatı¹⁰ ve hukuk politikası¹¹ gereği çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) kıstaslarına ölçülebilir, denetlenebilir ve şeffaf değerler olarak başarı koşulları arasında yer vermekle yükümlüdürler.

Örneğin; farklı ülkelerde faaliyet gösteren bir şirket grubunun teşvik planında başarı dönemi, grubun birbirini izleyen üç mali yılını kapsayan dönem olarak tanımlanabilir. Başarı şartının %70 ağırlığı şirket grubunun 2025 ve 2028 yılları arasında %7,5 YBBO'luk EBITDA büyümesi mali koşul olarak tanımlanabilir. Geri kalan %30'u grubun ve farklı ülkelerde faaliyet gösteren bağlı iştiraklerin faaliyet konusu ile yerel mevzuata göre karbon ayak izinin belirlenen oranda azaltılması, işgücü çeşitliliği ve kapsayıcılık olarak tanımlanabilir. ABD ve Avrupa dışı iştirakler için ise örneğin; Asya veya Afrika'daki bir iştirak için su kullanımının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği, sürdürülebilir tedarik zinciri gibi farklı ESG unsurları düzenlenebilmektedir¹².

Nihayet, başarı hedefi, şirket grubunun üç ila beş mali yıl sonunda başarı kıstaslarının gerçekleşmiş olması yanında, kimi şirket planlarında işçinin bu dönemde bireysel başarısının da şirkete ilişkin kıstaslar yanında yer almaktadır.

3. Ödüllendirme Dönemi ve Ödül Türleri

Ödüllendirme dönemi ve ödülün niteliği şirketin veya şirket grubunun hedeflerine göre farklı biçimler alabilir. Örneğin; teşvik planı sadece bir bekleme dönemi ve bekleme dönemi sonunda hak kazanılacak ödül ile sınırlı olabilir. Teşvik planları belirli işçilerin mümkün olduğu kadar uzun süre istihdam edilmesi amacıyla düzenlendiği için her yıl yeniden ödül de tanımlanabilir. Buna göre; işçinin örneğin, 07.06.2022'de başlayan bekleme döneminin sonu olan 07.06.2025 tarihinde, 07.06.2023'te başlayan yeni bekleme dönemi sonu olan 07.06.2026 tarihinde, 07.06.2024'te başlayan bekleme dönemi sonu olan 07.06.2027 tarihinde ödüle hak kazanacağı düzenlenebilir.

Teşvik planı, bir bekleme dönemi sonundaki ödüllendirme döneminin yıllara yayılması biçiminde de düzenlenebilir. Örneğin; Plan ile 31.03.2021 tarihinde başlayan üç yıllık bekleme dönemi tanımlanabilir, öngörülen başarı hedeflerinin sağlanması halinde üç yılın sonunda işçinin hak kazanacağı toplam ödülün %40'lık kısmının 31.03.2024 tarihinde, %30'luk kısmının 31.03.2025 tarihinde ve kalan %30'luk kısmının

10 Directive 2022/2464amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2464>

11 Bkz. Örneğin Alman hukukunda 2009 tarihinde yürürlüğe giren Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung; (VorstAG); 2008 krizi sonrası yönetici ödemelerinde sürdürülebilirlik kıstaslarına ilişkin yasal düzenlemeler için bkz. Velte, Patrick, Sustainable management compensation and ESG performance – the German case, Problems and Perspectives in Management, Volume 14, Issue 4, 2016, s. 17 vd.

12 Teşvik planlarında çevresel etki kıstaslarının gelişimi için bkz. Dell'Erba/Gomtsyan, Regulatory and investor demands to use ESG performance metrics in executive compensation: right instrument, wrong method, Journal of Corporate Law Studies, Volume 24, 2024 Issue 1; Environmental Performance Metrics in Incentive Plans: Incentive Trends and Key Design Considerations, Harvard Law School Forum on Corporate Governance, <https://corpgov.law.harvard.edu>; Global Report on ESG Metrics in Incentive Plans <https://www.wsj.com/business/climate-change-progress-ceo-pay-companies>, <https://www.wtco.com/en-us/insights/2024/01/global-report-on-esg-metrics-in-incentive-plans>; <https://www.wsj.com/business/climate-change-progress-ceo-pay-companies>; How to Make Climate Progress: Tie It to CEO Pay, Cheryl Winokur Munk, April 17, 2024, The Wall Street Journal, <https://www.wsj.com/business/climate-change-progress-ceo-pay-companies>; ESG Incentives-Is Now the Time? <https://www.ajg.com/news-and-insights/esg-incentives-is-now-the-time/>

31.03.2026 tarihinde verileceği kararlaştırılabilir.

Teşvik ödülünün türü şirketler tarafından özel amaçları, piyasa koşulları ve rekabet ettikleri sektör özellikleri, hak kazanma için benimsenen başarı koşulları gibi nedenlerle farklı biçimler alabilmektedir. Ödül sadece nakit veya sadece şirket hissesi olabileceği gibi nakit ve şirket hisselerin belli oranlarda bir arada taahhüt edilmesi ve çalışana iki tür arasında seçimlik hak verilmesi biçimlerinde olabilir.

Uzun vadeli teşvik ödülüne karakteristik özelliğini veren ve onu olağan başarı primi gibi ek ödemelerden ayırt eden ödül türü hisse opsiyonlarıdır. Teşvik planları ile birlikte hisse opsiyonlarının kökleri, ABD'deki şirketlerin yönetici gelirlerini ücret ve yıllık ikramiyeler gibi nakit ödemelerin ötesine genişletmeye başladıkları İkinci Dünya Savaşı sonrası döneme kadar uzanmaktadır. 1940'lar ve 1950'lerde, şirketler yönetici kazançlarını uzun vadeli hissedar değeriyle ilişkilendirmek için yollar ararken, üst düzey yöneticilere ilk hisse senedi opsiyonları verilmiştir. 1960'lara gelindiğinde, hisse opsiyonları özellikle halka açık büyük şirketlerde üst düzey yöneticileri çekmek ve elde tutmak için kabul gören bir yöntem haline gelmiştir¹³.

Genel olarak opsiyon hakkı, sahibine tek taraflı bir irade beyanı ile opsiyon tanıyan kişinin herhangi bir onayı aranmaksızın bir değeri talep etme veya teslim etmeye yönelik olarak, içeriği ve koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşmenin kurulması ile sonuçlanan bir yenilik doğuran hak olarak tanımlanmaktadır. Hisse opsiyonu sahibi, bu hakkını kullanıp kullanmamakta serbest iken kendisine hakkı kullanma yükümlülüğü getirilemezken opsiyon tanıyan taraf ise hisse senedi alım hakkı kullanıldıysa senedi teslim etmekle yükümlüdür¹⁴.

Hisse opsiyonları özellikle hisse senedinin de-

ğeri artan, uzun vadeli yatırıma uygun şirketlerde çalışanlar için önemli bir teşvik türüdür. Hisse opsiyonları, uzun vadeli teşvik planı kapsamındaki çalışanlara şirketin hisse senetlerine yatırım yapma fırsatı sunar. Teşvik planı kapsamında hisse opsiyon hakkına sahip olan işçi, öngörülen sayıda hisse senedini yine önceden belirlenmiş bir değer üzerinden ve genellikle bedelsiz biçimde şarta bağlı alım hakkına sahip olur¹⁵. Bekleme dönemi sonunda hisse opsiyonlarına hak kazanan (vesting) işçi, isterse hemen veya hisse değerinin ilk verilme tarihindeki değerinin üzerine çıktığı herhangi bir zamanda elindeki hisse opsiyonlarını herhangi bir ek bedel ödemedi şirket hissesine dönüştürebilir.

Bununla birlikte, bazı teşvik planlarında hak kazanma sonrası hisse opsiyonlarının belirli bir sürede kullanılması yükümlülüğü düzenlenerek, bu süre içinde kullanılmaması halinde kazanılmış opsiyonların hükümsüz kalması öngörülebilmektedir¹⁶.

Hisse opsiyonlarında umulan getiri, önceden belirlenmiş değer ile opsiyonun kullanılma anındaki piyasa değerinin işçi lehine önemli kazanç sağlamasıdır. Bu aynı zamanda işçi aleyhine risk de taşır. Örneğin; 10 USD değer ile 1000 hisse opsiyonu verilirse, işçinin kazandığı opsiyonları kullanmak istediği tarihte hissenin piyasa fiyatı 25 USD ise, işçi 15 USD kazanç elde edebilir. Ancak fiyat 10 USD'nin altına düşerse opsiyon değersiz hale gelebilir.

Hisse opsiyonlarının borsa fiyatına bağlı olarak taşıdığı bu spekülasyon riskine karşılık, işçi için nispeten daha az riskli olduğu kabul edilen bir diğer ödül türü kısıtlı hisse opsiyonudur (Restricted Stock Unit-RSU). RSU, işçiye bekleme dönemi ve başarı şartları sağlandığında doğrudan hisse senedi verilmesini öngörür. İşçiye, plan kapsamında önceden belirli sayıda hisse tanımlanır, ancak bu hisseler bekleme dönemi tamamlanana kadar fiilen teslim edilmez. Hak kazanma ta-

¹³ Bkz. dn. 11.

¹⁴ Türk hukukunda hisse opsiyonlarının hukuki niteliği ile ilgili geniş bilgi için bkz. Civan/ Özkan, İşçilere Yönelik Hisse Senedi Opsiyon Planlarının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, Sicil, Sayı 50, 2023, s. 94 vd.

¹⁵ Civan/Özkan, s. 90.

¹⁶ Alman Federal Mahkemesi'nin bu konuya ilişkin kararını aşağıda (III 2.2.d.) ele alacağız.

rihinde şirket bu hisseleri fiilen işçiye teslim eder veya nakit eşdeğeri bekleme döneminde biriken temettü ile birlikte öder¹⁷.

Avrupa şirketlerinde hisse piyasasının daha sıvrılı olması, yasal ve kültürel nedenlerle daha çok nakit ödülün tercih edildiğini yukarıda belirtmiştik. Diğer yandan, Alman şirketler uygulamasında sanal hisse opsiyonları (Virtuelle Aktienoption) yaygındır. Gerçek hisse opsiyonu veya RSU ödülleri hisse mülkiyet devrinin şirketler hukuku yönünden karmaşık, vergi açısından elverişsiz olması nedeniyle tercih edilen sanal opsiyonlarda, işçiye gerçek hisse devri yapmaksızın şirket hisselerinin değer gelişimine paralel bir parasal hak tanınır. İşçi hisse sahibi olmaz, ancak hissenin piyasa değer artışıyla nakdi bir ödemeye hak kazanır. Hissenin mülkiyeti devredilmediği için şirketler hukukunun ortaklık haklarına ilişkin hükümler uygulanmaz, hisse mülkiyetinin devri yerine işçiye borç ilişkisine dayalı alacak hakkı sağlar. Sanal hisse opsiyonlarında hak kazanma şartlarının yanında hak kazanılmış opsiyonların karşılığının ödenmesi de ayrıca şarta bağlanabilir. İşçinin, bekleme dönemi sonunda hak kazandığı hisse opsiyonlarının karşılığı olan ödeme, şirketin satışı, borsaya açılması gibi belirli bir olayın gerçekleşmesine bağlı tutulabilir¹⁸.

Teşvik ödülünün, hisse mülkiyetinin devrini talep hakkı veya alacak hakkı veren farklı biçimler alabilmesi, iş ilişkisi dışında üçüncü kişi ile yapılan sözleşmeden kaynaklanabilmesi, özellikle hisse opsiyonlarının spekülasyon niteliği gibi özellikler teşvik ödülünün olağan ücret ve ücret eklerinden farklı, kendine özgü (sui generis) özelliklerine işaret etmektedir. Nitekim, özellikle hisse opsiyonlarına ilişkin uyumsuzluklarda dava konusu alacağın

ücret olup olmadığı, ifa edilmeyen ödülün tazminat alacağına dönüşüp dönüşmediği farklı ülke yargı organları ve öğretileri tarafından ele alınan bir sorundur.

II. Uzun Vadeli Teşvik Ödülünün Unsurları

1. Teşvik Ödülü Şarta Bağlı Bir Alacaktır

Teşvik ödülü, gelecekte belirli süre ile çalışma ve bu sürenin sonunda belirli başarı hedeflerine ulaşmaya bağlı olarak hak kazanıldığına göre, uzun vadeli teşvik planı, “Şarta bağlı bir hukuki işlem”dir.

Türk hukukunda şart, hukuki işlemin yapılması sırasında gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmeyen olayların göz önünde tutulması suretiyle, ihtimaller üzerine ileriye etkili hukuki işlem yapılmasını sağlamaktadır. Örneğin; bir kişi emekli olacağını düşünerek şehir dışında bir ev kiralar, sonra da emekli olmazsa kira sözleşmesiyle bağlı kalır. Buna karşılık, emekliliğini kira sözleşmesine bir şart olarak koyarsa sözleşme ancak bu şartın yerine gelmesiyle sonuç doğurur¹⁹.

Şarta bağlı işlemlerde taraflar hukuki işlemin hüküm doğurup sonuç yaratmasını veya hukuki işlemin hükümden düşerek sona ermesini gelecekteki şüpheli olayın gerçekleşmesine bağlayabilirler. İlk durumda “geciktirici şart”, ikinci durumda “bozucu şart” söz konusudur. Geciktirici şartla yapılan işlem şüpheli olgunun gerçekleştiği anda sonuç doğurur. Bu bakımdan geciktirici şart hukuki işlemin sonuç doğurmasını şart gerçekleşene kadar askıya alır. Şartın gerçekleşmesine kadar olan dönemde hukuki işlemin konusu olan hak alacaklı bakımından beklenen hak olarak kalır²⁰.

Şartın konumuzu özellikle ilgilendiren yönü,

17 <https://www.investopedia.com/terms/r/restricted-stock-unit/>; <https://www.empower.com/the-currency/money/understanding-rsus-how-restricted-stock-units-work/>; Häferer/Burger, Restricted Stock Units und Aktienoptionen – Aktuelle Entwicklungen bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen, NZA 2020, 143 vd.

18 Hexel, MAH ArbR § 24 Rn. 103; Steinhauser/Werlitz: Alles oder nichts-Stichtagsklauseln in Exit-Bonusvereinbarungen, NZA 2025, 401 vd; Müller, Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung bei Start-ups, 2022 (yayınlanmamış doktora tezi) s. 32 vd.

19 Sirmen, Lale, Türk Özel Hukukunda Şart, Ankara 1992, s. 1, s. 53; Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Baskı, 2022, s. 1313 vd.

20 Eren, s. 1324; Sirmen, s. 67 vd.

bir kişinin gelecekte belli bir davranışta bulunması ya da bulunmamasının hukuki işleme şart olarak konulabilmesidir. Bu durumda da şart, kişinin bir başkasının davranışları üzerinde etkili olmasını sağlar. Hukuki işlemin etkisinin bağlandığı olgu işlemin taraflarından birinin olumlu ya da olumsuz bir davranışı ise buna “iradi şart” denir. İradi şart, bir kişinin özgür iradesine dayanan olumlu ya da olumsuz bir davranışından ibarettir. Hukuki işlemin taraflardan birinin bir irade beyanında bulunması, çalışması gibi olgulara bağlanan iradi şartlar, kişiyi belirli bir davranışa yöneltmek bakımından önemlidir²¹.

İradi şarta bağlı hukuki işlemin konusu ise bir borç değil, bir hakkın elde edilmesidir. Şarta bağlı hukuki işlemde kişi borç altına girmemekte, belirli bir hakka sahip olup olmama konusunda kendisine seçim olanağı sunulmaktadır. Dolayısıyla, hukuki niteliği itibarıyla iradi şart bir yükümlülük değil, yetkidir. Ortada borcun ihlali ve ihlale uygulanacak yaptırım söz konusu olmadığı için, kişinin kendi iradesiyle şartı yerine getirmemesinin sonucunda hak sahibi olmaması yaptırım olarak nitelenemez. Kişi, sadece şartı yerine getirmez ise şarta bağlı hakka kavuşamaz²².

Türk iş hukukunda işçiye verilecek ek menfaatlerin şarta bağlanması, özellikle başarı primi uygulamasıyla yaygınlaşmıştır. Asıl ücret dışında işçiye sağlanan ikramiye ve primlere ilişkin istikrarlı bir hukuk uygulaması ve yargı içtihadı bulunmaktadır. Teşvik ödülü ise Türk hukukunda az sayıda yargı kararına konu olduğu için bu konuda bir içtihadın varlığından henüz söz edilemez. Durum böyle olunca, başta bekleme döneminde iş sözleşmesinin feshi ve feshe bağlı sonuçlar ve doğabilecek diğer muhtemel hukuki sorunlar konusunda önemli belirsizlikler bulunmaktadır.

Bu nedenle önce, yine şarta bağlı bir işçi alacağı olan başarı primine ilişkin yargı içtihadına değinmeli, ardından teşvik ödülünün hukuki niteliğini tartışmalıyız.

2. Bir Diğer Şarta Bağlı Alacak Olan Başarı Primi ve Buna İlişkin Yargı İchtihadı

İş hukukunda asıl ücret dışında işçiye sağlanan ek menfaatler genellikle ikramiye ve prim olarak görülür. İşyeri uygulaması haline gelen ve yıl içinde düzenli aralıklarla verilen ikramiyeye hak kazanmak için işçinin iş görme edimini gereği gibi ifa etmesi yeterlidir ve temel amacı işçinin yıllık toplam gelirinin artmasıdır.

Prim ise, işçinin üstün bir çaba göstererek nitelik ve nicelik açısından başarılı biçimde yapmış olduğu işin karşılığı olarak ödenen ek ücrettir. Primler işçiye iş görme edimini daha iyi ve verimli ifa etmeye özendirme amacına yöneliktir²³. Yargıtay’a göre de prim, işyerinde üretimin ve verimliliğin artırılması amacıyla yapılan bir uygulama olup, belirli şartların gerçekleşmesi halinde prim ödeme taahhüdünde bulunan işveren, bu şartlar gerçekleştiğinde söz konusu ödemeyi yapmak zorundadır²⁴.

Prime hak kazanma şartı, iş görme ediminin işçiye verilen başarı hedeflerine ulaşacak biçimde ifasıdır. Taraflar arasında kararlaştırılmış başarı dönemi ve hedefler doğrultusunda hak edilen başarı primine esas değerlendirme dönemi genellikle bir yıldır.

Prim ve ikramiyelerle ilgili sık görülen uyuşmazlık, işçinin hak kazanma tarihinden önce işten ayrılması halinde, bu ek ödemeleri çalıştığı süre ile orantılı olarak almasının mümkün olup olmadığıdır.

İkramiye ile ilgili olarak Yargıtay’ın yerleşik içtihadı, ikramiyenin asıl ücret gibi işçinin iş görme ediminin karşılığı olduğunu, bu nedenle işçinin ilgili dönemde çalıştığı süre ile orantılı olarak ikramiyeye hak kazanacağı yönündedir²⁵.

23 Süzek/Başterzi, İş Hukuku, 24. Baskı 2024, s. 383 vd.; Y.9.HD. 01.11.2022 E. 2022/10608, K. 2022/13947, Legalbank.net.

24 Y.9.HD. 18.02.2010 E. 2008/17234, K. 2010/3921, Legalbank.net; Y.9.HD. 09.11.2022, E. 2022/11374, K. 2022/14598, Legalbank.net.

25 Y.9.HD. 24.06.1996, 1198/14159, kazanci.com.tr; Aynı

21 Sirmen, s. 67-68; Eren, s. 1322-1323.

22 Sirmen, s. 70 vd.

Başarı şartına bağlı primler konusunda da Yargıtay içtihadı, ikramiyeye benzer yönde istikrar kazanmıştır. Buna göre; “İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hâle gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir. Prim ödemesinde amaç, işçinin daha verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Primin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur. İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır.”²⁶

Yargıtay, bu ve benzeri kararlarıyla, işçinin herhangi bir haklı nedene dayanmaksızın istifa etmesi halinde dahi çalıştığı süreyle oranlı olarak başarı primine hak kazanacağını kabul etmektedir.

Yargıtay, şarta bağlı hukuki işlemin niteliği gereği, başarı değerlendirme dönemini başarıyla tamamlamadan işten ayrılan işçinin şart gerçekleşmediği için oranlı da olsa prime hak kazanamayacağı sonucuna varabilirdi. Ancak, kararlarda açıkça ifade edilmemiş de olsa, işçinin başarı dönemini tamamlamadığı halde dahi çalışmasıyla şirkete yine de fayda sağladığı, çalıştığı süre içinde iş görme edimini gereği gibi ifa ettiği için bunun karşılığını alması gerektiği, bu nedenle başarı priminin orantılı ödenmesine hükmettiği sonucuna varılabilir. İkramiyede olduğu gibi başarı priminde de Yargıtay, ifa edilmiş edimin değerinin teslim edilmesi ilkesinden hareket etmektedir. Yargıtay’ın, ifa edilmiş edimler baki-

mından işçinin korunması ilkesini “Şart”a bağlı hukuki işlemin istisnası olarak değerlendirdiği veya Şart’ın ifa oranında kısmen gerçekleştiğini kabul ettiği söylenebilir.

Konumuz yönünden önemli bir diğer nokta, ikramiye ve primlere hak kazanmak için ödeme gününde işyerinde fiilen çalışıyor olma şartı getiren iş sözleşmesi hükümlerinin de Yargıtay tarafından geçersiz kabul edilmesidir. Kararlarda açıkça ifade edilmese de Yargıtay’ın, esasen gereği gibi ifa edilmiş iş görme borcunun karşılığında hak edilmiş ücretin ayrıca gelecekte belirli bir tarihe kadar çalışma koşuluna bağlanmasını menfaatler dengesine aykırı bulduğu anlaşılmaktadır.

Türk hukuk öğretisinde hisse opsiyonlarının prim ve ikramiye gibi bir ücret eki olarak nitelendirildiği görülmektedir²⁷. Kanımızca böyle bir nitelendirme, hisse opsiyonları dahil olmak üzere teşvik ödülünün kendine özgü özellikleri, amacı ve taraflar arasındaki menfaat dengesinin gereklerini yansıtmamaktadır.

Olağan ücret eklerinin aksine, teşvik ödülüne hak kazanmak için gelecekte belirli bir tarihte fiilen istihdamda olma şartı, borç ilişkisinin hiçbir hukuk sisteminde tartışma konusu olmayan asli unsuru olup, prim ve ikramiyeden farklı bir nitelendirilme gereğine işaret etmektedir.

3. Teşvik Ödülü Geçmiş İş Görmenin Değil, Gelecekte Hak Kazanma Tarihine Kadar İşyerine Bağlılığın Karşılığıdır

Teşvik ödülünde şart, işçinin gelecekteki istihdamını sürdürmesi olup, ödül, geleceğe yönelik bir beklentinin karşılığı, işverenin işletmesine yaptığı yatırımdır.

Bu niteliğiyle teşvik ödülü, Türk iş hukuku ve uygulamasında tanımlanmamış olan, ancak Alman iş hukuku ve uygulamasında yer alan sadakat primi (treueprämie) ile karşılaştırılabilir. Alman iş hukukunda “Treueprämie” (sadakat primi), işçinin işverene karşı gösterdiği uzun süreli bağ-

yöndeki diğer kararlar için bkz. Y.9.HD. 11.06.2007, 32314/18333, kazanci.com.tr; Y.9.HD. 27.06.2006, 12367/18963, kazanci.com.tr; Y.9.HD.01.03.2007, 20755/5609, kazanci.com.tr.

26 Y.9.HD, 18.02.2010 E. 2008/17234, K. 2010/3921; Y.9.HD. 09.11.2022, E. 2022/11374, K. 2022/14598; Y.9.H.D. 25.06.2025, E. 2025/3512 K. 2025/5401, Legalbank.net.

27 Bkz. Civan/Özkan, s. 103 vd.

lılık ve sadakat nedeniyle ödenen bir özel ikramiye türüdür. Temelini sadakat borcunda bulunduğu ifade edilen bu özel prim türü, işçinin işyerinde uzun bir süre çalışmış ve kuruma bağlılık göstermiş olması nedeniyle geçmiş hizmet karşılığı olabilir. Bu durumda sadakat primi Alman öğreti ve yargısı tarafından genellikle olağan ikramiye gibi değerlendirilmektedir²⁸.

Sadakat primi, iş sözleşmesinin devamına teşvik amacıyla gelecekte belirli bir tarihe kadar çalışmaya devam etmesi şartı ile de verilebilir. Bu durumda sadakat primi diğer ücret ve ücret eklerinden ayrı bir değerlendirmeye tabidir²⁹. Hisse opsiyonları (Aktienoptionen) da geleceğe yönelik sadakatin karşılığı olarak ele alınmaktadır³⁰.

İşçinin gelecekteki belirli bir tarihte (Stichtag) işyerinde çalışıyor olması şartı ile sadakat primi verildiği hallerde, bu tarihten önce işçiye atfedilecek bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hak kaybına yol açtığı gibi, öğretide eleştirilmekle birlikte, taraflar arasında açıkça kararlaştırılmış ise, işverenin işletmesel nedenlerle feshinin de hak kaybına yol açabileceği ifade edilmektedir³¹.

Alman Federal İş Mahkemesi de sadakat priminin ifa edilmiş iş görme ediminin karşılığı olmayıp, işyerine sadakatin takdiri olduğunu,

diğer bir ifadeyle iş görme borcunun değil, sadakat borcunun karşı edimi olduğunu ifade etmektedir³².

Buna uygun olarak, gelecekte belirli bir tarihe kadar çalışma koşuluna bağlı edimlere düzenlenen sözleşme hükümleri Federal Mahkeme tarafından içerik denetimi ve genel işlem koşulları (§307 BGB) denetiminde ele alınarak, belli bir tarihte ödeme taahhüdünün geçmiş çalışmayı kapsayıp kapsamadığı, dava konusu işçi alacağı'nın geçmiş iş görme ediminin karşılığı olup olmadığını değerlendirilmektedir.

Örneğin; Federal İş Mahkemesi, belirli bir tarihte işyerinde çalışma koşuluna bağlanan ve davacının söz konusu tarihten önce işyerinden ayrılması nedeniyle dava konusu olan bir özel ödemeye ilişkin bir kararında³³, somut olayda söz konusu ödemenin karma bir niteliğe sahip olduğunu, işveren tarafından bu ödemenin tam veya oransal olarak çalışma süresine ve başarısına bağlandığını, ancak aynı zamanda işçinin işyerine gelecekteki bağlılığını teşvik etmeyi de amaçlayan karma nitelikte olduğunu tespit etmiştir. Mahkeme, özel ödemenin en azından kısmen ifa edilmiş işin karşılığı olduğu durumlarda, ödemenin yapılmasını belirli bir tarihte iş ilişkisinin devam etmesi şartına (Stichtagsklausel) bağlayan sözleşme hükmünün §307 BGB gereği geçersiz olduğu, işyerine bağlılığın yeterince ispatlanmadığı gerekçesiyle ödemenin reddedilemeyeceği, talep konusunun iş görme karşılığı hak edilmiş ücret niteliğinde olduğu sonucuna varmıştır.

Nitekim, Alman öğretisinde de teşvik ödülünün iş görme edimi ile sinallagma ilişkisinin olması, özellikle kişisel başarı şartına bağlı kılınması, iş görme ediminin ifa edilmediği hastalık gibi durumlarda bekleme süresinin askıya alınması gibi tipik unsurların bulunması halinde artık dar

28 İşyeri sadakati kavramı ve sadakat primi için bkz. Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, Betriebsrentengesetz 8. Auflage 2022 8. Aufl. 2022, Teil 2. Rn. 33 vd.; Spinner, Münchener Kommentar zum BGB, 9. Aufl. 2023, Rn. 684-686; Preis Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Auflage 2025, Rn. 485 vd., 500, 521; Schmidt Oberthür/Seitz, Betriebsvereinbarungen, 3. Auflage 2021 Rn. 47 vd.; Krause Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, Individualarbeitsrecht 6. Auflage 2024, Rn. 21 vd.; Hexel, MAH ArbR § 24 Rn. 137, 138.

29 Bkz. Preis, ErfK, Rn. 500, 505 Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 25. Auflage 2025, Spinner, Rn. 689, 691; Schaub ArbR-HdB/Linck § 69. Rn. 27.

30 Steinhauser/Werlitz: Alles oder nichts – Stichtagsklauseln in Exit-Bonusvereinbarungen, NZA 2025, 401vd; Hexel, MAH ArbR, Rn. 104-106.

31 ErfK/Preis BGB § 611a Rn. 503-505; Oberthür/Seitz, Betriebsvereinbarungen/Schmidt, 3. Aufl. 2021, B. IV. Rn. 47; Pessinger, Schaub Arbeitsrechts Handbuch 21. Auflage 2025, Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs, 8. Aufl. 2022, Teil 2. Rn. 33-36 (Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz 8. Auflage); Krause (Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1: Individualarbeitsrecht I 6. Auflage 2024; § 66 Rn. 21; Müller, s. 85 vd.

32 BAG 13.11.2013, 10 AZR 848/12, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen>

33 BAG 13.11.2013, 10 AZR 848/12, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen>; Federal İş Mahkemesi'nin sadakate bağlı ödemeler ve hisse opsiyonlarına ilişkin içtihadının gelişimi için bkz. Steinhauser/Werlitz, NZA 2025, 403 vd.

anlamda olağan ücret hükümlerine tabi olduğu ifade edilmektedir³⁴.

Buna karşılık, Federal Mahkeme bir diğer kararında³⁵, ifa edilmiş iş görme ediminin karşılığı olmayan ve özel ödemeyi iş sözleşmesinin gelecekteki belirli bir tarihte feshedilmemiş olması şartına bağlayan sözleşme hükmünün içerik denetiminden (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) geçebileceği, genellikle uzun yıllara dayanan ispatlanmış işyeri sadakatini veya gelecekteki işyeri sadakatini ya da diğer iş görme dışı amaçları ödüllendirmeyi hedefleyen özel ödemelerin, ödeme gününde iş sözleşmesinin varlığına bağlı kılınabileceği, bunun düzenli bir uygulama olduğu, iş görme ve belirli bir iş başarısına değil, sadece iş ilişkisinin varlığına bağlı olan ödemenin iş görme edimi ile sinallagma ilişkisinde olmadığı, bu nedenle belirli tarihte iş ilişkisinin sürmesi koşulunun geçerli olduğu sonucuna varmıştır.

Buna göre, teşvik ödülünün hukuki niteliği itibarıyla gelecekteki sadakatin karşılığıdır. İşçi, gelecekteki sadakatin karşılığı olan teşvik ödülüne bekleme süresinin sonuna kadar fiilen çalışma şartıyla hak kazanır³⁶.

4. Teşvik Ödülünün Ücret Niteliğinde Olup Olmadığı

Yukarıda değindiğimiz gibi, özellikle hisse opsiyonlarına ilişkin uyuşmazlıklarda dava konusu alacağın ücret olup olmadığı, ifa edilmeyen ödülün tazminat alacağına dönüşüp dönüşmediği farklı ülke yargı organları ve öğretileri tarafından ele alınan bir sorundur.

Örneğin; Amerikan hukukunda Kaliforniya İstinaf Mahkemesi 2024 yılında verdiği Shah v. Skilz Kararı'nda³⁷, Kaliforniya İş Kanunu'nun ücreti, miktarı zaman veya başka bir hesaplama yöntemine göre belirlenen meblağ olarak tanımladı-

ğını, hisse opsiyonlarının ise meblağ, para değil, hisse senedi satın alma hakkı veren sözleşmesel haklar olduğunu ifade etmiştir.

Mahkemeye göre; Kaliforniya İş Kanunu ücretlerin «belirlenmiş veya tespit edilebilir» (fixed or ascertainable) olmasını gerektirir. Hisse opsiyonları ise sahibine yalnızca daha sonraki bir tarihte, üzerinde anlaşmaya varılan bir kullanım fiyatından hisse senedi satın alma sözleşmesel hakkı verir. Sahibinin bu opsiyonları kullanıp kullanmayacağı ve ne zaman kullanacağı ve sahibinin opsiyonları kullanmaya karar verdiği tarihte hisse senedinin piyasa değerinin ne olacağı, opsiyonların verildiği tarihte bilinmemekte ve belirlenmemektedir. Bu nedenle hisse opsiyonları "ücret" in sabit veya belirlenebilir olma niteliğini karşılamamaktadır.

Schahter v. Citigroup Inc. Davası'nda³⁸ ise Kaliforniya Yüksek Mahkemesi, kısıtlı hisse opsiyonlarının (RSU) ücret niteliğinde olduğu sonucuna varmıştır. Yıllık ücretinin bir kısmını teşvik planı kapsamında kısıtlı hisse ödülü olarak almayı kabul eden ancak bekleme dönemi dolmadan istifa eden işçinin açtığı davada Yüksek Mahkeme, Plan hükümlerine uymayan işçinin talep hakkını yitirdiği sonucuna varmış olmakla birlikte, kısıtlı hisse ödülünün tespit edilebilir bir değere sahip olduğu ve hak kazanma tarihinde işçiye hemen nakit olarak verildiği için ücret niteliğinde olduğu sonucuna varmıştır.

Alman hukukunda ise, hisse opsiyonu biçiminde de olsa teşvik ödülünün geniş anlamda ücret niteliğinde olduğu ifade edilmektedir. Buna göre, hisse opsiyonlarının ücret niteliğine ilişkin pozitif dayanağı Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması³⁹ m. 141 ve bu hükme uygun yorumlanması gereken Genel Eşit İşlem Kanunu'dur (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz-AGG). İşçinin işveren- den nakit veya ayni, doğrudan veya dolaylı aldığı her türlü bedeli ücret olarak tanımlayan Avrupa

34 Hexel, MAH ArbR, § 24 Rn. 104.

35 BAG, 18.01.2012 – 10 AZR 667/10, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen/>.

36 Steinhäuser/Werlitz, s. 3 vd.; Hexel, MAH ArbR, § 24 Rn. 104; ayrıca bkz. Müller, s. 85 vd. 94 vd.

37 <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2024/a165372.html>.

38 <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2009/s161385>.

39 Kurucu Antlaşma m. 141'e göre, Consolidated Version of the Treaty Establishing The European Community, <https://eur-lex.europa.eu>

Kurucu Antlaşması m. 141 in ücret tanımı gereği, doğrudan veya dolaylı olarak iş ilişkisiyle bağlantılı olan, nakit veya ayni olarak verilen tüm mevcut veya gelecekteki ödemeler bu Kanun anlamında ücrettir. Hisse opsiyonları dar anlamda ücret ve ekleri yanında, mevcut iş ilişkisi dikkate alınarak “ayrıca” yapılan ödemelerdir. Hisse opsiyonu sözleşmelerinde kişisel başarının esas alınması, ücret ekleri yerine hisse opsiyonları verilmesi, hastalık gibi nedenlerle çalışılmayan sürelerin bekleme süresine ilave edilmesi gibi unsurların varlığı halinde dar anlamda ücret olarak da nitelenebilirler⁴⁰.

Hisse opsiyonlarının kanun gereği en azından geniş anlamda ücret oldukları kabul edilmekle birlikte, opsiyonların borsa düşüşlerine bağlı spekülasyon nitelikleri dikkate alındığında sabit ücret ve hisse opsiyonlarının birbirine göre ne oranda olabileceği sorusunun yargı ve öğretide ele alınmadığı ifade edilmektedir. Buna göre, işçinin başarısına bağlı olarak ücretinin önemli bir kısmı hisse opsiyonu olarak belirlenmiş ise, § 138 BGB gereği ahlaka aykırılık ve gabinden söz edilebilir, ancak kişisel başarıya doğrudan bağlı tutulmayan hisse opsiyonlarının spekülasyon niteliği ücret olarak tanımlanmasına engel değildir⁴¹.

Diğer yandan Alman Federal İş Mahkemesi, teşvik planının taraflarını incelerken değindiğimiz kararlarında, hisse opsiyonlarının işveren yükümlülük altına girmeden işverenin bağlı olduğu ana şirket tarafından verilmiş olması halinde ücret niteliğinde olmadığı sonucuna varmıştır. İşyerinin devrinde yeni işverenin yükümlülüğü ve rekabet yasağı sözleşmesinde karşı edimin hesabına ilişkin söz konusu iki kararında⁴² konuyu ele alan Federal Mahkeme’ye göre, ana şirket tarafından sağlanan hisse opsiyonları iş ilişkisi

kapsamında açıkça kararlaştırılmadıkça hukuken işverenin çalışanına karşı borçlandığı sözleşmesel ücretin bir parçası sayılmaz. Bu tür edimler iş sözleşmesinin sinallagmatik karakterinden kaynaklanmadığı ve doğrudan işveren tarafından yerine getirilmediği için yapılan işin karşılığı olarak sağlanan bir edimi ifade etmemektedir. Opsiyonlardan elde edilen parasal faydanın vergi mevzuatı açısından çalışma geliri (ücret) olarak kabul edilmesi de bu sonuca etkili değildir. Sözleşmenin üçüncü bir taraf (ana şirket) ile yapılması durumunda, işletme devri (BGB § 613 a) gerçekleşse dahi bu yükümlülükler yeni işverene geçmez, rekabet yasağı sözleşmesi gereği ödenen karşı edimin (TBK m. 445.2) hesabında dikkate alınmaz. Federal Mahkemeye göre, üçüncü kişi tarafından sağlanan hisse haklarının iş sözleşmesi kapsamında edim sayılması yalnızca işverenin, ana şirket tarafından sağlanan bu edimler konusunda açıkça veya zımnen yükümlülük üstlenmesi halinde mümkündür.

Türk hukuku yönünden, ücreti “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlayan 4857 sayılı İş K. m. 32 karşısında, işveren tarafından iş ilişkisi temelinde nakit olarak ödenen teşvik ödülünün ücret niteliğinde olduğu şüphesizdir. Hak kazanma şartlarının gerçekleşmesiyle işçiye sağlanan para ödülü ve karşılığı para olarak ödenen kısıtlı hisse veya sanal hisse ödülleri bu kapsamdadır.

Teşvik ödülü, ücret niteliğinde olsa da sürekli değil, arazi bir ödemedir. Civan/Özkan tarafından belirtildiği gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında işçinin temel ücreti yanında para ve parayla ölçülmesi mümkün diğer yan menfaatleri de dahil edilmekle birlikte (4857 sayılı İş K. m. 17.son, 1475 sayılı İK md. 14.11), geniş anlamda ücrete dahil edilmesi gereken menfaatlerin süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda doğum veya evlenme yardımı gibi arazi nitelik taşıyan sosyal yardımlarda olduğu gibi, teşvik ödülü sürekli olmayan arazi bir ödeme olup söz konusu tazminatların hesaba

40 Hexel, MAH ArbR, Rn. 104 vd., 109.

41 Preis, ErfK BGB § 611a Rn. 541, 542; Hexel, MAH ArbR, Rn. 104; Steinhäuser/Werlitz, NZA 2025, 403.

42 BAG Urteil v. 12.02.2003 - 10 AZR 299/02, <https://datenbank.nwb.de/Dokument/207061>; BAG Urteil vom 25 August 2022-8 AZR 453/21, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-453-21>.

binda dikkate alınması mümkün değildir⁴³.

Her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazanca tabi tutulacağını hükme bağlayan 5510 sayılı Kanun m. 80.c gereği, nakit ödenen teşvik ödülü sosyal güvenlik prim kesintisine tabi olup, ödemenin yapıldığı ayın prime esas kazancına dahil edilmelidir. Ödemenin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılması halinde çalışmanın geçtiği son ayın prime esas kazancında dikkate alınmalıdır.

Teşvik ödülünün hisse opsiyonu olması halinde ise, işçinin hak kazandığı opsiyon haklarının ücret olarak nitelenmesinin Türk hukuku yönünden mümkün olmadığı kanısındayız. İş K. m. 32.1 ve 4 ün ücret tanımı açık ve kesin olduğu gibi, Avrupa Topluluğu Kurucu Antlaşması m. 141 gibi iç hukuku bağlayıcı bir hüküm de bulunmamaktadır. Aksine, kıdem ve ihbar tazminatının hesabında para yanında “para ile ölçülmesi mümkün menfaatler” in dikkate alınacağını hükme bağlayan İş K. m. 17.son ve 1475 s. İş K. m. 14, açıkça “menfaatler” üst başlığı altında para ve para dışındaki diğer aynı edimleri birbirinden ayrı düzenlemektedir. Bu bakımdan, İş K. m. 32.1 in ücret tanımının temel veya prim, ikramiye gibi ek ücretler yanında aynı nitelikli bir edimi de dar veya geniş anlamda ücret kavramına dahil eden görüşlere katılmak mümkün görünmemektedir⁴⁴.

Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun m. 80 gereği, hisse opsiyonları verildiği tarih itibarıyla piyasa değerleri üzerinden prime esas kazanca dahil edilmelidir. Söz konusu hükmün b bendi ile aynı yardımların prime esas kazanca dahil edilmeyeceği hükme bağlanmış ise de Sosyal Güvenlik Kurumu’nun altına ilişkin 2020/20 sayılı Genelgesi’nde belirtilen “altının günlük değerinin belli olması ve her an piyasasında kolayca nakde dönüştürülerek satın alma alternatifi” sağlama özelliği işçinin tasarrufuna verilen hisse senetleri için de geçerlidir. Ancak, 5510 sayılı Kanun’un

amacı bakımından hisse opsiyonlarının sosyal güvenlik primine esas kazanca dahil olması, bu tür bir edime ücret niteliği kazandırmamaktadır.

Ayrıca, yukarıda ele aldığımız üzere, teşvik ödülünün işverenden tümüyle bağımsız olarak üçüncü kişi tarafından verilmesi halinde ücret olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Alman hukukunda olduğu gibi Türk hukukunda da ücret iş sözleşmesinde iş görme ediminin karşılığıdır. Ücretin üçüncü kişi tarafından ödenileceğini hükme bağlayan İş K. m. 32, işveren ile işçi arasındaki nisbi borç ilişkisi ile sınırlı bir düzenlemedir. İşverenin hiçbir yükümlülük üstlenmeden işçiyle işverenin iştirakçisi olan ana şirket arasında teşvik ödülüne ilişkin bağitlanan sözleşme ise iş ilişkisinden ayrı ve bağımsız bir borç ilişkisidir.

Nitekim, yukarıda değindiğimiz, işverenin hiçbir yükümlülük üstlenmediği Plan nedeniyle işçinin açtığı davada taraf sıfatının bulunmadığını hükme bağlayan ve Yargıtay tarafından da onanan İstanbul 47. BAM kararı⁴⁵, bu durumda teşvik ödülünün ücret niteliğinde olmadığını teyit etmektedir.

5. Teşvik Ödülünün Başarı Priminden Ayırt Edilmesi

Başarı primi gibi uzun vadeli teşvik ödülü de şarta bağlı alacak olsa da her iki edim tümüyle farklı amaçlara hizmet etmektedirler. Başarı primi iş görme ediminin geçmişte belirli verim kıstaslarına uygun ifa edilmiş olmasının karşılığı iken, teşvik ödülü gelecekte sadakat şartının karşılığıdır. Her iki edim arasındaki Alman yargı ve öğreti görüşlerine de yansıyan bu sinallagma farkı nedeniyle, hak kazanma tarihinden önce iş sözleşmesinin işverenin feshi dahi teşvik ödülünde hak kaybına yol açabilmektedir.

Teşvik ödülünün sadakat borcunun ifasının karşılığı olması ve hak kazanma tarihinde istihdamın sürmesi şartının her durumda geçerli ol-

43 Civan/Özkan, s. 105.

44 Karş. Civan/Özkan, s. 105.

45 İstanbul BAM 47. HD. Dosya No. 2020/5049, K. 2023/991, 18.05.2023, Y.9.HD. E. 2023/16551, K. 2023/19863, 18.05.2023.

ması onu başarı priminden ayırt eden en önemli unsurdur. Nitekim, aşağıda ele alacağımız çeşitli ülke yargı kararlarında iş sözleşmesinin hak kazanma tarihinden önce işveren tarafından haksız, geçersiz feshi, işçinin feshe zorlanması hallerinde dahi işçinin ödüle kısmen de olsa hak kazanamayacağı sonucuna varılmaktadır. Daha doğru bir ifadeyle, iş sözleşmesi hak kazanma tarihinde hukuken ayakta değilse, işçinin fiilen çalıştığı süre ile orantılı olarak (kistelyevm-pro rata) ödüle hak kazanması söz konusu değildir.

Bu durumun tek istisnası, teşvik planının belirli bir kişisel performans koşulunu içermesi olabilir. Teşvik ödülüne hak kazanma koşulları arasında işçinin belirli bir iş başarısına bağlı kılınması, ödüle kısmen de olsa iş görme ediminin karşılığı olma vasfını gündeme getirebilir ve başarı primine ilişkin içtihadın teşvik ödülünde uygulanması ihtimali ortaya çıkabilir.

Ancak, ödüle hak kazanma koşulları arasında kişisel başarıya yer verilmesi hemen ve kendiliğinden teşvik ödülünün başarı primi niteliği kazandığı anlamına gelmemektedir. Örneğin; Türkiye’de uygulanan teşvik planlarının önemli bir kısmında başarı primine hak kazanmak için öngörülen aynı kıstaslara teşvik ödülüne hak kazanma koşulları arasında yer verildiği görülmektedir. Teşvik planı kapsamına alınanlar esasen yüksek başarı ile iş görme edimini ifa eden ve başarı primi alan işçilerdir. İş görme edimi karşılığında başarı primi alan işçinin sözleşmesinin performans döneminin tamamlanmasından önce feshi halinde kısmi başarı primine zaten hak kazanmaktadır. Feshin bekleme dönemi içinde gerçekleşmesi halinde, iş görme edimi karşılığı prim alan işçinin ayrıca bir de teşvik ödülüne kısmen hak kazanması söz konusu olmamalıdır. Aksine bir uygulama, işçiye aynı iş görme karşılığında iki ayrı menfaat temin edilmesi sebepsiz zenginleşme teşkil eder. Buna karşılık, işçinin ayrıca başarı primi almadığı, teşvik ödülünün kısmen veya tümüyle kişisel başarı şartına bağlı olduğu istisnai bir durumda, ödül artık başarı primi vasfını kazanır.

III. Ödüle Hak Kazanma ve Hak Kaybına İlişkin Plan Hükümleri

1. Bekleme Döneminde Geçici veya Sürekli İfa Engellerinin Hak Kazanmaya Etkisi

İşçinin hastalık, kaza, doğum izni, ebeveyn izni gibi nedenlerle bekleme dönemini etkileyen askı hallerinin hak kazanmaya etkisi kanımızca tartışmaya açıktır. Teşvik planlarının amacı gereği bekleme döneminde işçinin eylemli istihdamını (active employment) sürdürmesi asıldır. Teşvik planı uygulamasında eylemli istihdam kavramı, iş sözleşmesinin hukuken ayakta kaldığı tüm süreyi değil, bekleme döneminde fiilen çalışmayı ifade etmektedir⁴⁶.

Teşvik planları amaçları gereği bekleme döneminin sonuna kadar fiili çalışmayı esas almakla birlikte, iş sözleşmesinin sağlık nedenleriyle feshi, şirket emekliliği, işçinin ölümü halinde mirasçıların hakları gibi sınırlı sayıda istisnada kısmi veya tam hak kazanma olanağı tanımaktadır.

Diğer yandan, tespit edebildiğimiz kadarıyla teşvik sözleşmelerinde geçici askı halleri düzenlenmemektedir. Ortaya çıkan bir ifa engelinin bekleme süresi ile hak kazanmaya etkisi konusunda yabancı öğretilerde tartışma konusu yapılmamıştır.

Aslında, böyle bir tartışmanın neden yapılmadığı Alman Federal İş Mahkemesi’nin sanal hisse opsiyonlarına ilişkin Mart 2025 tarihli çok yeni kararından⁴⁷ anlaşılmaktadır. Federal Mahkeme, kararında eylemli istihdam kavramının fiili çalışma anlamına geldiğini vurgulamaktadır. Mahkemeye göre, sanal opsiyonlar, şirketin başarılı markalaşmasına katkıda bulunmak ve uzun vadeli bağlılık sağlamak amacıyla şirketin değer artışına katılma

46 Hexel, MAH ArbR § 24 Rn. 112; Bkz. dn.24 ve 27 de yer alan kaynaklar.

47 BAG. Urteil vom 19. März 2025, 10 AZR 67/24, Rn.39, 40, <https://www.bundesarbeitsgericht.de>.

şansını temsil eder. Mahkemeye göre, iş görmezlik, ebeveyn izni, uzun süreli ücretsiz izin gibi durumlarda hak kazanmanın mümkün olmaması, sözleşmesel istisnalar hariç “çalışmadan ücret olmaz” ilkesine dayanmakta olup, hak kazanma § 611a BGB uyarınca işin yapılması ve ücretin ödenmesi arasındaki ilişkiye bağlıdır.

Aşağıda yeniden ele alacağımız kararda temel dava konusu, askı halinin bekleme süresine etkisi değildir. Ancak, Federal Mahkeme’nin görüşünün teşvik sözleşmesiyle belirlenen istisnalar dışındaki diğer askı hallerini hak kazanma süresinden sayılmayacağı görüşünde olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Alman öğretisinde tespit edebildiğimiz bir görüş de aynı yöndedir⁴⁸.

Federal Mahkeme’nin, fiili çalışmaya mutlak bir değer vererek teşvik planında düzenlenmeyen geçici askı hallerini tümüyle göz ardı etmesini şaşırtıcı bulduğumuzu belirtmeliyiz. Örneğin; doğum iznine ayrılan kadın işçinin izinde geçirdiği sürenin özellikle üç veya dört yıllık uzun bir bekleme süresinden sayılmaması kanımızca ayrımcılık yasakları ve ölçülülük ilkesi yönünden sorunlu olur. Her ne kadar teşvik planları olağan iş ilişkisinden farklı kendine özgü özelliklere sahip olsa da yine de iş hukukunu, daha geniş bir ifadeyle kişisel edime bağlı sürekli borç ilişkilerini düzenleyen bazı en temel ilke ve kurallardan muaf olmayacağı, zaman içinde oluşacak içtihatlarla geçici ifa engellerinin ölçülülük ve ayrımcılık yasağı gibi temel ilkelere göre yorumlanması ihtiyacının hissedileceği düşüncesindeyiz.

2. İş Sözleşmesinin Bekleme Döneminde Fesih ile Sona Ermesinin Teşvik Ödülüne Etkisi

2.1. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi

Teşvik ödülüne kendine özgü niteliğini veren ayırt edici esaslı unsuru hak ediş tarihinde istihdamın sürmesi olduğu için, bu tarihten önce iş sözleşmesini kendi isteğiyle fesheden işçi, bu fesih haklı nedene dayansa da ödüle hak kazana-

maz. İşçinin sosyal güvenlik mevzuatından doğan emeklilik hakkını kullanması, yaşlılık aylığına hak kazandığı için işten kendi isteğiyle ayrılması bu durumun istisnası değildir.

2.2. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

Hak kazanma tarihinde istihdamda olma şartı iş sözleşmesinin sadece işçi tarafından değil işveren tarafından feshi halinde de geçerlidir. İşverenin haklı nedenle feshi yanında bildirimli feshi, hatta haksız ve geçersiz fesih dahi kural olarak, işçinin teşvik ödülüne ilişkin her türlü beklentisini sona erdirir⁴⁹.

Farklı hukuk sistemlerine ait yargı kararları ile teyit edilen bu durum özellikle uluslararası şirketlere ait teşvik planı hükümlerine yansımaktadır. Gerçekten, hak kaybına ilişkin hükümlerin son derece geniş ve katı düzenlendiği, “Bu Plan kapsamındaki tüm hak kazanılmamış ödüller, eylemli istihdamın işçi tarafından herhangi bir şekilde yapılan fesih, işveren tarafından haklı veya haksız, bildirimli veya bildirim öneli verilmeden usulsüz fesih olup olmadığına bakılmaksızın sona ermesi halinde derhal hükümsüz kalacaklardır.” ve benzeri hükümlere yer verildiği görülmektedir.

Hak kazanma tarihinde eylemli istihdamda olma koşulunu bu derece geniş biçimde düzenleyen hükümler çeşitli ülkelerin yargı organları tarafından da bağlayıcı kabul edilmektedir. Bununla birlikte, son yıllarda ortak hukuk (common law) ve Alman mahkemeleri hak kaybına ilişkin hükümleri belirli koşullarda daha sıkı denetlemeye başlamışlardır.

Uluslararası şirketlerin teşvik planlarında yer alan hak kaybına ilişkin hükümler Türkiye’deki iş-tiraklerini de kapsadığından, incelememizin bundan sonraki bölümünde yabancı yargı kararlarının gelişimini ele alarak Türk hukuku yönünden önerilerimizi ortaya koymaya çalışacağız.

İş sözleşmesinin bekleme döneminde usulsüz ya da haklı veya geçerli bir neden olmadan feshi, işçinin feshe zorlanması hallerine ilişkin olarak

48 Hexel, MAH ArbR, Rn. 111, 112.

49 Aynı yönde, Civan/Özkan, s. 100.

farklı ülke yargı organları dikkat çekici örnekler vermektedir.

a. Amerikan Yargı Kararları

Uzun vadeli teşvik planlarının ilk kez ortaya çıktığı ABD’de, özellikle büyük teknoloji şirketlerinin ve startup’ların yerleşim yeri olan eyalet yargı organlarının kararları öne çıkmaktadır.

Kaliforniya İstinaf Mahkemesi’nin 2024 yılında verdiği *Shah v. Skillz. Inc.* Kararı’na⁵⁰ konu olayda, davacı, Silikon Vadisi’nde kurulu bir startup olan davalı şirket hisselerini ileride halka arz edildiğinde oluşacak olan piyasa fiyatından daha düşük bir fiyata satın alma opsiyonu karşılığında daha düşük ücretle çalışmayı kabul ederek 2015 yılında işe başlamıştır.

İşçi ile imzalanan teşvik planına göre, dört yıllık hak kazanma döneminde toplam 69.487 hisse senedi opsiyonu, bir yıl sonra yüzde 25 ve sonrasında her üç ayda bir yüzde 6,25 olmak üzere verilecek olup, işçi tüm opsiyonlara hak kazanmadan şirketten ayrılırsa hak kazanılmamış opsiyonlar iptal edilecektir. Yine Plan’a göre, işçi herhangi bir haklı neden olmaksızın işten çıkarılırsa, işten çıkarılma tarihinden itibaren üç ay içinde hak kazandığı opsiyonları kullanabilecek, ancak işçinin özen ve sadakat yükümlülüklerinin ihlali gibi haklı bir nedenle işten çıkarılması durumunda, kullanılmamış opsiyonlar işten çıkarılma tarihinde sona erecektir.

Şirket hisseleri 2020 yılında halka arz edilmiş, ancak davacının iş sözleşmesi halka arz öncesi 2018 yılında haklı nedenle feshedildiği için hisse opsiyonundan yararlanamamıştır. İşçi, feshin haklı nedene dayanmadığı ve bu fesih nedeniyle opsiyon haklarından yararlanamadığı gerekçeyle açtığı davada ilk derece mahkemesi, davacı lehine tazminata hükmetmiş, davalı feshin haklı olduğu, davacı tazminat miktarının yetersiz olduğu gerekçeleriyle istinafa başvurmuştur.

Kaliforniya istinaf mahkemesi, davacının iş

sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedildiğini tespit ederek, tazminatın Plan’da belirtilmiş gibi nedensiz fesih halinde hak kazanılmış olan hisse opsiyonlarının kullanılabilmesi için aylık sürenin sonu esas alınarak hesaplanmasına hükmetmiştir.

Birleşik Devletler Doğu Pensilvanya Bölge Mahkemesi ve Üçüncü Daire İstinaf Mahkemesi’nin 2001 tarihli *Scully v. US Wats, Inc.* Kararı’na⁵¹ konu olayda, taraflar arasında iki yıllık belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış, iş sözleşmesine ek olarak, davacı işçinin iki yıllık istihdam süresi içinde kullanabileceği hisse senedi opsiyon planı da yürürlüğe girmiştir. Davalı şirket, iki yıllık süre dolmadan iş sözleşmesini feshetmiş, fesih sonrası davacı hisse opsiyonunu kullanmak için talepte bulunmuş, ancak işveren davacının talep tarihinde istihdamda olmadığı gerekçesiyle talebi reddetmiştir. Davacının, fesih nedeniyle kullanamadığı hisse opsiyonlarının tazmini için açtığı davada ilk derece mahkemesi, davalı şirketin hisse opsiyonlarının davacı tarafından kullanılmasını engelleme amacıyla iş sözleşmesinin haksız feshedildiği ve davacının haksız yere hisse senedi opsiyonundan mahrum bırakıldığına karar vermiştir.

Karara göre, davacı, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sonuna kadar çalışmaya devam hakkına sahip olup, istihdamın devam etmesi gereken süre içinde hisse opsiyonlarını talep hakkını kullanmıştır. Haksız fesih ve talebin reddi nedeniyle mahkeme, işverenin talebi reddettiği tarih itibarıyla hisselerin piyasa fiyatı üzerinden tazminata hükmetmiştir. Karar, istinaf mahkemesi tarafından onanmıştır.

Amerikan yargı kararları teşvik ödülüne hak kazanmaya ilişkin ve aşağıda değineceğimiz diğer ülke yargı organlarınca da benimsenen yönünü göstermesi bakımından önemlidir.

b. İngiliz Yargı Kararları

İngiliz Yüksek Mahkemesi’nin 2012 tarihli *Geys*

50 *Shah v. Skillz, Inc.*, 101 Cal. App. 5th 285 (Cal. Ct. App. 2024), <https://law.justia.com/cases/california/court-of-appeal/2024>.

51 US Court of Appeals for the Third Circuit - 238 F.3d 497, <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F3/238/497/515467/>.

(Appellant) v Société Générale London Branch⁵² Kararı iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız veya usulsüz feshi halinde prim, teşvik ödülü gibi alacak taleplerine uygulanacak ilke ve kuralları ifade eden önemli bir karardır.

Davaya konu olayda, iş sözleşmesine göre her iki tarafın, üç ay önceden bildirimde bulunma koşuluyla fesih hakkı düzenlenmiş, bildirim öneli yerine ödeme olanağı da (payment in lieu of notice) hükme bağlanmıştır. Sözleşmeye göre, bildirim süresi yerine ödeme hakkı kullanıldığında işçinin hak kazanacağı teşvik ödülü miktarı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe göre hesaplanacaktır. Buna göre, örneğin; fesih tarihi 31 Aralık 2007'den sonra ise işçi, 2006 ve 2007 takvim yılları için kendisine tanımlanmış olan ödüller tutarında bir tazminata hak kazanırken, fesih tarihi 31 Aralık'tan önce ise 2005 ve 2006 yıllarında aldığı önemli ölçüde düşük ödüller tutarında tazminat alacaktır.

İşçinin sözleşmesi 29 Kasım 2007 tarihinde önel verilmeden feshedilmiş, bildirim öneli yerine yapılan ödeme banka hesabına 18 Aralık 2007 tarihinde yatırılmış ve banka tarafından gönderilen ödeme belgesi işçi tarafından ilk olarak 7 Ocak 2008 tarihinde görülmüştür.

İşçinin açtığı davada temel sorun fesih tarihinin belirlenmesi olup, Yüksek Mahkeme, sözleşmenin eylemli fesih tarihinde mi, yoksa iş sözleşmesinde belirtilen bildirim öneli sonunda mı sona erdiğini, buna göre tazminata hak kazanıp kazanmadığını tartışmıştır. Mahkeme, fesih tarihinde sözleşmeye göre yapılması gereken önel bildiriminin yapılmadığı, banka işleminin gönderildiği 6 Ocak 2008 tarihine kadar bildirim önelinin ya da bildirim öneli yerine ödeme hükmünün işlemeyeceği ve bu tarihe kadar fesih hakkının geçerli bir şekilde kullanılamayacağına karar vermiş, son iki yılda aldığı yüksek ödüller tutarında tazminata hükmetmiştir.

İngiliz yargısından tartışmaya açık bir diğer örnek henüz bu yıl yayımlanmış olan Fasano v Reckitt Benckiser Kararı'dır⁵³. Karara konu olayda, RB Group şirketinin yüzde yüz iştiraki olan RB Health şirketinde çalışan davacı, RB Group tarafından grup çapında yönetilen uzun vadeli teşvik planına dahil olup, 2017 teşvik ödülüne, RB Group'un hisse başına kazancının belirli bir düzeyde büyümesine bağlı olarak 31 Aralık 2019 tarihinde hak kazanması öngörülmüş.

Davacı ile RB Health, davacının 30 Haziran 2019 tarihinde emekli olması ve ödeme tarihinden önce işten ayrılacak olmasına rağmen iyi ayrılan çalışan (good leaver) olarak ödül hakkının Plan dahilinde korunması konusunda anlaşmışlardır.

Davacının emeklilik nedeniyle işten ayrılmasından sonra, RB Group'un Plan'da öngörülen başarı ve karlılık koşullarını yakalayamaması nedeniyle hiçbir ödül verilmemiş, bu durum kıdemli çalışanların şirketten ayrılma riskini yarattığı için, RB Group 2017 ödülüne hak kazanma koşullarını değiştirmiştir. Başarıdan bağımsız olarak ödülün %50'sinin ödenmesine karar verilmiş ve hak kazanma tarihi 31 Aralık 2019'dan Mayıs 2020'ye ertelenmiş, ancak, ödülün alınması hem 18 Eylül 2019 hem de Mayıs 2020 hak kazanma tarihinde istihdamda olunmasına bağlı tutulmuştur.

Hak kazanma tarihinin ertelenmesi ve yeniden belirlenen tarihte istihdam şartı nedeniyle ödül talebi reddedilen davacı, yaşlıların yeni hak kazanma tarihine kadar işten ayrılma olasılığının daha yüksek olması nedeniyle 2017 ödülünden mahrum bırakılmasının dolaylı yaş ayrımcılığı olduğu iddiasıyla dava açmıştır.

İstinaf Mahkemesi, 18 Eylül 2019 tarihinde istihdam edilmiş olma şartının personel tutma hedefine katkıda bulunamayacağına, davacı gibi "iyi ayrılan" yararlanıcılar zaten işten ayrılmış oldukları ve tutulamayacakları için, bu şartın bu

52 Geys (Appellant) v Société Générale London Branch (Respondent) [2012] UKSC 63 On appeal from: [2011] EWCA Civ 307, <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2011-0110>.

53 Fasano v Reckitt Benckiser [2025] EWCA Civ 592, England and Wales Court of Appeal, <https://caselaw.nationalarchives.gov.uk/ewca/civ/2025/592?query=EWCA+Civ+592&court=ewca%2Fciv>.

hedefe ulaşmaya uygun ve orantılı bir araç olmadığına karar vermiş, istinaf mahkemesi ise, iş dünyasının çalkantılı bir döneminde nitelikli çalışanları elde tutma amacıyla yapılan bu değişikliğin meşru amaca ulaşmak için orantılı bir araç olduğu gerekçesiyle davayı reddetmiştir.

Mahkemenin ayrımcılık yasağı ve işverenin meşru amacı karşılaştırmasında işverenin yararını üstün yarar kabul etmesi Türk hukuku yönünden tartışmaya açıktır.

c. Kanada Yargı Kararları

Bekleme döneminde iş sözleşmesinin usulsüz sona erdirilmesinin (wrongfull dismissal) ödüle etkisi konusunda Kanada yargı organları, ödül veya prim gibi hakları düzenleyen sözleşme hükümlerine ağırlık vererek, usulsüz veya haksız fesih halinde dahi işçinin talep hakkının ortadan kalkacağını açıkça düzenleniyorsa, bu hükmün öncelikle dikkate alınması gerektiğini kabul etmektedirler. Ancak, bu ilk kabulden hareket eden Kanada mahkemelerinin ilgi çekici hukuki değerlendirmelerle farklı sonuçlara vardıkları görülmektedir.

Örneğin; Alberta İstinaf Mahkemesi'nin 2017 tarihli *Styles v. Alberta Investment Management Corporation* Kararı'na⁵⁴ konu olayda, işçinin dahil olduğu Uzun Dönemli Teşvik Planı, ödüle hak kazanmak için işçinin ödeme tarihinde eylemli biçimde istihdam edilmesinin şart olduğu, aktif istihdamın ödeme gününden önce herhangi bir nedenle sona ermesi halinde talep hakkının ortadan kalkacağı hükmünü içermektedir. İş sözleşmesi haklı bir neden olmadan ve herhangi bir önel verilmeden feshedilen işçinin açtığı davada Mahkeme, Plan hükmünün hak kazanma tarihinde eylemli olarak istihdam edilme şartı konusunda hiçbir şüpheye yer bırakmadığı, herhangi bir "makul ihbar süresi"nin "eylemli istihdam" olarak nitelendirilemeyeceği konusunda da hiçbir şüpheye yer bırakmadığı, mahkemenin bir sözleşmedeki şartları ima etmesi, boşlukları doldurması veya belirsiz hükümleri yorumlamasına yer

olmadığı gerekçesiyle işçinin talebini reddetmiştir.

Ancak, Plan hükümlerinin lafzına mutlak bir değer atfeden Alberta İstinaf Mahkemesi'nin bu kararının diğer eyalet mahkemeleri tarafından izlenmediği görülmektedir.

Önemli kararlardan biri olan ve Ontario İstinaf Mahkemesi'nin 2016 tarihli *Paquette v. TeraGo Networks Inc.*⁵⁵ Kararı buna örnek verilebilir. Karara konu olayda, iş sözleşmesi herhangi bir neden ileri sürülmeden derhal feshedilen on dört yıl kıdemli işçinin dahil olduğu Plan'a göre, belirli bir miktar para tutarı olan teşvik ödülünün hak edilmesi için, ödeme gününde "eylemli olarak istihdam edilmesi" gerekiyordu. İşçinin, haksız fesih nedeniyle tazminat alacağını tespiti için başvurduğu ilk derece hâkimi, Plan hükmünün açık olduğu gerekçesiyle talebi reddetmiştir.

Davayı ele alan Ontario İstinaf Mahkemesi, iki aşamalı bir incelemeyle davayı ele almıştır. Buna göre, doğru yaklaşım, öncelikle işçinin Ortak Hukuk (common law) kapsamındaki haklarını ihbar süresi boyunca çalışmış olsaydı almaya hak kazanıp kazanmayacağını belirlenmesi, ikinci adımda, teşvik planında işçinin Ortak Hukuk kapsamındaki haklarını özellikle ortadan kaldıran bir hükmün bulunup bulunmadığının belirlenmesidir.

Mahkemeye göre, ödeme günü eylemli istihdam şartı getiren Plan hükmü, işçinin kullanmadığı ihbar önelinde doğması gereken ödül talep hakkının hükümsüz kalacağını açıkça öngörse bile, dava konusu ödülün kendisi değil, uygun bildirim öneli verilmiş olsa idi işçinin elde edeceği gelirin genel hukuk ilkelerine göre tazminidir. Buna göre, haklı bir nedene dayanmayan fesihlere ilişkin taleplere hâkim temel ortak hukuk ilkesi, feshe muhatap olan işçinin, işverenin uygun bildirimde bulunmaması nedeniyle sözleşmeyi ihlal etmesinden kaynaklanan tüm zararları için tazminat alma hakkına sahip olmasıdır. Bu gerekçeyle Mahkeme, makul bir fesih bildirim öneli

54 <https://www.canlii.org/ab/abca?origLang=en>.

55 <https://coadecisions.ontariocourts.ca>.

vermeyen işverenin iş sözleşmesini ihlal ettiği, Plan'da yer alan eylemli istihdam şartının işçinin ödül veya prim kaybı için Ortak Hukuk ilkelerine göre tazminat alma haklarını ortadan kaldırmaya yetmediği sonucuna varmış, işçiye uygun bildirim öneli verilmiş olsa idi hak edeceği miktarın tazminat olarak ödenmesine hükmetmiştir.

Kanada Yüksek Mahkemesi'nin 10.09.2020 tarihli Matthews v. Ocean Nutrition Kararı⁵⁶da bu yöndedir. Karara konu olayda, davacı işçinin dahil olduğu Plan'a göre, şirketin satışı gibi bir "Gerçekleşme Olayı" halinde ve satış tarihinde eylemli istihdam ediliyor olması şartıyla belirli bir oranda ödüle hak kazanması söz konusuydu. Dava konusu olayda, üst düzey yöneticinin davacıyı dışlama, sorumluluklarını sınırlama, şirketteki kariyerini baltalama gibi psikolojik taciz niteliğindeki eylemleri nedeniyle davacı işçi istifa ederek ayrılmış, daha sonra şirketin satışı gerçekleşmiştir. Eski işveren davacının ödül talebini satış tarihinde eylemli çalışmadığı gerekçesiyle reddetmiştir. İlk derece ve istinaf mahkemelerinin çelişkili kararları sonrası davayı ele alan Kanada Yüksek Mahkemesi, öncelikle davalı işverenin dürüstlük kurallarına aykırı fiilleri ile davacıyı iş sözleşmesini feshe zorladığı, gerçek fesih iradesinin işverende olup işçiye makul bir önel verme yükümlülüğünü yerine getirmediği tespit etmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre, yargı organları makul bildirim süresi şartının ihlali durumunda işçinin haklarını belirlerken iki soru sormalıdır: İşçi, makul bildirim süresi boyunca çalışmış olsa idi teşvik planları ile öngörülen prim ve diğer ödemelere hak kazanırmıydı? Eğer öyleyse, iş sözleşmesinin veya teşvik planının hükümleri ortak hukuktan kaynaklanan bu talep hakkını açıkça ortadan kaldırmakta mıdır?⁵⁷

Yüksek Mahkeme, "istinaf mahkemesinin Plan hükümlerinin açık ve net olup olmadığına odaklanarak işçi aleyhine hatalı karar verdiği, burada sorunun işçinin "Plan kapsamında ödüle hak ka-

zanıp kazanmadığı değil, iş sözleşmesi işveren tarafından ihlal edilmemiş ve fesihten önce uygun bir önel verilmiş olsa idi alabileceği ödül karşılığında tazminata hak kazanıp kazanmadığıdır"⁵⁸ gerekçesiyle, kıdemine göre on yedi ay olan bildirim öneli verilmiş olsa idi şirketin satışının gerçekleştiği tarih itibarıyla iş sözleşmesinin ayakta olacağını tespit ederek davacının ödül tutarında tazminata hak kazandığı sonucuna varmıştır.

d. Alman Federal İş Mahkemesi Kararları

Alman Federal İş Mahkemesi'nin teşvik planlarına ilişkin iki önemli kararından ilki 2008, ikincisi Mart 2025 tarihlidir.

Federal İş Mahkeme'nin 2008 tarihli kararına⁵⁹ konu olayda davacı işçi, işveren şirketin dahil olduğu şirket grubunun (konzern) uzun vadeli teşvik planı kapsamında çalışmaktadır.

Teşvik Planında, birbirini takip eden iki yıllık bekleme sürelerinin sonunda hak kazanılan sanal hisse opsiyonları tanımlanmış, iki yıllık sürenin farklı grup şirketlerinde geçirilmesi halinde bunun tek bir istihdam süresi sayılması ve opsiyonların kullanılma tarihinde grup şirketlerinden birinde çalışıyor olma şartları hükme bağlanmıştır. Yine Plan'a göre, işçinin çalıştığı şirketin şirketler grubundan ayrılması veya işçinin grup dışında bir şirkette çalışıyor olması halinde daha önce hak kazanılmış bile olsa hisse opsiyonlarını kullanım yetkisi geçerliliğini yitirecektir.

Davacı işçinin sözleşmesini işletme gerekleri nedeniyle sona erdirmeye karar veren işveren, işçi ve transfer şirketi⁶⁰ arasında üçlü bir sözleşme yapılmış, bu sözleşmeyle taraflar arasındaki iş ilişkisinin 30.09.2003 tarihinde sona ermesi, işçinin transfer şirketi ile iki yıllık belirli süreli iş

58 Matthews v. Ocean Nutrition, paragraf 48.

59 BAG Urteil vom 28.05.2008, 10 AZR 351/07, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/10-azr-351-07>.

60 Alman hukukunda transfer şirketi (Transfergesellschaft) işletme gerekleri nedeniyle feshe muhatap olacak işçilerin işsizlik sürecine girmeden önce geçici olarak istihdam edildikleri bir ara kurumdur. Özellikle toplu işten çıkarmalar sırasında işveren ile işçi temsilcileri arasında yapılan "Sozialplan" (sosyal plan) uyarınca işçilerin, ülke çapında faaliyet gösteren bu gibi kurumlarda geçici sürelerle istihdamı sağlanır.

56 Matthews v. Ocean Nutrition, <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/18496/index.do>.

57 Matthews v. Ocean Nutrition, paragraf 55.

ilişkisine girmesi hükme bağlanmıştır. Bu sözleşme ile işçiye doğmuş hak ve tazminatlarının ödendiği, davacının hak ve alacağının kalmadığı hükme bağlanmış, ayrıca transfer şirketinin şirket grubuna dahil olmadığı sözleşmede açıkça belirtilmiştir.

Davacının grup şirketi ile iş ilişkisi sona erdikten sonra daha önce hak kazandığı ancak henüz kullanmadığı hisse opsiyonlarını kullanma talebinde bulunması, ancak bu talebin grup şirketi tarafından davacının artık bir grup şirketinde çalışmadığı gerekçesiyle reddi üzerine, davacı, işveren tarafından kendisine ve diğer tüm üst düzey yöneticilere transfer şirketine geçtikten sonra da grup çalışanı olarak işlem görecekları izlenimini verdiği iddiasıyla dava açmıştır.

Federal Mahkeme'ye göre, hisse senedi opsiyon programlarında yer alan bekleme süresi Plan kapsamındaki yöneticileri uzun vadeli değer artışına yönelik bir şirket stratejisi izlemeye teşvik etmektedir. Hisse senedi fiyatındaki artıştan finansal olarak yararlanan hak sahibi yöneticiler şirketin çıkarlarıyla özdeşleşir. Bu özdeşleşme, ideal olarak motivasyonun artmasına, iş başarının iyileşmesine, verimliliğin artmasına ve maliyet bilincinin artmasına yol açar. Bekleme süresi dolmadan işten ayrılan çalışanlar için hisse senedi opsiyonu teşvik amacını artık yerine getiremez. Bu nedenle, bekleme süresi dolmadan iş ilişkisinin sona ermesi durumunda, tüm satın alma haklarının telafi edilmeden geçersiz hale gelmesi büyük ölçüde kabul edilebilir.

Federal Mahkeme, fesih sözleşmesinde tarafların, karşılıklı hak ve yükümlülükleri kapsamlı ve kesin bir şekilde düzenledikleri, hisse opsiyonlarının spekülasyon niteliği nedeniyle hak kazanma ve hak kaybına ilişkin Plan hükümlerinin genel işlem koşullarını düzenleyen BGB 307.1 e göre ölçüsüz biçimde işçi aleyhine olmadığı, tarafların, davacının iş ilişkisinin sona ermesinden sonra bile hak sahibi olduğu talepleri açıkça sıraladıkları ve tazminat maddesiyle bunların ötesinde başka bir talebin bulunmaması gerektiğini açıkça belirttikleri, kapsamlı ve nihai olarak bir-

birilerini ibra ettikleri gerekçeleriyle hisse opsiyonlarına yönelik talebin hükümsüz ve davanın yersiz olduğu sonucuna varmıştır.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin açık Plan hükümlerine ve ibra sözleşmesine mutlak değer vererek zaten hak kazanılmış olan hisse opsiyonlarının kullanım hakkını, üstelik iş sözleşmesinin işverenin iradesiyle sona ermiş olmasına rağmen, hükümsüz sayan 2008 tarihli bu ilk kararının, sözleşme hükümlerine bağlılığı önde tutan Ortak Hukuk yargı kararlarının bile ötesine geçtiği söylenebilir⁶¹.

Bu kararı takip eden yıllarda ise Federal Mahkeme, başarı primlerinden başlayarak işçi alacaklarını düzenleyen sözleşme hükümlerini genel işlem koşulları kapsamında daha sıkı bir denetime tabi tutmaya başlamıştır. İçtihadın daha sıkı denetim yönünde gelişimi sonucunda Federal Mahkeme 2025 tarihli çok yeni bir kararında 2008 tarihli karardan açıkça dönerek, hisse opsiyonlarına ilişkin doğmuş bulunan hakların teşvik planlarının genel hükümleriyle ortadan kaldırılamayacağı sonucuna varmıştır.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin Mart 2025 de verdiği kararın⁶² konusu yine, hisse senedi opsiyonlarının kullanım haklarını düzenleyen teşvik planında yer alan hükümsüzlük maddeleridir. Davaya konu Teşvik Planında işçinin çalışması süresince düzenli aralıklarla hisse opsiyonlarına hak kazanması öngörülmüş, ancak Plan m. 4.2 hükmü ile, işçinin iş sözleşmesini kendi isteğiyle feshi veya işveren tarafından davranışlar nedeniyle veya haklı nedenle feshi halinde, daha önce hak kazanılmış ancak henüz kullanılmamış olan hisse opsiyonlarının hükümsüz kalacağı düzenlenmiştir.

Kendi isteğiyle işten ayrılan işçinin hak kazandığı hisse opsiyonlarını kullanamaması nedeniyle açtığı davada Alman Federal İş Mahkemesi, dava konusu Plan hükümlerinin genel işlem şartı niteliğinde olduğu, Alman Medeni Kanunu m.

61 Bkz. Preis, ErfK BGB § 611a Rn. 541.

62 BAG. 19. März 2025, 10 AZR 67/24, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung>.

307.1'e göre, dürüstlük kurallarına aykırı biçimde sözleşmenin karşı tarafının durumunu ağırlaştıran genel işlem koşulunun geçersiz olduğu, hak kazanılmış opsiyonların bekleme süresi boyunca ifa edilen iş görme ediminin karşılığı olarak verildiği ve ücret niteliğinde olduğu, davacının bekleme süresini tamamlayarak kendi yükümlülüğünü yerine getirdiği, bir işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması nedeniyle zaten hak kazanılmış opsiyon haklarının derhal hükümsüz kılınmasını öngören hükümlerin işçinin durumunu makul olmayan biçimde ağırlaştırdığı gerekçeleriyle geçersiz olduğuna hükmetmiştir⁶³.

Federal Mahkeme'nin sonuca varırken başvurduğu yorum kuralı Türk hukuku yönünden de önemlidir. Mahkeme, hak kaybına ilişkin hükümlerde belirsizlik olduğu, işçinin feshi ile işverenin feshi arasındaki farkın anlaşılmadığı, BGB 305.c'ye göre belirsizlik kuralı gereği işverenin kendisi için en elverişsiz yorum olasılığını kabul etmek zorunda olduğunu belirterek hak kaybına ilişkin hükümleri işveren aleyhine yorumlamıştır. Buna göre, feshin işverenin sözleşmeye aykırı davranışından kaynaklanan fesihle bile anında hükümsüzlük öngörülmesi işçiyi haksız yere mağdur eder niteliktedir⁶⁴.

Alman Federal İş Mahkemesi, 2008 tarihli kararına yansıyan lafzi anlayıştan açıkça dönerek teşvik planı hükümlerini genel işlem koşulları, ölçülülük, dürüstlük kuralları denetimine tabi tuttuğu bu son kararı geleneksel denetim çizgisi ile uyumludur.

e. Yabancı Yargı Kararlarının Gelişimi

Ortak hukuk (common law) yargı organları ve Alman Federal İş Mahkemesi'nin bu örnek kararları kendi hukuk sistemlerinin karakteristik özelliklerini, teşvik planlarına ilişkin yaklaşımlarının zaman içinde gelişimini ve vardıkları ortak noktaları belirlememize olanak sağlamaktadır.

Uzun vadeli teşvik planları kilit görevdeki yönetici ve diğer işçilerin istihdamda istikrarının,

sadakatının sağlanması amacıyla düzenlenen, işverenlere eylemli istihdam ve hak kazanmanın belirli bir tarihte istihdamda olma koşullarını uygulamak için geniş bir hareket alanı tanıyan bir sözleşme ilişkisi kurmaktadır. Buna uygun olarak yargı denetimi yakın yıllara kadar asgari düzeyde olup, sözleşme metnine bağlılık ve işveren tasarruflarına üstünlük tanınmaktaydı. Alman Federal İş Mahkemesi'nin 2008 tarihli, geleneksel denetim ilke ve içtihatlarından ayrılan şaşırtıcı kararı bu anlayışı yansıtmaktadır. Alberta İstinaf Mahkemesi'nin 2017 tarihli Styles v. Alberta Investment, İngiltere ve Galler İstinaf Mahkemesi'nin 2025 tarihli Fasano v Reckitt Benckiser Kararı ortak hukuk alanında yer alan bazı yargı çevrelerinde sözleşmeye mutlak sadakat anlayışının bugün dahi sürdüğünün örneğidir.

Diğer yandan, 2010'lu yıllardan itibaren bu geleneksel anlayışın değişmeye başladığı izlenebilmektedir. Bunda, yargı denetiminden muaf kalan büyük şirketlerin, teşvik sözleşmelerini kazanılmış hakların dahi kaybedilmesini mümkün kılan biçimde düzenlemeleri, teşvik planlarının teşvik işlevlerinin zayıflaması ve buna yönelik eleştirilerin etkili olduğu tahmin edilebilir.

İşverenin haksız veya usulsüz fesihleri ile ilgili ortak hukuk yargı kararlarındaki değişim yine sözleşmeye bağlılık ilkesinden hareket etmektedir. Bununla birlikte, hak kazanma tarihinde istihdamda olma şartını belirlerken fiili çalışma yerine iş sözleşmesinin ayakta kaldığı süre olarak değerlendirmeye başladıkları görülmektedir. Amerikan yargı organının belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde belirli sürenin sonunu, Kanada Ontario ve İngiliz yargı organlarının hak kazanma tarihinde istihdamda olma şartını yorumlarken bildirim önellerinin sonunu esas almaları önemlidir. Böylece, teşvik sözleşmesi ile iş sözleşmesinin her ikisi için de geçerli olan sözleşmeye bağlılık ilkesi birlikte yorumlanırken, belirli tarihte istihdamda olma şartının yorumu ile sınırlı olarak, iş sözleşmesi lehine sonuç bağlanmaktadır.

Bunun anlamı, ihbar önellerinin "eylemli istihdam" şartının istisnası olarak kabul edilmesidir.

63 BAG. 19. März 2025, 10 AZR 67/24, Rn. 36 vd.

64 BAG. 19. März 2025, 10 AZR 67/24, Rn. 45.

Ortak hukukta, belirli tarihte istihdamda olma şartının yorumunda, bu yaklaşım, bekleme döneminin tümünde fiili istihdam şartını tartışma konusu yapmadan, sadece belirli tarihte istihdam şartı ile sınırlı bir değerlendirmedir.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin değindiğimiz her iki kararı, Amerikan ve Kanada kararlarından farklı olarak, bekleme dönemi sonunda zaten hak kazanılmış hisse opsiyonlarının kullanımının kısıtlanmasına ilişkindir. Buna karşılık, iş sözleşmesinin bekleme dönemi henüz tamamlanmadan işverenin haksız feshinin ödüle hak kazanmaya etkisini ele alan ulaşabildiğimiz bir kararı bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, Federal Mahkeme'nin feshe karşı koruma hükümlerine ilişkin içtihadından hareketle böyle bir ihtimalde verebileceği kararı tahmin etmemiz mümkün görünmektedir. Alman hukukunda haksız/geçersiz fesih anından yargı kararının kesinleşmesine kadar geçen sürenin tamamı işveren temerrüdü olup, iş sözleşmesinin bu süre boyunca ücret, prim ve ikramiye gibi haklarının korunması asıldır⁶⁵. Buradan hareketle, Alman mahkemelerinin de kararın kesinleşmesine kadar geçecek süreyi bekleme süresinden sayacakları düşünülebilir.

3. Türk Hukuku Yönünden Değerlendirme

Türkiye'de uzun vadeli teşvik planı uygulaması giderek yaygınlaşmakla birlikte, yıllar içinde dağınık ve az sayıda uyuşmazlığa konu olmuştur. İş sözleşmesinin teşvik ödülüne hak kazanma tarihinden önce sona ermesini konu alan elde edebildiğimiz iki karar, 2012 yılına aittir.

İstanbul 4. İş Mahkemesi'nin 2012 yılında verdiği kararına⁶⁶ konu olayda, 19.01.2009 tarihinde sözleşmesi feshedilen davacının işe iade talebi kabul edilerek karar kesinleşmiş, davacı, işe başlatmama tazminatının ilk fesih tarihi üzerinden

hesaplandığını oysa işe iade edilmeyerek feshin fiilen gerçekleştiği tarih üzerinden hesaplanması gerektiğini ileri sürerek fark tazminat talepleri yanında, boşta geçen süre hesaba katılarak 1000 sterlin hisse ödülüne hak kazandığının tespitini ve tahsilini talep etmiştir. Davalı ise, hisse ödülüne hak kazanmanın ilk şartının Temmuz 2007'den itibaren iki yıl çalışma olduğunu, davacının bu şartı karşılamadığını savunmuştur.

Kararın gerekçesinden anlaşıldığına göre, davacının işvereni yabancı bir telekomünikasyon şirketinin iştiraki olup işçi, ana şirketin teşvik planından yararlanmaktadır. Teşvik planına göre, ödül hisse senedi mülkiyetinin kazanılabilmesi ve talep hakkının doğması için GLTİ hisseleri için kendisine verildiği tarihten itibaren üç yıl ve ALLS HARES hisseleri için de iki yıl boyunca davalı şirkette çalışması gerekmektedir.

Davacının iddiası haksız olarak işten çıkarılmasaydı çalışmaya devam edeceğini, fesih tarihine İş K. m. 21'e göre dört aylık boşta geçen sürenin eklenmesiyle 10.02.2011 vadeli ödül hisselerine hak kazanma için gerekli iki yıllık bekleme dönemini tamamladığını ileri sürmektedir.

Mahkeme, "Hizmet akdinin feshedildiği tarihte hisse senetlerinin mülkiyetine sahip olmak için gereken sürelerin dolmadığı görülmektedir. Davacının çalışmaya devam etseydi bunları talep etme hakkına sahip olacağını söylemek mümkün değildir. İşe iade davasının kazanılması nedeniyle farazi fesih tarihi olan 10/02/2011 tarihine kadar geçen sürenin hizmetten sayılması gerektiği düşüncesi de doğru değildir. Bu dönem için tartışma konusu yapılabilecek süre yasanın hizmetten sayılmasını öngördüğü 4 aya kadar olan boşta geçen süre dönemidir. Ancak, fiilen çalışılan hizmet süresine 4 aylık boşta geçen sürenin ilave edilmesi durumunda dahi hisse senetlerinin mülkiyetini talep etmek için gereken asgari sürelerin dolmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının ödül hisse senetlerini talep edebilme imkanına sahip değildir." gerekçesiyle davayı reddetmiştir. İstanbul 4. İş Mahkemesi'nin kararı

⁶⁵ Örneğin; bkz. BAG.3 Juli 2024, 10 AZR 171/23, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung>.

⁶⁶ İstanbul 4. İş Mahkemesi, 27.09.2012, E. 2011/527, K. 2012/710.

Yargıtay tarafından onanarak kesinleşmiştir⁶⁷.

Kadıköy 2. İş Mahkemesi'nin yine 2012 yılında verdiği kararına⁶⁸ konu olayda, yabancı şirketin Türkiye iştirakinde çalışan ve ana şirketin teşvik planından yararlanan davacı sosyal güvenlik mevzuatına göre emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmiş, sonrasında açtığı dava ile, teşvik planında belirtilen kıdem ve yaş şartına göre emekliliğe hak kazanan işçilere henüz bekleme süresi dolmamış hisse opsiyonlarının verileceğinin hükme bağlandığını, iş sözleşmesinin emeklilik sebebi ile sona ermesi nedeni ile hisselerin opsiyon hakkının da muaccel hale geldiğini ileri sürerek uzun vadeli opsiyon beledi alacağının ödenmesini talep etmiştir. Mahkeme, hisse opsiyonlarının işçinin müteakip yıllarda çalışmasını teşvik amacına özgülenen bir bedel olduğu, bu bedellerin 2006 ve 2007 senelerinin şubat aylarında belirlendiği, ancak hak ve talep edilebilmeleri için 01.02.2009 ve 01.02.2010 tarihlerinde işyerinde çalışıyor olunmasının mutlak şart olarak belirlendiği, bu şartları taşımadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Gerekçede açıkça belirtilmemekle birlikte, şirket emekliliğine ilişkin Plan hükümlerin sosyal güvenlik mevzuatına göre emeklilik haklarını ifade etmediği açıktır.

Az sayıda karardan yola çıkarak bir içtihadın varlığından söz etmek mümkün değildir. Bununla birlikte, işçinin kendi isteğiyle veya işveren tarafından yapılan fesih nedeniyle bekleme süresinde fiili çalışma şartına bağlı edimlere hak kazanılamayacağı sonucuna varan her iki karar teşvik ödülünün amacına ve hukuki niteliğine uygundur. Diğer yandan, Türk yargısının hak kazanma tarihinde istihdamda olma şartını belirlerken iş sözleşmesinin ayakta kaldığı süreyi dikkate alıp almayacağı henüz belirsizdir.

Kanımızca, taraflar arasındaki menfaatler dengesi ve hakkaniyet gereği karşılaştırmalı hukukun gelişimi dikkate alınmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu m. 17 ile düzenlenen ihbar önelleri hukuken

iş sözleşmesinin ayakta kaldığı süre olup, teşvik ödülüne hak kazanma tarihinin belirlenmesine esas alınacak sürelerdir. İşveren tarafından bildirim öneli verilmeden usulsüz fesih yapıldığı takdirde işçi bildirim süresi içinde doğacak tüm haklarını işverenden talep edebilir⁶⁹. Bu haklara teşvik ödülünün de dahil olduğu kabul edilme-lidir.

İşverenin İş K. m. 17.5'e göre, bildirim öneline ilişkin ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde ise, Yargıtay, peşin ödeme yoluyla fesih bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması olup derhal hukuki sonuç yaratacağı, bildirim süresinin hizmet süresine eklenerek bu sürede doğacak hakların dikkate alınamayacağı sonucuna varmaktadır⁷⁰. Yargıtay'ın bu içtihadı öğretide haklı olarak eleştirilmekte, peşin ödeme yetkisinin süreli feshine ilişkin hükümleri ortadan kaldırarak işçiyi bu sürede gerçekleşen haklarından yoksun bırakacak şekilde yorumlanamayacağı, seçimlik yetkiye böyle bir anlam verilmesinin hükmün amacı ve emredici niteliği ile bağdaşmadığı ifade edilmektedir⁷¹.

İş sözleşmesinin hukuken geçerliliğini koruduğu bir diğer durum, fesihlerde işveren temerrüdüdü düzenleyen İş K. m. 21.3 ile düzenlenmektedir. Haksız veya geçersiz fesih halinde, kararın kesinleşmesine kadar geçen süre için işçiye dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklarının ödenmesini emreden bu hüküm gereği, teşvik ödülüne hak kazanma tarihinin belirlenmesinde bu sürenin dikkate alınması gerektiği kanısındayız.

Ancak, İş K. m. 21.3 hükmüne ilişkin yorumunda Yargıtay, boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen hakların dahil edilmesi gerektiğini belirtirken, "... bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalış-

69 Süzek/Başterzi, s. 564.

70 Bkz. Süzek/Başterzi, s. 562 ve dn. 70 de yer verilen kararlar; Y.9.HD. 08.02.2023, E. 2022/18113, K. 2023/1688, Legalbank.net.

71 Süzek/Başterzi, s. 562.

67 Y.9.HD, E. 2012/39217, K. 2014/31011, 27.10.2014.

68 Kadıköy 2. İş Mahkemesi, 11.07.2012, E. 2008/145, K. 2012/794.

ma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.” sonucuna varmaktadır⁷².

İstanbul 4. İş Mahkemesi’nin Yargıtay tarafından da onanan kararı ile fiili çalışma şartına bağlı ödemelere ilişkin güncel içtihadı, dört aylık sürenin teşvik ödülüne hak kazanmak için gerekli bekleme süresinden sayılmayacağı sonucuna varmaktadır.

Yargıtay’ın gerek ihbar önellerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi, gerek boşta geçen sürelerde fiili çalışmaya ilişkin içtihatlarının teşvik ödülüne uygulanması halinde hakkaniyete ve hukuki ilişkinin niteliğine aykırı sonuç yaratacağı kanısındayız.

Teşvik ödülünün fiili çalışmaya bağlı olağan ücret biçimlerinden temel farkı iş görme borcunun değil, bekleme döneminde iş ilişkisine sadakat şartının karşılığı olup, teşvik planı amacı, temel edimleri, hüküm ve sonuçları itibarıyla iş sözleşmesinden bağımsız ayrı bir hukuki ilişkidir. Bu hukuki ilişkiye iş sözleşmesini düzenleyen normlar ve içtihatların doğrudan uygulanması olanağı bulunmamaktadır. Diğer yandan, şartla bağlı hukuki bir işlemde hukuki işlemin karşı tarafının sözleşmeye aykırı fiili nedeniyle şartın yerine getirilememesinin sonuçlarından kusurlu tarafın yararlanamaması hakkaniyet gereğidir.

Bu gerekçelerle ve farklı hukuk sistemlerinin yargı kararları ışığında, bildirim önellerinin ve dört aylık boşta geçen sürenin teşvik ödülüne hak kazanmada iş sözleşmesinin hukuken varlığını koruduğu süre olarak dikkate alınması gerektiği kanısındayız.

Türk hukuku yönünden değerlendirilmesi gereken son bir konu, fesih nedeniyle ödülü talep hakkını yitiren işçinin, salt ödülünden mahrum bırakılmak amacıyla işverenin kötüniyetli hareket

ettiği iddiasını ileri sürmesidir. Türk hukukunda özellikle yasal bildirim önelleri yabancı mahkeme kararlarına yansıyan bildirim sürelerine kıyasla nispeten kısa olduğu için, işçinin kıdemine göre bildirim önelinden uzun, ancak teşvik ödülüne hak kazanmaya nispeten az bir süre kala iş sözleşmesi feshedilen işçinin, salt teşvik ödülüne hak kazanmasını önleme amacıyla feshe maruz kaldığını iddia etmesi mümkündür. Gerçekten, örneğin; iki veya üç yıllık bekleme dönemi öngören bir teşvik planı kapsamında çalışan ve kıdemine göre sekiz haftalık bildirim öneli olan işçinin, hak kazanma tarihine üç ay kala iş sözleşmesinin feshi halinde bu tür bir iddiayı yargı önünde ileri sürmesi beklenebilir.

Böyle bir ihtimalin gerçeğe dönüşmesi halinde, teşvik ödülüne hak kazanma tarihinde ayakta olması şartının mutlak bir şart olarak tüm hukuk sistemlerinde kabul edildiği gerçeği karşımıza çıkmaktadır.

İncelediğimiz yabancı mahkeme kararlarının bazılarında işverenin Türk hukuku anlamında kötüniyetli olduğu iddiası öne sürülmüş, mahkemeler, iş sözleşmesinin hukuken ayakta kaldığı süreyi esas alarak sonuca varmışlardır. Örneğin; Ontario yargı kararına konu olayda mahkeme, kötüniyetin varlığını ve ispatını arama gereği duymamış, bildirim önelinin on yedi ay gibi uzun bir süre iş sözleşmesinin geçerliliğini koruduğundan hareketle sonuca ulaşmıştır. Alman hukukunda tüm dava süresi işveren temerrüdü olduğundan, en azından teoride bu süre dikkate alınarak sonuca gidilmesi mümkün görünmektedir.

Türk hukukunda, işçinin, iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre değerlendirilebilir. İş güvencesi kapsamında olan işçinin açacağı işe iade davasında işçi, İş K. m. 18 ve m. 20.2 son cümle gereği kötüniyet iddiasını ayrıca ileri sürebilir, mahkeme feshin salt işçiye haklarından mahrum bırakmak amacıyla yapıldığı, geçersiz ya da haksız olduğu sonucuna vardığı takdirde, İş K. m. 21.3’te belirtilen dört aylık süre hak kazanma tarihinin belirlenmesinde esas alınacaktır.

⁷² Y.9.HD. E. 2021/8447, K. 2021/12505, 22.09.2021; Y.9.HD. E. 2024/30, K. 2024/897, 22.04.2024, Legalbank.net.

İşçinin iş güvencesi kapsamında olmadığı veya İş K. m. 20'ye göre dava yoluna gitmediği ihtimalde, işçinin kötüniyet iddiası ile açacağı davada hakkın kötüye kullanımının yaptırımı uygulanabilir. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağını hükme bağlayan TMK. m. 2 gereği, salt teşvik ödülünden mahrum bırakma amacı ispatlandığı takdirde hakkın kötüye kullanımının yaptırımı uygulanabilir. Bu ihtimalde fesihle birlikte iş sözleşmesi ödüle hak kazanma tarihinden önce sona ermiş olacağı için, ödül tutarına tazminat olarak hükmedilebilir⁷³.

Belirtmek gerekir ki, bekleme döneminin herhangi bir anında yapılan fesih başlı başına kötüniyet olgusu olarak değerlendirilemez. Kötüniyet iddiasının kanaat uyandırıcı biçimde ileri sürülebilmesi için feshin, hak kazanma tarihine az bir süre kala yapılmış olması gerekir. Hak kazanma tarihine bekleme dönemine oranla nispeten kısa süre kalmış olması ve diğer somut olgularla fesih hakkının açıkça kötüye kullanıldığını ispat yükümlülüğü işçidedir. Nispeten kısa sürenin tespiti somut olayın özelliği ve ölçülülük ilkesine göre bekleme süresinin uzunluğu, fesih ile hak kazanma tarihi arasındaki süre dikkate alınabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada vardığım sonuçlara göre, teşvik planları iş ilişkisi ile bağlantılı ancak iş sözleşmesinden bağımsız kendine özgü bir sözleşme olarak ele alınmalıdır. Teşvik planının, iş sözleşmesinden bu göreceli bağımsızlığı unsurlarında ve teşvik ödülünün hukuki niteliğinde ifadesini bulmaktadır.

Teşvik planının amacı, şirketin karlılığına ve başarısına önemli katkılar sağlayarak değer yaratacağı öngörülen yüksek nitelikli çalışanların elde tutulmasıdır. Bu amaç, teşvik planlarının unsurlarını ve karşılıklı edimlerin hukuki niteliğini şekillendirmektedir.

Teşvik planının tarafı işveren olabileceği gibi,

işveren dışında üçüncü kişi şirket de olabilir. Türkiye'de sık görüldüğü üzere, teşvik planları uluslararası şirketlerin farklı ülkelerdeki iştiraklerinde çalışanları kapsayabilir. İşverenin açıkça ya da zımnen yükümlülük üstlenmemesi halinde taraf sıfatı bulunmaz. İşveren, ana şirketin uyguladığı teşvik planı ile ilgili olarak sadece temsilci gibi hareket ediyorsa, işçiyle yapılacak protokolde işverenin hiçbir yükümlülük üstlenmediği açıkça ifade edilmelidir. Aksi takdirde, muhtemel bir uyuşmazlıkta Yargıtay kararlarında benimsenen hukuki görüşe güven ilkesi uygulama alanı bularak işverenin taraf sıfatına sahip bulunduğu sonucuna varılması mümkündür.

İşçinin şirkete sağlayacağı umulan katkı esas olduğundan teşvik planı gelecekte belirli bir hak kazanma tarihine kadar fiilen iş görme edimini ifa etmesi şartına bağlı sürekli bir borç ilişkisidir. Ancak, iş sözleşmesinden farklı olarak teşvik planlarında karşılıklı temel edimler geleceğe yönelik sadakat borcu ve teşvik ödülüdür. Bu hukuki ilişkide iş görme, asli borç olan sadakat borcunun ifasına yönelik yan edim yükümlülüğü olarak tanımlanabilir.

Teşvik ödülü bekleme döneminde fiili çalışma ve hak kazanma tarihinde istihdamda olma şartına bağlı alacak olduğu için, bekleme döneminde iş sözleşmesinin uzun süreli askıya alınması, teşvik planından umulan faydanın sağlanamaması anlamına gelir ve teşvik ödülünü talep hakkının kaybına neden olur. Bununla birlikte, teşvik planlarında genellikle iki yıldan uzun hak kazanma dönemlerinin hükme bağlandığı, teşvik planının kişisel ifaya bağlı sürekli borç ilişkisi olduğu düşünüldüğünde, her somut olayda geçici ifa engellerinin teşvik ödülüne etkisinin ölçülülük ilkesi, ayrımcılık yasakları gibi hukukun genel ilke ve kurallarına göre değerlendirilmesi gerektiği kanısındayız.

Geleneksel ve karakteristik teşvik ödülü Amerikan şirketlerinde yaygın olan hisse opsiyonlarıdır. Teşvik ödülü, hisse opsiyonları dışında sınırlı hisse opsiyonları, sanal hisse opsiyonları veya doğrudan nakit ödül olarak belirlenebilir. Hak ka-

73 Bkz. Süzek, Sarper, İş akdini fesih hakkının kötüye kullanılması, Ankara 1976, s. 27 vd.

zanma tarihinde nakit olarak ödenen teşvik ödülü 4857 sayılı İş K. m. 32 gereği ücret niteliğindedir. Ancak, hisse opsiyonu olarak verilen ödülün Türk hukukunda ücret olarak tanımlanamayacağı kanısındayız. Ödülün türüne göre yaptığımız ayırım, muhtemel bir davada ödülün ücret ya da tazminat olarak talep edilmesinde önem kazanmaktadır.

Teşvik ödülü iş görme borcunun değil, sadakat borcunun karşılığı olması ve hak kazanma tarihinde istihdamın sürmesi şartının her durumda geçerli olması onu olağan ücret eklerinden ve özellikle başarı priminden başarı priminden ayırt eden en önemli unsurdur. Olağan başarı priminin aksine, iş sözleşmesi hak kazanma tarihinde hukuken ayakta değilse işçinin fiilen çalıştığı süre ile orantılı olarak (kistelyevm-pro rata) ödüle hak kazanması hukuken mümkün değildir. Bunun tek istisnası, teşvik planında ödüle hak kazanmanın salt işçinin kişisel başarısına bağlı kılınmış olması ve işçinin ayrıca başarı primi almıyor olmasıdır. Böyle bir istisnai durumda teşvik ödülü başarı primi olarak değerlendirilir.

Teşvik ödülünün olağan başarı priminden ayırt edilmesi bağlamında dile getirilmesi gereken bir konu, Türk şirketleri tarafından uygulanan bazı teşvik sözleşmelerinin "liderlik primi, lider primi ek sözleşmesi" gibi isimler altında düzenlenmesidir. Türkiye'de teşvik ödüllerine ilişkin henüz yeterli içtihat oluşmadığı dikkate alındığında, bu gibi nitelemelerin olağan başarı primi gibi algılanması söz konusu olabilir. Bu nedenle, teşvik ödülü sözleşmelerinin dünyada yaygın olduğu biçimiyle uzun vadeli teşvik planı veya sözleşmesi olarak isimlendirilmesini, ödüle ilişkin düzenlemelerde prim ifadesine yer verilmemesini öneririz.

Hak kazanma tarihinde istihdamda olma şartının en önemli sonucu, bu tarihten önce iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin tüm talep haklarını yitirmesidir. Geçersiz veya haksız feshe maruz kalan işçinin ödüle kısmen de olsa hak kazanmamasının hukuki açıklaması teşvik ödülünün iş görme borcunun değil, sadakat borcunun kar-

şılığı olmasıdır. Farklı hukuk sistemlerinde istisnasız tüm yargı organları hak kazanma tarihinde istihdamda olma şartına mutlak geçerlilik tanımaktadırlar.

Bu mutlak kabulün, hakkaniyet düşüncesi yönünden eleştirilere uğramasının etkisiyle yakın yıllarda yargı organlarını işçiyi daha fazla koruyucu bir yöne sevk ettiği, yargı organları bekleme döneminde eylemli istihdam şartına yeni bir yorum getirdikleri görülmektedir. Buna göre, fesih sırasında kullanılmayan ihbar önelleri, belirli sürenin sonu gibi iş sözleşmesinin hak kazanma tarihine kadar hukuken bağlayıcılığını koruduğu hallerde işçinin teşvik ödülüne hak kazandığı kabul edilmelidir.

Türk hukukunda, Yargıtay'ın ihbar önellerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi ve boşta geçen sürelerde fiili çalışmaya ilişkin içtihatları teşvik ödülüne uygulandığı takdirde hakkaniyete ve hukuki ilişkinin niteliğine aykırı sonuç yaratacaktır.

Muhtemel davalarda, teşvik ödülünün iş ilişkisine sadakat şartının karşılığı olduğu, iş sözleşmesine ilişkin içtihatların amacı, temel edimleri, hüküm ve sonuçları itibarıyla iş sözleşmesinden bağımsız ayrı bir hukuki ilişki olan teşvik planına uygulanamayacağı, karşılaştırmalı hukukun verileri ışığında bildirim önelleri ve dört aylık boşta geçen sürenin ödüle hak kazanma tarihinde dikkate alınması gerektiği görüşündeyiz.

KAYNAKÇA

- Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz 8. Aufl. 2022.
- Civan /Özkan, İşçilere Yönelik Hisse Senedi Opsiyon Planlarının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, Sicil, 2023/II, s. 89 vd.
- Eren, F., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 27. Baskı, 2022.
- Häferer/Burger, Restricted Stock Units und Aktienoptionen – Aktuelle Entwicklungen bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen,N-

- ZA 2020, 143 vd.
- Hexel, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Hrsg. Moll/Eckhoff/Reufels 6. Auflage 2025 (MAH ArbR/Hexel § 24 Rn. 104-106).
- Krause, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, Individualarbeitsrecht 6. Auflage 2024.
- Linck, Schaub Arbeitsrechts-Handbuch 21. Auflage 2025.
- Müller V, Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung bei Start-ups, Inauguraldissertation- Juristische Fakultät der Ruhr-Universität Bochum, Tag der mündlichen Prüfung 26. August 2022, <https://d-nb.de> (Deutsche (National Bibliothek Yayınlanmamış Doktora tezi).
- Oberthür/Seitz, Betriebsvereinbarungen, 3. Aufl. 2021, B. IV.
- Pessinger, Schaub Arbeitsrechts Handbuch 21. Auflage 2025.
- Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Auflage 2025.
- Schmidt Oberthür/Seitz, Betriebsvereinbarungen, 3. Auflage 2021.
- Sirmen L. Türk Özel Hukukunda Şart, Ankara 1992.
- Spinner, Münchener Kommentar zum BGB, 9. Aufl. 2023.
- Steinhauser/Werlitz: Alles oder nichts-Stichtagsklauseln in Exit-Bonusvereinbarungen, NZA 2025, 401 vd.
- Süzek/Başterzi, İş Hukuku, 24. Baskı, 2024.
- Süzek, Sarper, İş Aklını Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976.
- Velte, Patrick, Sustainable management compensation and ESG performance – the German case, Problems and Perspectives in Management, Volume 14, Issue 4, 2016.
- <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen>
- <https://coadecisions.ontariocourts.ca>
- <https://www.canlii.org/ab/abca?origLang=en>
- <https://www.supremecourt.uk/cases/>
- <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts>
- <https://eur-lex.europa.eu/>
- <https://datenbank.nwb.de>

İnternet Kaynakları

- <https://www.investopedia.com/terms/r/restricted-stock-unit.asp>
- <https://law.justia.com/cases>