

## Başlarken...

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

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

*Haziran sayımızda buluşmak dileğiyle...*

*Editörler:  
Duygu Kesler  
Ayşecan Mantarçı*

## Rekabet Hukukunda İlgili Pazar Kavramı

İlgili pazar kavramı Rekabet Hukuku'nun temel kavramlarından biridir. Rekabet Kurulu tarafından yapılacak bütün incelemeler, Rekabet Hukuku bağlamında değerlendirilecek her faaliyet için öncelikle o faaliyetin veya davranışın hangi ilgili pazarda olduğunun değerlendirilmesi gerekmektedir. (Sayfa 2)

## Bilişim Teknolojisi Yoluyla Gerçekleştirilen Kişilik Hakkı İhlallerinin Sonuçları

Kişilik hakkı kapsamında yer alan birçok hak temel haklar arasında yer almasına rağmen üçüncü kişilerce ihlal edilmesi en olası haklardandır. İnsan hakları evrimine tabidir. Bu sebeple özünde tek olan bu kavramın yer ve zamana göre bir takım değişiklikler göstermesi kaçınılmazdır. (Sayfa 7)

## 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 395. Maddesi Uyarınca Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin Şirketle İşlem Yapma ve Borçlanma Yasağı

Türk Ticaret Kanununun kabul edildiği ve yürürlüğe girdiği tarihlerde, yeni kanun ile ilgili en çok konuşulan yeniliklerden birisi de anonim şirket ortaklarının ve bilhassa yönetim kurulu üyelerinin şirkete borçlanma yasağıdır. (Sayfa 13)

## İşverenin İş Yerinde Kılık Kıyafet Düzenleme Hakkı Ve İş Yerinde Giyim / Görünüm Kuralları

Özel sektörde kılık kıyafet düzenlemeleri üzerinin nereye kadar işverenin yönetim hakkı dâhilinde kaldığı çoğu zaman kolayca belirlenebilir olmaktadır. İşte bu noktada işveren işyerindeki kılık kıyafet normlarını kendisi düzenleyecektir. (Sayfa 17)

## Basın Kanununa Tabi İşçilerin Hakları

Haberciler, gazeteciler, muhabirler, kameraman vb. gibi TV-Radyo gibi medya organlarında çalışanlar kanun koyucu tarafından Basın İş Kanunu hükümlerine tabi tutulmuştur. Bu alanda çalışan kişilerin tazminat durumlarında en önemli şeylerden biri meslekte geçirdikleri süredir. (Sayfa 4)

## Maddi Olmayan Duran Varlıklara İlişkin Sözleşmelerin Değerlemesi

Yasal danışmanlık, düzenli olarak müzakere, taslak, yorumlama ve sözleşmelerin uygulanmasını içermektedir. Danışmanlık, ayrıca sözleşmeyle ilgili maddi olmayan duran varlıkların değerlendirilmesi, zararları veya diğer ekonomik analizlerini de kapsamaktadır. (Sayfa 10)

## Yargıtay Kararları Işığında Anonim Şirketlerde İmtiyazlı Paylar İle Sözleşmesel Haklar Arasındaki Farklar

Anonim şirketler, ortaklık yapısı belirli sayıda paydan oluşan sermaye şirketleri olup söz konusu şirketlerde kimin ortak olduğundan çok ne kadar itibari değerde paya sahip olduğu önem taşır. (Sayfa 15)

## Güncel Haberler

*Istanbul İmar Yönetmeliği Yayımlandı (Sayfa 3)*

*Bağımsız Denetime Tabi Olma Kriterleri Değişti (Sayfa 12)*

*Yurtdışına Veri Aktarımında Veri Sorumlularınca Hazırlanacak Taahhütnamede Yer Alacak Asgari Unsurlar Belirlendi (Sayfa 9)*

*Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğünde İstisna Tutulacak Veri Sorumluları Belirlendi (Sayfa 9)*

## REKABET HUKUKUNDA İLGİLİ PAZAR KAVRAMI



### İlgili Pazar Tanımı

İlgili pazar kavramı Rekabet Hukuku'nun en temel kavramlarından biridir. Rekabet Kurulu tarafından yapılacak bütün incelemeler, Rekabet Hukuku bağlamında değerlendirilecek her faaliyet için öncelikle o faaliyetin veya davranışın hangi ilgili pazarda olduğunun değerlendirilmesi gerekmektedir. Pazar, rekabet koşullarının doğru değerlendirilebilmesi için olabildiğince daraltılarak belirlenmeye çalışılmaktadır. İlgili pazarın yanlış değerlendirilmesi halinde yapılacak inceleme ve değerlendirme de hatalı olacaktır.

Bazı kaynaklarda anti-tröst Pazar olarak yer bulan bu kavram, teşebbüsler arasındaki rekabetin sınırlarını tespit etmekte kullanılan bir araçtır. İlgili pazar kavramı ile Rekabet Hukuku politikalarının uygulanacağı alan belirlenir.

Bu kavramın belirlenmesindeki temel kriter "ikame edilebilirlik"tir. Bir Pazar tanımlaması yapılabilmesi için hem ürün bazında hem de coğrafi alan bazında bir ikame edilebilirlik incelemesi yapılması gerekmektedir. Bu sebeple kavram iki alt kavramdan oluşmaktadır: ilgili ürün pazarı ve ilgili coğrafi pazar.

### İlgili Ürün Pazarı

İlgili ürün pazarı tüketici açısından fiyatı, kullanım amaçları ve nitelikleri bakımından aynı sınıflandırmada sayılan mal veya hizmetlerden oluşan pazar olarak nitelendirilmektedir. Bu nitelendirme uyarınca talep ikamesi ve arz ikamesinin belirlenmesi gerekmektedir. Her iki kavramın

belirlenmesi içine göz önüne alınması gereken esas faktör ikame edilebilirliktir.

### Talep ikamesi

Talep ikamesinin değerlendirilmesi, tüketici gözünde ilgili ürünün yerine geçerek kabul edilen başka ürünlerin belirlenmesini gerektirmektedir. Bu ikame kavramı için ise; "Hypothetical Monopolist Test", diğer adıyla SSNIP (Small but Significant Non Transitory Increase in Price) Testi kullanılmaktadır. Bu test uyarınca yapılan: bir ürün fiyatında meydana gelecek ufak, kalıcı ve fakat çarpıcı olmayan değişikliklerin tüketici nezdinde nasıl reaksiyon bulunduğu değerlendirilmesidir.

Dünya üzerindeki SSNIP Testi uygulamalarında fiyat artışının, ürün fiyatının %10 ila %15'i arasında olması gerektiği kabul edilmektedir. Öyle ki bir ürünün fiyatında meydana gelecek söz konusu ufak ve kalıcı artış sebebiyle tüketici aynı ihtiyacı karşılamak amacıyla bir başka ürüne yöneliyorsa, söz konusu ürünler aynı ilgili ürün pazarında olarak değerlendirilirler. Bu değerlendirme esnasında ikame olarak yönelinen ürünün satışlarında görülen artış ve karlılık, fiyatı arttırılan ürünün fiyat artışını karşılamaktan çıkarıp çıkaramayacağı da göz önüne alınmalıdır.

Örneğin: X marka demlik poşet siyah çay 10'lu paket fiyatında yapılacak %10-15 oranındaki bir artış sebebiyle tüketiciler Y marka demlik poşet siyah çay 10'lu paketine yöneliyorlarsa ve Y marka ürünün satışlarında gözlenen artış ve sağlanan karlılık, X marka ürünün fiyatının artması neticesinde sağlanan karlılıktan fazla olu-

yorsa, X ve Y marka ürünlerinin aynı ilgili ürün pazarında olduğu kabul edilmelidir.

### Arz ikamesi

İlgili ürün pazarı tanımlanırken talep ikamesinin yanı sıra arz ikamesinin de dikkate alınması gerekmektedir. Arz ikamesi, ikame edilebilirlik kavramının üretici yönünden değerlendirilmesidir. Bu kavram, bir ürünün piyasa fiyatında yaşanan ufak ve kalıcı artışlar karşısında üreticilerin ciddi ek maliyet ve ticari risklere katlanmadan üretimini yapabildikleri bir başka ürünü ifade etmektedir. Söz konusu üretilen ve fiyat artışı yaşanan ürünler arz ikamesi sayılarak, aynı ilgili ürün pazarında kabul edilmelidirler.

Bunun için, tedarikçilerin göreceli fiyatlarında meydana gelecek küçük ve kalıcı artışlar karşısında üretimlerini 4 başka ürünlere kaydırabilmeleri ve bunları kısa dönemde kayda değer ek maliyetlere ve risklere katlanmak zorunda kalmadan pazarlayabilmeleri gerekir.

Örneğin: iplik üreticileri karde ring pamuk ipliği üretirken, ciddi ek maliyet ve ticari risklere katlanmadan penye ring pamuk ipliği üretimine başlayabileceklerdir. O halde penye ring pamuk ipliği ile karde ring pamuk ipliğini arz ikamesi kabul ederek aynı ilgili pazarda kabul etmek gerekmektedir.

### İlgili Coğrafi Pazar

İlgili coğrafi pazar, ilgili pazar kavramını oluşturan bir diğer kavramdır. Bu kavram; rekabet koşullarının yeterli derecede homojen ve özellikle rekabet koşulları komşu bölgelerden hissedilir derecede farklı olduğu için bu bölgelerden kolayca ayrılabilen bölgeler olarak tanımlanmaktadır.

Bu kavram incelenirken yine ilgili mal ve hizmetin özellikleri, tüketici tercihleri, giriş engelleri, ilgili bölge ile komşu bölgeler arasında teşebbüslerin pazar payları veya mal ve hizmetlerin fiyatları bakımından hissedilir bir farklılığın varlığı gibi unsurların da göz önüne alınması gerekmektedir. Ancak ilgili coğrafi Pazar kavramı bakımı belirlenirken dikkat edilmesi gereken en önemli kriter; ürünün nitelikleridir. Bu bağlamda ise ürünün niteliklerinin imkan verdiği lojistik koşulları dikkate alınmalıdır. »

Örneğin: çimento, lojistiği ancak bulunduğu yerden ortalama 2-3 saatlik uzaklığa taşınabilen, aksi halde lojistiği sonrasında özgülüne amaca uygun şekilde kullanılmayacak bir üründür. Bu durumda örneğin Kayseri'deki bir çimento fabrikası için ürün niteliği gereği ilgili coğrafi pazar, Kayseri ve 2-3 saatlik (lojistiği sağlanan aracın özelliklerine bağlı olarak) çapı uzaklıktaki bölge olarak belirlenmelidir.

Örneğin: Rekabet Kurulu'nun İstanbul'daki ekme piyahasına ilişkin 1999 tarihli kararında da coğrafi pazar tanımı yapılırken ürün niteliğinin önemi vurgulanmıştır: "Coğrafi pazar; ekmeğin kolay bayatlaması nedeniyle yerleşim birimleri arasında kolayca taşınmadığı, buna karşılık İstanbul ili sınırları içindeki ilçeler arasında ekme ticareti yapılabildiği dikkate alınarak İstanbul ili sınırları..."

Kurul Avrupa Birliği Hukuku İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz'a paralel yayımlanmış olduğu Kılavuz'da, Kurul'un coğrafi pazara ilişkin bir karar alırken göz önüne aldığı kriterleri sıralamıştır: siparişlerin geçmişte başka bölgelere kaydığını gösteren bulgular, özel olarak pazarı belirlemek için geliştirilmiş nicel testler, talebin temel özellikleri (yerel markalara bağımlılık, yöresel alışkanlıklar,

vb.), müşterilerin ve rakiplerin görüşleri, satın almaların mevcut coğrafi eğilimi, ticaret akımları/mal sevkiyatı eğilimleri, siparişlerin başka bölgelerdeki teşebbüslere kaydırılmasıyla ilgili engeller ve değişim maliyetleri.

Detaylı Bilgi İçin;  
Avukat  
Ayça Güntülü Alkan  
[a.alkan@ozgunlaw.com](mailto:a.alkan@ozgunlaw.com)

Kaynakça:

1. İlgili Pazarın Tanımlanmasına İlişkin Kılavuz, Rekabet Kurumu, 2008
2. Bailey, David, Richard Whish, Competition Law, 2012, s. 27-31.
3. European Commission, Commission Notice on the Definition of Relevant Market For The Purposes of Community Competition Law, C 372/5, 9.12.1997
4. European Commission, France Telecom v. Commission, Case T-340/03, 2007
5. Guidelines on the Definition of Relevant Market, World Intellectual Property Organisation, 2008

6. Massey, Patrick, Market Definition and Market Power in Competition Analysis: Some Practical issues, Economic and Social Review 31.4 (2000)

7. European Commission, Tetra Pak Rausing SA v. Commission, General Court Case T-51/89, 1990.

8. 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme Ve Devralmalar Hakkında Tebliğ, Rekabet Kurumu, 2010.

9. Rekabet Kurulu, Karar no: 99-49/536-337, 27.10.1999, son erişim tarihi: 12.4.2018.

## İstanbul İmar Yönetmeliği Yayımlandı



İstanbul İmar Yönetmeliği 20 Mayıs 2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Yönetmeliğe göre artık stüdyo daire inşa edilemeyecek. Her müstakil konutta en az; 1 oturma odası, 1 yatak

odası, 1 mutfak veya yemek pişirme yeri, 1 banyo veya yıkanma yeri ve 1 tuvalet bulunması zorunlu hale geldi.

Minimum daire metrekaresi de 28.5 metrekareden 27.5 metrekareye düştü. Kat adedi 3 olan binalarda asansör yeri bırakılması, 4 ve daha fazla olanlarda ise asansör tesisi zorunluluğu getirildi.

Artık imar planlarında meydan, kavşak, yol ve spor alanı gibi kamuya açık alanların zemin altları tamamen otopark olarak yapılabilecek. İstanbul

sınırları içerisinde belediyeler artık ortak görünüm sağlamak amacıyla dış cephe boya rengini, çatı kaplama malzeme ve rengini belirlemeye yetkili kılındı.

Kaynak: Resmi Gazete

## BASIN KANUNUNA TABİ İŞÇİLERİN HAKLARI



### Basın Kanununa Tabi Kişiler

Haberciler, gazeteciler, muhabirler, kameraman vb. gibi TV-Radyo gibi medya organlarında çalışanlar kanun koyucu tarafından Basın İş Kanunu hükümlerine tabi tutulmuştur.

Bu alanda çalışan kişilerin tazminat durumlarında en önemli şeylerden biri meslekte geçirdikleri süredir. Bu kişilerin iş hayatı boyunca hakları mesleğe ilk başladığı andan itibaren başlamaktadır.

Bu alanda çalışan kişilerin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ve diğer hakları bu kanunda belirtildiği gibi kendisine ödenmelidir.

### Kıdem Tazminatı

#### Kıdem Tazminata Hak Kazanılması İçin Gerekli Çalışma Süresi Ne Kadardır?

Basın İş Kanunu'na tabi çalışanların kıdem tazminatı hakkı kazanmaları için ilk koşul meslekte en az 5 yıl çalışmış olmaktır. Meslekte 5 yıldan az çalışan gazetecilerin kıdem tazminatı hakkı yoktur. Ancak şunu belirtmekte isteriz ki, farklı işyerlerinde çalışmış olması onun kıdem tazminatı hak edişini etkilemez. Bu süre mesleğe başladığı yıldan itibaren dikkate alınır.

Bir kez kıdem tazminatını alan gazetecinin kıdemi yeni işine başladığı tarihten itibaren hesaplanır. Ama iş sözleşmesinde aksi üzerine bir anlaşma varsa bu dikkate alınmaz. Bu hüküm emredici bir düzenleme olmadığından tarafların serbest iradeleri ile belirledikleri sözleşme hükümleri öncelik oluşturmaktadır.

### Kıdem Tazminatı Nasıl Hesaplanır?

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesi sona eren gazeteciye sözleşmenin başından beri çalıştığı her yıla karşılık bir aylık ücreti dikkate alınarak hesaplanır. Bu aylık ücret işçinin son ücreti üzerinden dikkate alınmalıdır. Küsurlu kıdem sürelerinde ise 6 aydan az olan kısımlar dikkate alınmaz. Küsurlu 6 ayı aşan kıdemlerde kusurat için de kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. İlk sözleşme yılında bu miktar hesaplanmaz.

#### Kıdem Tazminatında Gelir Vergisi Kesintisi Yoktur

Gazetecilerin kıdem tazminatı hesabında gelir vergisi istisnası uygulanır. Uygulanan gelir vergisi istisnası yalnızca kıdem tazminatının 24 aylık ücretine karşılık gelen kısmı için uygulanmaktadır. Sadece 24 aylık ücretine karşılık gelen kıdem tazminatından daha fazla ödenecek tazminat tutarları üzerinden gelir vergisi hesaplanmalıdır.

#### Kıdem Tazminatında Tavan Ücret Miktarı Uygulanmaz

İş Kanununa tabi çalışan işçilerden farklı olarak gazetecilerin kıdem tazminatı hesaplamalarında kıdem tazminatı tavanı yoktur. Hesaplama aldığı brüt ücret esas alınarak hesaplama yapılır.

#### Kıdem Tazminatında Esas Alınan Ücret Miktarı Nasıl Belirlenir?

Kıdem tazminatı hesaplamasında işçinin aldığı brüt ücret dikkate alınır. Kıdem tazminatı hesabında kıdeme esas ücret

belirlenirken gazeteciye ödenen ek unsurlar, yan haklar, primler, ikramiyeler, yemek, yol ve diğer yardımlar da dâhil edilerek hesaplanır.

#### Kıdem Tazminatı İçin Öngörülen Zamanaşımı Süresi Ne Kadardır?

Basın Kanununa tabi olarak çalışan işçiler de kıdem tazminatı alacağı için zaman aşımı 10 yıldır.

#### Kıdem Tazminatı Taksitli Halde Ödenebilir Mi?

İşyerinin işverenin maddi imkânsızlık sebebiyle-ki bu durum maliye tarafından işyerinin zarar durumunun söz konusu olduğu tespiti halinde- bir defada ödeyememesi durumunda, ödeme süresi bir yılı geçmemek şartı ile en fazla dört taksit ile ödeme yapılabilir. Bunun dışında taksitli olarak ve 4 taksitten fazla olacak şekilde ödemesi mümkün değildir.

#### Basın İş Kanununa Tabi İşçinin Ölümü Halinde Ödenecek Kıdem Tazminatı

Gazetecinin ölümü sebebiyle iş akdinin sona ermesi halinde, işveren tarafından işçinin eşi ve çocuklarına, onlar olmadığı durumda bakmakla yükümlü olduğu diğer kişilere aylık işçinin son aylık brüt ücretinin 3 katından az olmamak kaydıyla kıdem tazminatı tutarında ölüm tazminatı ödenir.

#### İhbar Tazminatı

Diğer çalışanlarda olduğu gibi Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecilerin de iş sözleşmelerinin feshi için bildirim »

süreleri şartı bulunmaktadır.

Bu süre gazetecinin meslekte geçirdiği süreye göre değişmektedir. Kanunda yer verilen ihbar süreleri sözleşmelerle arttırılabilir. Ancak hiçbir şekilde azaltılamaz.

#### Fesih Bildirim Süreleri

-İş sözleşmesi aralıksız olarak en az 5 yıl sürmüş gazetecinin işine son verilmesi yapılacak yazılı ihbardan itibaren 3 ay sonra geçerli olur.

-5 seneden az hizmeti olanlar için bu ihbar süresi 1 aydır.

-Gazeteci veya işçi en az 1 ay önce yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş sözleşmesini her zaman feshedebilir.

İhbar süresinin son günü olan tarih tazminata esas tutulur ve yıllık izinden sayılmaz.

İşveren ve işçi arasında belirli süreli sözleşme varsa sözleşme süresinin sonunda sözleşme feshedilmiş olunur, ihbar süresinin beklenmesi gerekmemektedir.

#### İş Akdinin İşveren Tarafından Feshedilemeyeceği Durumlar

Basın Kanununa tabi çalışanın uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak işçi 6 aydan uzun süre hasta olursa ve iyileşmezse bu durum karşısında tazminat ödenerek iş akdi fesih edilir.

İşçi 1 yıl içinde iyileşmesi halinde gazeteci müracaat ederse eski işine dönme hakkına sahiptir. Bu başvuru işveren tarafından reddedilemez.

#### İşverenin İhbar Süresini Beklemeden İş Akdini Feshedebileceği Durumlar

Basın İş Kanunu hükümlerinden ayrı olarak gazeteciye İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

İşçinin görevini icra ederken bilerek veya ağır bir ihmal sonucu yayının itibarına ve şöhretine zarar verecek davranışta bulunması halinde işveren iş sözleşmesini ihbar süresini beklemeden derhal feshedebilir.

İşveren tarafından gazetecinin yayının itibarına ve şöhretine zarar verecek bir davranışa yönlendirilmesi ve gazetecinin işverenin bu talebini yerine getirmemesi durumunda işveren iş sözleşmesini ihbar tazminatsız derhal feshedemez.



İhbarsız derhal fesih hakkı belirli süreli sözleşme ile çalışılan iş ilişkilerinde sözleşme süresinin bitimi beklenmeden yapılabilir.

#### Fazla Çalışma:

#### Basın İş Kanununa Tabi Çalışanların Çalışma Süresi

Bu Kanuna tabi olarak devamlı çalışanlar için günlük çalışma süresi gece ve gündüz devrelerinde günlük toplamda sekiz saat olarak belirlenmiştir. Fazla mesai günde üç saati geçemez. Bu süreyi aşan her çalışma fazla mesai olarak değerlendirilir.

#### Fazla Mesai Nasıl Hesaplanır?

Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma saati ücretinin % 50 fazlasıdır. Ancak, günlük normal çalışma süresine ilaveten yapılacak fazla çalışmaların saat 24 den sonraya denk gelen saatlerinde ücret bir kat fazlasıyla ödenir.

Fazla saatlerin hesabında, yarım saatten az olan süreler yarım saat, fazlası ise bir saat sayılır.

Fazla saatlerde çalışma, ücretlerini parça başına veya yapılan iş miktarına göre alan gazetecilere yaptırıldığı takdirde dahi bu kimselerin fazla saatlere tekabül eden ücretleri yukarıdaki esaslara göre ödenir.

#### Fazla Mesai İçin Uygulanacak Faiz Oranı Ne Kadardır?

Fazla çalışmalara ait ücretin, müteakip ücret ödemesiyle birlikte ödenmesi mecburidir. Fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, bu ücretler her geçen gün için % 5 fazlasıyla ödenir.

5953 sayılı Yasada bir kısım işçilik alacakları için öngörülen günlük % 5 fazlasıyla ödeme kuralının mahiyeti tartışmalara neden olmuş ve özellikle indirim uygulanıp uygulanmayacağı sorunu ortaya çıkmıştır.

Konu, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kuruluna intikal ettirilmiş ve 1973/4-6 sayılı içtihadı birleştirme kararında yüzde beş fazla ödeme parasının önce niteliği üzerinde durulmuş, faiz ya da tazminat olmadığı, uyulması zorunlu bir kamu hükmü olduğu kararda belirtilmiştir.

Bahsi Geçen Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararında, günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının yüksek bir oran içermesi sebebiyle, vaktinde ödenmeyen ücretler bakımından karşılıklı kusur durumları gözetilerek Borçlar Kanununun 44 üncü maddesi uyarınca bir indirimle gidilmesi gerektiği kabul edilmiştir.

Buna göre, eğer zarar kasten veya ağır bir ihmal veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini de borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde hâkim, hakkaniyete tevfikan zarar ve ziyanı tenkis edebilir” hükmüne yer verilmiş olmakla, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, anılan hükme uygun olarak günlük yüzde beş fazla ödemelerden indirimle gitmektedir.

İndirim oranının tespitinde gazetecinin fazla çalışma saatleriyle ilgili talepleri yönünden gecikilen süre, hesaplamaya konu olan asıl alacak tutarları ve günlük yüzde beş fazlasının belirlenen miktarı da gözetilmektedir.

5953 sayılı Kanunda öngörülen bazı alacakların gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceğine dair kuralın Anayasa’ya aykırılığı itiraz »



olarak ileri sürülmüştür.

Anayasa Mahkemesinin 12.8.2008 gün ve 2005/28 E, 2008/122 K. sayılı kararında, ücret ve fazla çalışma ücretlerin gününde ödenmeme koşuluna bağlı olan söz konusu yaptırımın, kamuoyunu doğru bilgilendirme görevi olan gazetecileri işverene karşı koruma amacını taşıdığı ve gazetecilerin basın özgürlüğünün sağlanması noktasında önemli bir işlev gördüğü açıklanmış ve aykırılık istemi oybirliği ile reddedilmiştir.

Bu kapsamda verilen diğer Yargıtay kararlarında, fazla saatlerde çalışma karşılığı olan asıl alacaklardan yapılan indirim oranında günlük yüzde beş fazla ödeme miktarlarının da indirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay kararları, günlük yüzde beş fazla ödeme tutarlarından oransal indirimle gidilmesi gerektiğini kabul etmiştir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, yüzde beş fazla ödeme tutarlarından yapılan indirim sonucu reddine karar verilen miktar bakımından davalının kendisini vekille temsil ettirmesi durumunda davalı yararına vekâlet ücretine hükmedilmemektedir.

#### **Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Hafta Tatili Çalışması**

Ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması Basın İş Kanuna göre fazla mesai sayılır. Böylece bu zamanlarda çalışan işçiye, çalışma süreleri saat olarak hesaplanıp %50 oranında artırım yapılarak ödeme yapılacaktır.

Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci, pazar günü çalışınca fazla mesai yapmış sayılmaz.

Detaylı Bilgi İçin;  
Avukat  
Gülten Mehmed Altın  
[g.altin@ozgunlaw.com](mailto:g.altin@ozgunlaw.com)

#### **Kaynakça:**

1-5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu

2-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.11.2008 gün 2007/32530 E, 2008/31205 K. sayılı kararı,

3-Anayasa Mahkemesi'nin 12.8.2008 gün ve 2005/28 E, 2008/122 K. sayılı kararı,

4-Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 1973/4-6 sayılı içtihadı birleştirme kararı,

5-Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 09.05.2013 tarihli ve 2011/10238 E. 2013/14016 K. sayılı kararı

6-Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 30.05.2011 tarihli ve 2011 /18481 E.

2011 /15689 K. sayılı kararı,

7-Hukuk Genel Kurulu'nun 15.10.2014 tarihli ve 2014/22-578 E. 2014/766 K. sayılı kararı

8-Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 10.05.2013 tarihli ve 2013/8699 E. 2013/10518 K. sayılı kararı,

9-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 11.05.2006 tarihli ve 2006/10111 E. 2006/13225 K. sayılı kararı,

## BİLİŞİM TEKNOLOJİSİ YOLUYLA GERÇEKLEŞTİRİLEN KİŞİLİK HAKKI İHLALLERİNİN SONUÇLARI



Kişilik hakkı kapsamında yer alan birçok hak temel haklar yer almasına rağmen üçüncü kişilerce ihlal edilmesi en olası haklardandır. İnsan hakları kapsamında yer alan vücut bütünlüğü hakkı ve yaşama hakkı aynı zamanda kişilik haklarındandır. İnsan hakları evrime tabidir. Bu sebeple özünde tek olan bu kavramın yer ve zamana göre bir takım değişiklikler göstermesi kaçınılmazdır.

Bundan önceki bölümde sıkça karşılaşılan kişilik hakkı ihlalleri açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak bu ihlaller sayılanlarla sınırlı değildir ve her geçen gün yeni gelişmeler, yeni saldırı yöntemlerinin ortaya çıkması da kaçınılmazdır.

### Kişilik Hakkının İhlalinden Doğan Sorumluluk

#### Genel Olarak Sorumluluk

Sorumluluk, kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesidir.

Hukuki sorumluluk ise, bir kişinin başka birinin uğradığı zarara sebebiyet vermesi dolayısıyla, bu zararını tazmin etmekle yükümlü tutulmasıdır.

#### Sorumluluk Türleri

Hukuki sorumluluk öğretide üç farklı anlamda kullanılmaktadır. Buna göre geniş anlamda sorumluluk denildiğinde, hem akdi sorumluluk hem de sözleşme dışı sorumluluk ifade edilmektedir. Dar anlamda sorumluluk denildiğinde ise sadece sözleşme dışı sorumluluk anlaşılmaktadır. Öğretide ve uygulamada çoğunlukla uygu-

lan en dar anlamda sorumluluk ise genel hükümlere dayanmayan fakat ağırlaştırılmış sorumluluklar öngören, özel kanunlarda düzenlenmiş olan sebep ve tehlike sorumluluğudur.

#### Kişilik Hakkı İhlallerinde Sorumluluğun Tayini

Bilişim ortamında kişilik hakkı ihlalleri çoğu zaman bir haksız fiil sorumluluğunu gerekli kılar. Medeni Kanun kişilik haklarıyla ilgili hukuki durumu bazı yönleriyle düzenlemiş ve diğer yönleri atf yoluyla Borçlar Kanununa bırakmıştır. Bu durumda Borçlar Hukuku kurallarının Medeni Hukuk ilişkisine uygulanması doğrudan doğruya bir uygulama niteliği taşır.

Tüm bu yönler birlikte ele alındığında gerek bilişim ortamında gerekse basın yayın yoluyla ve gerekse gündelik yaşamda olsun kişilik hakkı ihlalleri haksız fiil niteliğindedir ve haksız fiil sorumluluğunu gerekli kılar. Sorumluluğun tayini ise Borçlar Kanununa göre yapılır.

#### Haksız Fiil Sorumluluğu

##### Genel Olarak

Haksız fiiller, hukuka aykırı fiiller olarak da belirtilebilir. Buna göre hukuka aykırı fiiller, hukuk düzeninin uygun bulmadığı, hukuki olarak tasvip edilmeyen fiillerdir.

Haksız fiilleri, genel olarak iki grupta toplayabiliriz. Geniş anlamda haksız fiil, sözleşmeye ve borca aykırı davranışlardan kaynaklanır. Dar anlamda hukuki sorumluluk ise, taraflar arasında önceden bir hukuki ilişki mevcut olmaksızın kanunun

herkese yüklediği görevlere aykırı hareket edilmesidir.

#### Haksız Fiilin Unsurları

Türk Borçlar Kanunumuzun 49. maddesine göre:

“Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür.”

İlgili maddeye göre haksız fiilin unsurlarını; fiil, zarar, uygun illiyet bağı, kusur ve hukuka aykırılık olarak sıralayabiliriz.

#### 1. Fiil (Eylem)

Eylem, haksız fiilin kurucu unsurlarındandır. Bir fiil olmadan hiç kuşkusuz o fiilin hukuka aykırılığı da söz konusu olamaz. Sorumluluğun ilk şartı hukuka aykırı bir fiilin varlığıdır. Burada bahsi geçen eylem, bir şeyi yapma şeklinde olabileceği gibi yapmama şeklinde bir davranış da olabilir.

#### 2. Zarar

TBK m. 49 uyarınca sarf edilen fiilden bir zarar meydana gelmemişse haksız fiil sebebiyle tazminat talebinde bulunulamaz.

#### 3. Uygun İlliyet Bağı

Haksız fiil işleyen kimse, uygun illiyet bağı çerçevesinde verdiği bütün zarar- »

lardan sorumludur.

#### 4. Kusur

Hukuka aykırı olan bir fiilin, sorumluluğu gerektirebilmesi için kişinin aynı zamanda kusurunun da bulunması gerekir.

#### 5. Hukuka Aykırılık

Bir eylem, yürürlükteki hukukun kapsamına giren açık bir kuralı ihlal ettiği zaman, o eylem hukuka aykırıdır. Eylemin bu niteliğinin (hukuka aykırılığının) haksız fiili gerçekleştirince bilinmesi gerekli değildir.

#### Kişilik Hakkı İhlallerinden Doğan Hukuk Davaları

Kişilik hakkı ihlalleri neticesinde açılacak hukuk davalarını TMK m. 25 uyarınca koruyucu davalar, tazminat davaları ve vekaletsiz iş görme davası şeklinde üçe ayırarak incelemek mümkündür.

#### Koruyucu Davalar

Koruyucu davalar, kişilik hakkı ihlallerinin zararlı sonuçlar doğurmasını engellemek için açılabilir. Bu davaların açılabilmesi için bir kişinin kişilik hakkının hukuka aykırı bir fiile maruz kalması ya da maruz kalma tehlikesinin olması gerekir.

#### 1. Kişilik Hakkı İhlalinin Önlenmesi (Önleme) Davası

Kişilik hakkının herhangi bir şekilde ihlali henüz mevcut olmamakla beraber, somut bir takım fiil ve olgulardan hareketle, çok yakın bir gelecekte gerçekleşmesi kuvvetli bir ihtimal dahilinde olduğu gözlenen hukuka aykırı saldırılara karşı kişilik hakkı ihlalinin önlenmesi davası açılabilir.

#### 2. Kişilik Hakkı İhline Son Verilmesi (Durdurma) Davası

Kişilik hakkına yönelmiş ve hala devam etmekte olan hukuka aykırı saldırıların durdurulması veya tekrarına engel olunması için kişilik hakkı ihlali-ne son verilmesi davası açılabilir.

#### 3. Kişilik Hakkı İhlalinin Hukuka Aykırılığının Tespiti (Tespit) Davası

Kişilik hakkı ihlali sona ermiş olsa bile etkileri devam ediyorsa, kişilik hakkı



ihlalinin hukuka aykırılığının tespiti istenebilir. Burada üzerinde durulması gereken konu "hukuki yarar" şartıdır. Bu itibarla kişi eğer önleme veya durdurma davası açabiliyorsa, ayrıca tespit davası açmakta hukuki bir yararı yoktur. Yani özetle, kişinin diğer davaları açmasına artık imkan yoksa ancak o zaman tespit davası açabilecektir.

#### Tazminat Davaları

Bilişim yoluyla kişilik hakları ihlal edilen ve bu suretle zarar gören kimse mahkemeye bu zararın tazmini için dava açabilir. Maddi ve manevi tazminat olmak üzere iki çeşit dava açabilen kişi, kişilik haklarına yapılan saldırılar neticesinde meydana gelen zararlı sonuçları yok etmeyi, onarmayı ve düzeltmeyi amaçlar.

#### 1. Maddi Tazminat Davası

Sorumluluk şartları gerçekleştiği takdirde, kişilik hakkını ihlal eden, kişilik hakkı ihlal edilenin malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermek zorundadır. Maddi tazminatın amacı, kişilik hakkı ihlali meydana gelmeseydi, kişilik hakkı ihlal edilen, malvarlığı açısından hangi durumda olacak idiyse, o durumun yeniden kurulmasıdır.

#### 2. Manevi Tazminat Davası

Kişilik hakkı ihlal edilen kişinin, kişilik değerlerinde iradesi dışında meydana gelen eksilmelerin, yani manevi zararın giderilmesi ve telafi edilmesi amacıyla öngörülmuş bir davadır.

#### Vekaletsiz İş Görme Davası

Kişilik hakları hukuka aykırı olarak ihlal edilen kimseler, hukuka aykırı

saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazançların iadesini, vekaletsiz iş görme hükümlerine göre isteme olanağına sahiptir.

#### Görevli ve Yetkili Mahkeme

##### 1. Görevli Mahkeme

Özel bir kanun hükmü ile açıkça Sulh Hukuk Mahkemelerinde görüleceği bildirilmeyen ve konusu para ile ölçülemeyen dava ve işler genel görevli olan Asliye Hukuk Mahkemelerinde görülür. Bu sebeple koruyucu davalardan olan önleme, durdurma ve tespit davalarında, maddi ve manevi tazminat davaları ve ayrıca vekaletsiz iş görme davalarında görevli mahkeme Asliye Hukuk Mahkemeleridir.

##### 2. Yetkili Mahkeme

Hukuk Muhakemeleri Kanununun 6. maddesine göre yetkili mahkeme; özel bir kanun hükmü ile açıkça belirtilmemişse, davalı gerçek ya da tüzel kişinin dava açıldığı tarihteki yerleşim yeridir.

Medeni Kanunun 25. maddesinin son fıkrası uyarınca; kişiliğin korunmasına ilişkin davalarda yetkili mahkemeyi belirleyen özel bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme gereğince davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilmektedir.

Detaylı Bilgi İçin;  
Avukat

Pınar Yar Karaata

[p.karaata@ozgunlaw.com](mailto:p.karaata@ozgunlaw.com)



## Yurtdışına Veri Aktarımında Veri Sorumlularınca Hazırlanacak Taahhütnamede Yer Alacak Asgari Unsurlar Belirlendi



6698 sayılı Kişisel Verilerin Kanunu'nun 9. Maddesi uyarınca, kişisel veriler ilgili kişinin açık rızası olmaksızın yurt dışına aktarılamaz. Ancak Kanun'un 9. maddesi 2. fıkrası uyarınca, kişisel verinin aktarılacağı ülkede yeterli korumanın bulunması veya yeterli kurumun bulunmaması halinde Türkiye'deki ve ilgili yabancı ülkedeki veri sorumlularının yeterli bir korumayı yazılı olarak taahhüt etmeleri ve Kurulun izninin bulunması şartıyla, Kişisel veri işlenesinde açık rızanın istisnalarından birinin varlığı halinde (Kanun'un 5 inci maddenin ikinci fıkrası ile 6 ncı maddenin üçüncü fıkrası) ilgili kişinin açık rızası aranmaksızın yurt dışına aktarılabilir.

Yeterli korumanın bulunduğu ülkelerin Kurulca belirlenerek ilan edileceği Kanun'da belirtilmiş olmakla birlikte henüz Kurul tarafından bu konuda ilan yapılmamıştır.

Aktarılabilecek ülkede yeterli korumanın bulunmaması halinde Türkiye'deki ve ilgili yabancı ülkedeki veri sorumlularından alınması gerekli yazılı taahhütnamede bulunması gerekli asgari içerik ise Kurum'un resmi internet sitesinde ilan edildi.

Kurum'un internet sitesinde yer verdiği "Veri Sorumlusundan Veri İşleyene Aktarım" ve "Veri Sorumlusundan Veri Sorumlusuna Aktarım" isimli asgari şartları içeren taahhütname metinlerinin, uygulamada mutabakat sağlamasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Söz konusu taahhütnamelerin kişisel veri aktarımı öncesi taraflarca imza altına alınması ise olası idari yaptırımların önüne geçecektir. İlgili taahhütname metinlerine erişmek için lütfen [tıklayınız](#).

Kaynak: Resmi Gazete

## Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğünde İstisna Tutulacak Veri Sorumluları Belirlendi

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 16. maddesi uyarınca Kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişiler, kural olarak veri işlemeye başlamadan önce Veri Sorumluları Siciline kaydolmak zorundadır. Aynı madde uyarınca Kurul, işlenen kişisel verinin niteliği, sayısı, veri işlemenin kanundan kaynaklanması veya üçüncü kişilere aktarılma durumu gibi Kurulca belirlenecek objektif kriterler göz önüne alınmak suretiyle Sicile kayıt zorunluluğuna istisna getirebilir.

Kurul, sicile kayıt zorunluluğunun istisnalarını 15.05.2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 02.04.2018 tarihli 2018/32 sayılı kararı ile, sicile kayıt yükümlülüğüne ilişkin istisnalar belirlenmiş olup, bu kapsamda aşağıda sayılan veri sorumluları Veri Sorumluları Siciline kayıt yükümlülüğü kapsamında dışarıda bırakılmıştır;

1. Herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla yalnızca otomatik olmayan yollarla kişisel veri işleyenler.
2. 18/01/1972 tarihli ve 1512 sayılı Noterlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren noterler.
3. 04/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununa göre kurulmuş derneklerden, 20/02/2008 tarihli ve 5737 sayılı Vakıflar Kanununa göre kurulmuş vakıflardan ve 18/10/2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre kurulmuş sendikalardan yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı ve sadece kendi çalışanlarına, üyelerine, mensuplarına ve bağlılarına yönelik kişisel veri işleyenler.



4. 22/04/1983 tarihli ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununa göre kurulmuş siyasi partiler.

5. 19/3/1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca faaliyet gösteren avukatlar.

6. 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu uyarınca faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler.

Kaynak: Resmi Gazete



türleridir. Söz konusu listede, sözleşmeler; sözleşme taraflarının türlerine veya haklarına göre sınıflandırmaktadır. Ancak, bazı analistler, sözleşmeleri, uygulanabilir değerlendirme yaklaşımının türüne göre de sınıflandırmaktadırlar. Yani, bu analistler, hangi tür sözleşmelerin maliyet yaklaşımı, piyasa yaklaşımı ya da gelir yaklaşımı değerlendirme yöntemleri referans alınarak analiz edildiğini görmektedirler.

Bununla birlikte, aşağıdaki listede yer verilen sözleşme türleri, daha yaygın olarak bu tür sözleşmelere uygulanan değerlendirme yaklaşımı ile ilgili kategorilere ayrılmaktadır:

-İşletme lisansları ve izinleri, devlet imtiyazları ve lisanslar genellikle maliyet yaklaşımının uygulanmasıyla değerlendirilir;

-Devlet imtiyazları ve lisansları, gayrimenkulle ilgili sözleşmeler ve özel imtiyazlar genellikle piyasa yaklaşımının uygulanmasıyla değerlendirilir; ve

-Müşteri sözleşmeleri, tedarikçi sözleşmeleri, çalışan sözleşmeleri, kurumsal ilişki sözleşmeleri, kurumsal mülkiyet sözleşmeleri, işletme ruhsatları ve izinleri, sigorta sözleşmeleri ve gayrimenkul sözleşmeleri genellikle gelir yaklaşımının uygulanmasıyla değerlendirilir.

Analistler, her bir sözleşmenin belirli koşullarını dikkate almaktadırlar. Söz konusu sözleşme koşulları genellikle sözleşme başlangıç tarihini ve bitiş tarihini içerir. İşbu nedenle, sözleşmeyle ilgili maddi olmayan varlık değerlemesi, zarar veya sözleşme devri değeri analizi genellikle sözleşmenin şartlarıyla sınırlıdır.

Her halükarda, herhangi bir analiz yapmadan önce, analist, analiz konusunun sadece mevcut sözleşme üzerinden mi yoksa mevcut sözleşme ve beklenen sözleşme yenilemeleri üzerinden mi yapılabileceğini değerlendirmelidir.

#### **Maddi Olmayan Sözleşmelerin Değerlemesinin Analiz Nedenleri**

Elbette ki, maddi olmayan duran varlıkların analiz edilmesinin genel nedenleri de sözleşmelere uygulanmaktadır. Aşağıdaki tartışma, özellikle



maddi olmayan duran varlıklar için geçerli olan nedenleri özetlemektedir. Danışmanın analistten sözleşmeyle ilgili maddi olmayan varlıklara değer biçmesini isteyebilmesi için çeşitli nedenler vardır. Bunlardan bazıları:

1. İşlem fiyatlandırması. Üçüncü kişiler arasındaki sözleşmelerin (ya da bireysel sözleşme haklarının) satış sürelerinin uzaması nispeten yaygındır. Analistin alıcı, satıcı veya her ikisi için sözleşmeyi fiyatlandırması istenebilir.

2. Birleşme ve devralma durum tespiti: Analistlerin, genellikle bir satın alma adayının durum tespitinin bir parçası olarak, maddi olmayan duran varlıklarını tanımlamaları ve değerlemeleri istenebilir.

3. Finansal muhasebe: Mülkiyet değişikliği işlemi tamamlanırsa, analistin satın alma muhasebesi amacıyla sözleşmelerin (ve sözleşme ilişkilerinin) gerçeğe uygun değerini sonuçlandırması istenebilir.

4. Gelir vergisi muhasebesi: Sözleşme satın alma anlaşması yapısına bağlı olarak, sözleşmenin maddi olmayan duran varlık olarak (adil piyasa değerinden) değerlendirilmesi gerekebilir.

5. İflas: Sözleşmenin iflas korumasında bir borçluya ait olması halinde, analist herhangi bir sözleşme devrinin makul bir şekilde eşdeğer değerinin tespitinde işe yarayabilir. Sözleşme değeri bir ödeme gücü analizinde dikkate alınabilir.

Danışmanın analistten, aşağıdakiler de dahil olmak üzere, sözleşmeyle ilgili maddi olmayan duran varlık üzerindeki haksız fiilden kaynaklanan

zararı ölçmesini isteyebileceği sayısız neden vardır. Bunlardan en önemlileri:

1. Sözleşme taleplerinin ihlali: Ekonomik zararları ölçmenin en yaygın nedeni sözleşmelerin ihlalidir.

2. Talep iddiaları: Analistin, fiili veya önerilen bir sözleşmeyle ilgili zararları, iş fırsatıyla ilgili ihtiyatlı müdahalede ölçmesi istenebilir.

3. Kamulaştırma ve İstimlak: Kamulaştırma (örneğin, bir yatırımcı tarafından sahip olunan su şebekesinin belediye ile ilgili bir kararı) genellikle mahkemenin sözleşmelerinin tümünü geçersiz kılmaktadır.

#### **Sözleşme Değerleme Yöntemleri**

Yukarıda belirtildiği gibi, tüm değerlendirme yaklaşımları çoğu sözleşme değerine uygulanabilir. Bu bölüm, genel kabul görmüş üç değerlendirme yaklaşımının her birinde daha yaygın sözleşme değerlendirme yöntemlerini özetlemektedir.

Maliyet yaklaşımında, analistler genellikle sözleşmelere değer vermek için yeni ve daha az amortisman yöntemini kullanmaktadır. Böyle bir analizde, doğrudan maliyet ve dolaylı maliyet bileşenleri genellikle sözleşme değerinin en büyük bileşenleri değildir. Doğrudan maliyetler, genellikle, sözleşmeyi müzakere eden ve yerine getiren veya lisans belgesine başvuran ve işleyen şirket çalışanları ile ilgili işgücü ve genel masrafları içeren masraflardır. Maliyetler genellikle yasal danışmanlık, mühendisler, danışmanlar ile ilgili cepten yapılan harcamaları içerir. Geliştiricilerin kar maliyet bileşeni genellikle doğrudan ve dolaylı maliyetlerin toplamına uygulanan adil kar marjını içermektedir.

Girişimci teşviği, genellikle sözleşme değerlendirme yönteminin en önemli bileşenidir. Girişimci teşviği çoğu zaman bir fırsat maliyeti olarak kabul edilir. Bu fırsat maliyeti, genellikle sözleşme yenileme dönemi boyunca sahip /operatörün kaybedilen karı olarak ölçülür. Analist, örneğin, söz konusu sözleşmeyi değiştirmek için altı ay beklerse, girişimcilik teşviki, sözleşme yenileme süresi boyunca altı aylık kar kaybına yol açabilir.

Sözleşme yenileme dönemi boyunca kaybedilen gelir, tipik olarak, mal sahibi / operatörün ikame süresi boyunca fiili sözleşme veya lisans ile gerçekte elde edeceği gelir ile mal sahibinin/operatör-

ün sözleşme veya lisans olmadan kazanacağı gelir arasındaki fark olarak ölçülür.

Bu gelir kaybı ya da fırsat maliyeti, girişimci teşviğin bileşeni çoğunlukla sözleşme değerlemesi sürecin en büyük kısmıdır.

Gelir yaklaşımında, analistler aşağıdaki şekilde birtakım farklı değerlendirme yöntemleri kullanabilir;

- Sözleşmeyle ilgili artan gelirin bugünkü değeri;
- Sözleşmeyle ilgili farklı gelirlerin bugünkü değeri;
- Sözleşmeyle ilgili fazla (veya artık) gelirin bugünkü değeri;
- Sözleşmeyle ilgili kar payı gelirin bugünkü değeri; ve
- Sözleşmeyle ilgili kalan kar ayrılan gelirin bugünkü değeri şeklindedir.

Bu gelir yaklaşımı yöntemlerinden herhangi birinin uygulanmasında, analist aşağıdakileri de dikkate almaktadır:

- Doğrudan maddi olmayan duran varlık ile ilişkilendirilebilen gelir (ancak ölçülen); ve
- Sözleşmeyle ilgili maddi olmayan

duran varlık üzerinden kazanılması beklenen gelir.

Diğer bir ortak gelir yaklaşımı yöntemi ise, analistin, sahibi / işletmeci işinin değerini, sözleşmeyle birlikte, sözleşme sahibi olmadan / sahibi işletmesinin değerine uygun olarak karşılaştırmasıdır. İki iş değeri tahminleri arasındaki fark (sözleşme ile ilgili gelirin bugünkü değerine eşit olmalıdır), sözleşmeye ilişkin maddi olmayan duran varlık değerinin bir göstergesidir.

### SONUÇ

Danışmanlar genellikle sözleşmelerin hazırlanması, geliştirilmesi ve yorumlanması ile ilgilenmektedirler. Çeşitli işlemler, finansman, vergilendirme, davalar ve muhasebe konuları ortaya çıktığında, sözleşmelerle ilgili maddi duran varlıkların ekonomik analizinde de büyük rol oynamaktadırlar. Danışman, bu tür sözleşme değerlemesi, zararları veya fiyat analizlerini aktarmak için genellikle işbu uzmanlara yönelmektedirler. Bu nedenle, danışman bu sözleşmeyle ilgili analizlerde bu uzmanların dikkate aldığı faktörleri anlayabilmelidir.

İşbu makale ile sözleşmeye bağlı maddi olmayan duran varlıkların değerlemesi, zararları ve devir fiyatı tutarı analizi ile ilgili genel kabul görmüş prosedürler hakkında avukatların bilmesi gerekenler özetlenmiştir. İşbu maddi olmayan duran varlık kategorileri sözleşmeleri, lisansı, izinleri ve kiralari içermektedir.

İşbu makalede, tipik bir sözleşmede maddi olmayan duran varlıkta mevcut olan özelliklerin bir kısmı açıklanmış ve sözleşme değerlemesi, zarar veya sözleşme devri değerinin analizinin aktarılmasında ortak sebepler özetlenmiştir. İşbu makale ayrıca şunları da göstermiştir: en yaygın sözleşme değerlendirme yöntemleri, zarar yöntemleri ve sözleşmenin devir değeri yöntemleri; analistlerin tipik olarak göz önünde bulundurdıkları faktörler ve sözleşme değerlemesinin en önemli örneklerinden birini oluşturmaktadır.

Çeviren;  
Avukat

İpek Öztaş

[ipek@ozgunlaw.com](mailto:ipek@ozgunlaw.com)

*Kaynak: The Practical Lawyer*

## Bağımsız Denetime Tabi Olma Kriterleri Değişti

26 Mayıs 2018 Tarihli ve 30432 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2018/11597 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Bağımsız Denetime Tabi şirketlerin belirlenme şartları yeniden düzenlenmiştir. Bakanlar Kurulu Kararı 01.01.2018 tarihinden geçerli olmak üzere 26.05.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Söz Konusu 26.03.2018 tarih ve 2018/11597 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre bağımsız denetime tabi şirketler aşağıdaki kriterlere göre belirlenecektir;

a) Herhangi bir ölçüt olmaksızın I sayılı listede belirtilen şirketler ( [I sayılı liste için tıklayınız](#))

b) Aşağıdaki üç ölçütten en az ikisinin eşik değerlerini art arda iki hesap döneminde aşan diğer şirketler.

1)Sermaye Piyasası araçları bir borsada veya teşkilatlanmış diğer piyasalarda işlem görmeyen ancak 6.12.2012 tarih ve 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu Kapsamında halka açık sayılan şirketler için eşik değer;

- Aktif toplamı 15 milyon ve üstü Türk Lirası.
- Yıllık net satış hasılatı 20 milyon ve üstü Türk Lirası.
- Çalışan sayısı 50 ve üstü.

2)Ekli II Sayılı Listede belirtilen şirketler için eşik değerler([II sayılı liste için tıklayınız](#))

- Aktif toplamı 30 milyon ve üstü Türk Lirası.
- Yıllık net satış hasılatı 40 milyon ve üstü Türk Lirası.
- Çalışan sayısı 125 ve üstü.

3) 1 ve 2 numaralı alt bentlerde belirtilenler kapsamında olmayan diğer tüm şirketler için eşik değerler;

- Aktif toplamı 35 milyon ve üstü Türk Lirası.
- Yıllık net satış hasılatı 70 milyon ve üstü Türk Lirası.
- Çalışan sayısı 175 ve üstü.

*Kaynak: Resmi Gazete*

## 6102 SAYILI TÜRK TİCARET KANUNU'NUN 395. MADDESİ UYARINCA ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN ŞİRKETLE İŞLEM YAPMA VE BORÇLANMA YASAĞI

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun kabul edildiği ve yürürlüğe girdiği tarihlerde, yeni kanun ile ilgili en çok konuşulan yeniliklerden birisi de anonim şirket ortaklarının ve bilhassa yönetim kurulu üyelerinin şirkete borçlanma yasağıdır.

Ülkemizdeki anonim ve limited şirketlerin önemli bir kısmının aile şirketi şeklinde yapılması, şirketin kasası ile ortakların kasasının bir olması hem şirketlerin profesyonel şekilde idare edilmesini hem de şirketin küçük ortakları ile alacaklılarının haklarını almasını engellemektedir.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanun'unun şirketle işlem yapma, şirkete borçlanma yasağı başlıklı 395.maddesinin 1 ve 2. Fıkrasında yer alan ;

“Yönetim kurulu üyesi, genel kuruldan izin almadan, şirketle kendisi veya başkası adına herhangi bir işlem yapamaz; aksi hâlde, şirket yapılan işlemin batıl olduğunu ileri sürebilir. Diğer taraf böyle bir iddida bulunamaz.

Pay sahibi olmayan yönetim kurulu üyeleri ile yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olmayan 393 üncü maddede sayılan yakınları şirkete nakit borçlanamaz. Bu kişiler için şirket kefalet, garanti ve teminat veremez, sorumluluk yüklenemez, bunların borçlarını devralamaz. Aksi hâlde, şirkete borçlanılan tutar için şirket alacaklıları bu kişileri, şirketin yükümlendirildiği tutarda şirket borçları için doğrudan takip edebilir.” hükmü uyarınca makalemizde yönetim kurulu üyelerinin borçlanma yasağının ayrıntılarını inceleyeceğiz.

### Yasağın muhatabı kimlerdir?

Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin yalnızca gerçek kişilerden oluşabileceği kabul edilmesine karşın, Ticaret Kanun'u madde 359'da yer alan hüküm tüzel kişilerinde anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesi olabileceği belirtilmektedir.

Bu durumda kanun hükmünde yer alan yönetim kurulu üyelerinin hem gerçek hem tüzel kişileri kapsadığı konusunda tereddüt bulunmamaktadır.



Kanun hükmü uyarınca yasak kapsamında sayılanlar, anonim şirketlerin pay sahibi olmayan yönetim kurulu üyeleri ile yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olmayan yakınları olup, pay sahibi olan yönetim kurulu üyeleri yasak kapsamına girmektedir.

Hükümdede, tüzel kişi yönetim kurulu üyesi adına toplantılara katılarak oy kullanan gerçek kişinin yasak kapsamında bulunup bulunmadığı belirtilmemiş olup, hakkaniyet gereği bu kişilerinde yasak kapsamına da yer alması gerektiğini düşünmekteyiz.

Ancak, bu durum Anayasa'da yer alan “kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesine aykırılık oluşturacağından, kanun hükmü bu konuda yetersiz kalmakta ve tüzel kişi yönetim kurulu üyesi sıfatıyla hareket eden gerçek kişilerin yasak kapsamına girmesine engel oluşturmaktadır.

Yasak kapsamında bulunan bir diğer grup ise, yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olmayan Ticaret Kanununun 393'üncü maddesinde sayılan yakınları, yani yönetim kurulu üyelerinin alt ve üst soyundan birisi, eşi ve üçüncü dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarıdır.

Ayrıca yönetim kurulu üyesinin eşinin yasağa tabi olması için, aradaki evlilik bağının devam ediyor olması gerekmektedir. Kanun'da “yönetim kurulu üyesi” veya “yönetim kurulu üyesinin Kanunda sayılan yakını” sıfatının hangi anda aranacağı açıkça belirtilmemiş olup, bu durum uygulamada çeşitli sorunların ortaya çıkmasına sebep olacağı kanaatindeyiz.

Örneğin; şirkete borçlanan bir kişinin sonradan yönetim kuruluna seçilmesi veya

yönetim kurulu üyesiyle evlenmesi ya da yasak kapsamında bulunan bir kişiden alacaklı olan üçüncü kişinin, bu alacağını şirkete temlik etmesi hallerinde kanun hükmünün suiistimal edilmemesi adına, borçlanma anında yasağı ihlal etmemekle birlikte, hukuki durumları sonradan yasağa aykırı hale gelen kişilerin de yasağı ihlal ettiğinin kabulünün hakkaniyete uygun olacağını düşünmekteyiz.

Bununla birlikte borçlanma anında yönetim kurulu üyesi olan kişinin sonradan bu görevinden ayrılması veya yönetim kurulu üyesinin eşinin şirkete borçlandıktan sonra boşanması hallerinde, yasak kapsamında bulunan kişilerin, sonradan yasak kapsamından çıkması mümkün olup, bu gibi durumlarda borçlanma anı göz önünde bulundurulmalı ve kişilerin hukuki durumlarında ki değişiklik yasaklılık hallerini etkilememelidir.

### Yasağın kapsamı nedir?

Hüküm kapsamında pay sahibi olmayan yönetim kurulu üyeleri ile yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olmayan Kanunda sayılan yakınları şirkete nakit borçlanamayacağı gibi, şirketin bu kişiler için kefalet, garanti ve teminat vermesi, sorumluluk yüklenmesi ve bunların borçlarını devralması da yasaklanmıştır.

Yasağa tabi olanların şirketten borç para alması nakit borçlanma yasağı kapsamında olduğu gibi, nakit borçlanmanın başka şekillerde olması da mümkündür. Örneğin; şirkete ait bir taşınmazın yönetim kurulu üyesinin eşi tarafından kiralanması veya satın alınması halinde de ilgili kişi şirkete nakit borçlanmış olacaktır.

Şirketin yasak kapsamındaki kişilere kefil olamayacağını, bu kişiler için garanti veya teminat veremeyeceğini ve bunların borçlarını devralamayacağını kabul eden kanun koyucu, bununla da yetinmeyerek şirketin bu kişiler lehine her ne ad altında olursa olsun sorumluluk yüklenmesine engel olmuştur.

Bu bağlamda, şirketin örneğin yönetim kurulu üyesi lehine aval vermesi veya »

onun fiilini taahhüt etmesi, dolaylı bir şekilde yasağın ihlali anlamına gelecektir. Diğer taraftan, şirketin yönetim kurulu üyesi veya Kanunda sayılan yakınlarının şirkete ayın ile borçlanması yasaklanmamıştır.

Buna göre, yönetim kurulu üyesine veya eşine ait bir taşınmazın şirket tarafından satın alınması veya kiralanması halinde ilgili kişinin şirkete nakit borçlanması veya şirketin bu kişi lehine sorumluluk yüklenmesi söz konusu olmadığından, yasağa aykırılık oluşmayacaktır.

### Yasağa Aykırılığın Sonuçları Nelerdir?

Şirkete borçlanma yasağına aykırılığın hukuki sonucu, TTK m. 395/2'nin son cümlesinde "...Aksi hâlde, şirkete borçlanılan tutar için şirket alacaklıları bu kişileri, şirketin yükümlendirildiği tutarda şirket borçları için doğrudan takip edebilir." şeklinde ifade edilmiştir.

Yukarıda yer alan hükme göre, yasağın kapsamındaki kişiler ile şirket arasındaki işlem hukuken geçerlidir, hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Buna karşın, yasağı ihlal eden işlemden kaynaklanan şirket alacağı, şirket alacaklıları tarafından talep edilebilecektir.

Ayrıca şirkete borçlanma yasağına aykırılığın bir de cezai sonucu bulunmaktadır. Kanun koyucu yasağı aykırı şekilde şirkete borçlanan kişilerin üç yüz günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandıracaklarını hükme bağlamıştır.

Makalemizin sonunda, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin borçlanma yasağına ilişkin olarak Yargıtay 11. Hukuk Dairesi tarafından 10.04.2014 tarih ve 2012/7791 E. 2014/427 K. sayılı kararına yer vererek, yukarıda ayrıntılı olarak aktarılan TTK 395. maddesinin uygulamada ne şekilde karşımıza çıkabileceği belirtilmiştir.

Yüksek Mahkeme 10.04.2014 tarihli kararında; "...maddenin düzenlenme gerekçesi, yönetim kurulu üyesinin şirketle kendi adına veya başkası adına işlem yaparken kendi çıkarlarını ve temsil ettiği kişilerden birinin çıkarını diğerine feda etmesini engellemektir, işlemin her iki tarafında da aynı yönetim kurulu üyesinin bulunması durumunda ortaklığın çıkarlarının zarara uğrama olanağı yüksektir. Bu nedenle anılan madde yönetim kurulu üyesinin şirketle kendi veya başkası adına işlem yapılmasını yasaklamaktadır.



Yönetim kurulu üyesinin kendi lehine ortaklık aleyhine üçüncü kişilerle sözleşme yapması da mümkündür. Örneğin, yönetim kurulu üyesinin kendi kişisel borcu için ortaklık adına üçüncü kişi ile kefalet sözleşmesi imzalaması böyledir. Kendi kişisel borcu için ortaklık adına kefalet sözleşmesi imzalayan bir yönetim kurulu üyesinin, bunun ortaklığın zararına kendi çıkarına olduğunu bilmemesi mümkün değildir. Bu sebeple ... hükmü ihlal ettiği gerekçesiyle ortaklığa karşı sorumlu olacaktır." şeklindeki hüküm kurulmuştur.

### Sonuç

Ticaret Kanunumuzun ilgili maddesi gereğince, pay sahibi olmayan anonim şirket yönetim kurulu üyeleri ile bu kişilerin pay sahibi olmayan yakınlarının şirkete nakit borçlanmasını yasaklamakta olup, anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin cezai müeyyidelerle karşılaşmaması adına bu konuda gerekli özen, dikkat ve sorumluluğu göstermesi gerekmektedir.

Detaylı Bilgi İçin;  
Stajyer Avukat  
Melike Ünal  
[m.unal@ozgunlaw.com](mailto:m.unal@ozgunlaw.com)

### Kaynakça:

1. Doç. Dr. Mehmet Özdamar/ İlker Doğan Eylül 2013 Sayı 86 Bankacılar Dergisi
2. Atlıhan, Ö. "Türk Ticaret Kanunu'na ve Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na Göre Yönetim Kurulu Üyesinin Şirketle İşlem Yap-

ma ve Borçlanma Yasağı", İstanbul Barosu Dergisi, 83 (4), 1949- 1992.

3. Prof. Dr. Hasan Pulaşlı Şirketler Hukuku Temel Esaslar Karahan Kitabevi 10. Baskı

## YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA ANONİM ŞİRKETLERDE İMTİYAZLI PAYLAR İLE SÖZLEŞMESEL HAKLAR ARASINDAKİ FARKLAR



Bildiğimiz üzere anonim şirketler, ortaklık yapısı belirli sayıda paydan oluşan sermaye şirketleri olup söz konusu şirketlerde kimin ortak olduğundan çok ne kadar itibari değerde paya sahip olduğu önem taşır. Bu nedenle şirketler tarafından sermayelerini arttırmak veya dışarıdan sermayelerine katkıda bulunulmasını sağlayabilmek amacıyla bazı ayrıcalıklı paylar düzenlenmektedirler.

Hal böyle iken uygulamada sıkça karşılaşılan tartışma noktalarından bir tanesi esas sözleşme ile veya esas sözleşme değişikliği ile paylara tanınan her farklılığın veya ayrıcalığın imtiyaz olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. Başka bir anlatımla, tanınan ayrıcalıkların kanunen düzenlenen imtiyazlı pay kapsamında mı yoksa sözleşmesel olarak tanınan müktesep hak olup olmadığı önemli bir ayrımdır.

Nitekim Yargıtay 11.Hukuk Dairesi'nin 2011/15478E. 2013/2491K. Sayılı ilamında söz konusu ayrıma işaret ederek, imtiyazlı paylar ile esas sözleşmeyle tanınan haklara ilişkin detaylı açıklamalarda bulunmuştur.

"Mahkemenin de kabulünde olduğu üzere imtiyazın "pay"a bağlanması, yani üstünlüğün "pay"a tanınmış olması icap eder. Paya değil de "kişi"ye veya "sıfat"a veya "makam"a bağlanan haklar, üstünlükler ve imkanlar, 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanununa göre imtiyaz değildir. Mesela pay sahibi (A)'ya ömür boyu muhassas üyelik tanıyan veya veto hakkı veren esas sözleşme hükümleri -geçerli oldukları sonucuna varılan durumlarda- imtiyaz olarak nitelendirilemezler. Çünkü, üstün hak tanınan "pay" veya "paylar" değil, pay sahibi (A)'dır. Bu tür haklar "akdi hak"lar diye

anılır ve genel hükümler çerçevesinde değerlendirilir ve sözleşmenin taraflarca karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle değiştirilmesi mümkündür.

Somut olayda; davalı şirketin 31/08/2006 tarihinde yapılan 2005 yılı olağan genel kurul toplantısında alınan ana sözleşme değişikliği kararıyla ve ana sözleşmeye eklenen geçici 5. maddenin "genel kurul kararına binaen MEKSA, TOSYÖV, TESK ve H.'ın yönetim kurulunda birer üye ile temsil hakları, iş bu genel kurul kararının tescilinden itibaren 21 yıl süre ile saklıdır" hükmüyle davacıya 21 yıl müddetle yönetim kurulunda bir üye bulundurma hakkı tanınmıştır. Her ne kadar yukarıda belirtildiği üzere imtiyazın paya tanınması söz konusu ise de ana sözleşme değişikliğiyle birlikte davacıya tanınan bu hak bir imtiyaz hakkı olmayıp sözleşmesel bir haktr. Sözleşmesel bir hakkın hak sahibinin izni olmadan ortadan kaldırılması da mümkün değildir. Mahkemece, davacıya tanınan hakkın sözleşmesel bir hak olduğu kabul edilerek davacının davadaki taleplerinin buna göre değerlendirilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş, hükmün temyiz eden davacı yararına bozulmasına karar vermek gerekmiştir."

Bu kapsamda öncelikle imtiyazlı payın tanımını yaparak akabinde sözleşmesel müktesep hak ile arasındaki farka değinmek gerekmektedir. Öncelikle, imtiyazlı pay; 6120 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 478. Maddesinin 2. Fıkrasında aynen "İmtiyaz; kâr payı, tasfiye payı, rüçhan ve oy hakkı gibi haklarda, paya tanınan üstün bir hak veya kanunda öngörülmemiş yeni bir pay sahipliği hakkıdır." şeklinde belirtilmiştir.

Görülebileceği üzere TTK 478. Madde kapsamında imtiyazın unsurları 3 kriter halinde belirtilmiş olup şu şekildedir;

-İlk kriter; imtiyazın paya tanınan üstün bir hak olduğudur. Bu durumda imtiyazdan söz edebilmek için adi paya tanınan haklara kıyasla bir üstünlüğün ve ayrıcalığın tanınmış olmasıdır. İmtiyazın şahsa yönelik değil de paya yönelik olması gerektiği Yargıtay 11. Hukuk Dairesi 1992/3211 E. 1992/10546K. Sayılı ilamında aynen;

"TTK.'nun anonim şirketlerde tanıdığı imtiyazın, hisseye mi yoksa kişiye mi ait bir imtiyaz olduğunu irdelemekte yarar vardır. TTK.'nun 401. maddesi imtiyazlı hisse senetlerinden söz ederken aynı kanunun 402 ve 403. maddeleri intifa senetlerinden söz etmektedirler. Bu maddelerin lafzi ve gaî yorumundan imtiyazın kişiye değil hisse senedine tanınan bir imtiyaz olduğu sonucuna kolaylıkla varmak mümkündür. Yasal düzenleme bu doğrultuda olduğu gibi Dairemiz içtihatları ve öğretideki görüş de bu doğrultudadır." şeklinde belirtilmiştir.

Dolayısı ile Yargıtay ilamında da vurgulandığı üzere imtiyazlı pay hakkı kural olarak kişiye veya makama tanınamayacak olup aksi haldeki durumlarda TTK madde 454. Maddedeki koruma talep edilemez.

Ancak TTK madde 360 ile imtiyazın pay tanınması kuralına bir istisna getirilmiştir olup bu husus madde 478/3'de açıkça belirtilmiştir. Bu hükümlere göre belirli pay gruplarına, grup oluşturan pay sahiplerine ve azlığa yönetim kurulunda temsil edilme hakkı tanınmış olup maddenin devamında bu hakkın bir imtiyaz hakkı olduğu belirtilmiştir. »

-İkinci kriter ise, imtiyazın esas itibarıyla malvarlığı haklarında tanınabileceği hususudur. Ancak yine bir istisna olarak kanun koyucu tarafından oy hakkında tanınan imtiyaz da düzenlenmiştir.

-Üçüncü ve son kriter ise; 6762 sayılı TTK kapsamında yer almamakla birlikte 6102 aayılı TTK kapsamında imtiyazın sadece kanunda öngörülmüş bir pay sahipliği hakkında değil kanunda öngörülmemiş yeni bir pay sahipliği hakkında da tanınabileceği belirtilmiştir.

İmtiyazlı payın düzenlendiği TTK madde 478'de tanınabilecek imtiyazın çeşitleri belirtilmiştir. Bu itibarla imtiyazlar; "Karda, tasfiye bakiyesinde ve oyda" olmak üzere gruplandırılmaktadır. Ayrıca belirtmek isteriz ki; kanun koyucu tarafından TTK madde 478 ile bir taraftan paya tanınabilecek imtiyazlar ile ilgili düzenleme getirilirken, diğer taraftan da bu imtiyazlar ile ilgili sınırlamalar ve imtiyazları koruyucu hükümleri de beraberinde getirmeyi ihmal etmemiştir.

Koruyucu hükümler bakımından TTK madde 454. Hükümünü incelediğimizde imtiyazı ihlal eden esas sözleşme değişikliklerinin hakları ihlal edilen imtiyazlı pay sahipleri özel kurulu tarafından onaylanmadıkça uygulanmayacağı düzenlenmiştir. İlgili hüküm incelendiğinde genel kurulun karar almasını dahi engelleyecek kadar güçlü bir hak veren ancak bu hakkın kullanımına ilişkin koşulları belirtilmeyen 6762 sayılı TTK'ya nazaran daha ayrıntılı düzenlenmiş olduğu da görülmektedir.

Söz konusu hususa ilişkin olarak örnek kararlardan biri olan Yargıtay 11. Hukuk Dairesi 1975/1516E. 1975/3138K. Sayılı kararında şu şekilde belirtmiştir; "...kanun koyucu bu üstün pay sahiplerinin kazanılmış haklarını korumak bakımından sermayenin artırılması veya esas sözleşmede şirket genel kurulunca yapılacak değişikliğin üstün pay sahiplerinin haklarını ihlal edecek nitelikte bulunması halinde, bunların ayrı olarak yapacakları özel bir toplantıda bu hususta karar vermelerini öngörmüştür. (Türk Ticaret Kanununun 389 ve 391. maddeleri) kanunun bu hükmü emredici nitelikte olduğundan, statüde aksine bir hüküm olsa bile, üstün pay sahiplerinin bu özel kurul kararı olmadıkça genel kurulun sermaye artırımına ilişkin kararı hüküm doğuramaz yani infaz olanağı düşünülemez. (E. Moroğlu, Anonim ortaklıkta sermaye arttırımı. Sa. 54 55) üstün pay sahipleri sermaye arttırmasına karar veren şirket genel kurulu toplantısı-

na katılmış ve tümü olumlu oy kullanmışsa, aksine bazı bilimsel görüşlere rağmen, durum yine aynıdır." Böylelikle, anonim şirketlerde imtiyazlı pay sahipleri, genel kurul ve yönetim kurulunun, imtiyazlı pay sahiplerinin haklarını ihlal eder nitelikteki kimi kararlarına karşı onamama hakkına sahip olacağı açıktır. Yani imtiyazlı pay sahipleri, genel kurulun veya yönetim kurulunun kanun tarafından sınırlı olarak sayılmış belirli kararlarına karşı, imtiyazlı pay sahipleri özel kurulunu toplayarak bunların haklarını ihlal ettiği kanaatine varmaları halinde bunları onamayabilirler.

İmtiyazlı pay sahipleri özel kurulunun onayına tâbi olan genel kurul kararları, esas sözleşmenin değiştirilmesine ve yönetim kuruluna sermaye arttırımı için yetki verilmesine ilişkin kararlar olup yönetim kurulu kararları ise sermayenin arttırılmasına ilişkin kararlardır. Örneğin yönetim kurulu, sermaye arttırımını imtiyazlı pay sahiplerinin şirketteki kâr, tasfiye payı veya oy oranlarını azaltmak amacıyla yapmış olabilir. İmtiyazlı pay sahipleri özel kurulu, sayılan bu kararları, kendi haklarını ihlal etmesi durumunda onamama hakkına sahiptir.

İmtiyazlı pay sahipleri, haklarını ihlal eden söz konusu bu kararların görüşüldüğü toplantıda hazır bulunmuş, oylamaya katılmış ve hatta olumlu oy kullanmış olabilirler. Bu halde, söz konusu karar yönünde olumlu oy kullanan imtiyazlı pay sahiplerinin, imtiyazlı pay sahipleri özel kurulu toplantısına katılıp katılmayacakları, katılacaklarsa oy kullanıp kullanmayacakları sorusu gündeme gelmektedir. Kanaatimizce, kanunda böyle bir şart öngörülmediğine göre, genel kurulda olumlu oy kullanan imtiyazlı pay sahibinin imtiyazlı pay sahipleri özel kurulunda kararın onanmaması yönünde oy kullanması geçerli olmalıdır.

Tüm bu hususlara karşılık olarak imtiyazlı pay ile karışıklığa sebep olan müktesep hak ise TTK'ya göre; değiştirilmesinde veya kaldırılmasında her bir pay sahibine veto hakkı tanıyan, başka bir anlatımla müktesep hak niteliğine haiz olan hakların değişmesi için ilgili pay sahiplerinin tümünün oy birliğine gerek duyulan haktır. Bu sebeple de müktesep haklar için değiştirilemez, vazgeçilemez hak denilmesi kanaatimizce çok uygun görülmemektedir.

Nitekim halihazırda kanun koyucu tarafından imtiyazlı payların müktesep hak olmadığı TTK'nın 452. Maddesinde açıkça belirtilmiştir. İmtiyazlı paylar bakımından dü-

şünüldüğünde ise TTK madde 452 uyarınca imtiyazlı payların müktesep hak olmadığını belirtmektedir. İmtiyazlı paylar bir yandan TTK madde 454. İle özel olarak korunurken yine aynı maddede yer alan hükümlere uyulmak şartı ile anılan imtiyazlar kaldırılabilir veya sınırlandırılabilir. Ancak imtiyazlı paylar diğer paylara nazaran üstün bir hak özelliğine sahipken, müktesep hak genel kurul veya yönetim kurulu tarafından sahibinin rızası alınmadan değiştirilmeyen veya kaldırılamayan haklardır. Bu nedenle de, imtiyazların sadece esas sözleşmede tanınmış olması itibarıyla müktesep hak olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı; imtiyazlı pay sahiplerinin rızası alınmadığı sürece bu haklarda hiçbir değişikliğin yapılamama gibi bir durumun olmadığı sonucunda varılmaktadır.

Sonuç olarak; paya tanınan imtiyazların tamamı müktesep hak olmayıp karakteristik olarak birbirlerinden çok farklı olduğu; zira öncelikle imtiyazlı payın en önemli özelliklerinden birisinin diğer paylara nazaran bir üstünlüğünün olması yani adi paya nazaran üstün bir hak özelliği taşıması iken, müktesep hakkın en önemli özelliği değiştirilmesi veya kaldırılmasının sahibinin rızasına bağlı bir hak olmasıdır. Eğer imtiyazlı payları müktesep hak olarak kabul edersek, tüm pay sahiplerinin oy birliği olmaksızın müktesep hak üzerinde değişiklik yapılamayacağı kuralı ile TTK madde 454'teki şartlara uyulması halinde imtiyazlı paylar üzerinde pay sahiplerinin rızası hilafına değişiklik yapılması kuralı birbiri ile çelişecek ve bu durum uygulamada birçok sorunu da beraberinde getirecektir. Yine imtiyazlı payların müktesep hak olarak kabul edilerek hakkın gücünün artırılmasının, pay sahiplerinin kötü niyetli bir şekilde şirket menfaatleri hilafına hareket etmesini son derece kolaylaştırabileceği kanaatindeyiz.

Detaylı Bilgi İçin;  
Stajyer Avukat  
Nurve Çiltaş  
[n.ciltas@ozgunlaw.com](mailto:n.ciltas@ozgunlaw.com)

Kaynakça:

1. Tekinalp/Poroy/Çamoğlu Ortaklıklar, 2014
2. Prof. Dr. Reha POROY, Prof. Dr. Ünal TEKİNALP, Prof. Dr. Ersin ÇAMOĞLU, Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku



## İŞVERENİN İŞ YERİNDE KILIK KIYAFET DÜZENLEME HAKKI VE İŞ YERİNDE GİYİM / GÖRÜNÜM KURALLARI



Türk Dil Kurumu'na göre; "Giyiniş biçimi ve dış görünüş, giyim kuşam" anlamlarına gelen "kılık kıyafet" ; yalnızca giyindiğimiz kıyafetler yahut görünüm biçimimizden ibaret olmayıp; çoğu zaman kişiliklerimizi, zevklerimizi, ruh hallerimizi ve hatta dini inançlarımızı ortaya koymakta olan, kendimizi ifade ediş biçimimizin en gözle görülmür halidir.

Bu itibarla, öncelikle içinde bulunulan sosyolojik yapının, zaman dilimi yahut iklim koşullarının şekillendirdiği kılık kıyafet kuralları; sosyolojik yapının ayrılmaz bir parçası olan sosyal bir normu ifade etmektedir.

Bu sosyal normun; iş hayatında spesifik şekilde tezahür ederek, kimi zaman yazılı şartlar hatta kanuni düzenlemeler ile de şekillendirilmesi ile; "iş yeri kılık kıyafet ve görünüm kuralları" ortaya çıkmaktadır.

İş yerinde kılık kıyafet kurallarını irdelerken , bu kurallara dikkat etmekle yükümlendirilen çalışanları özel sektör-kamu çalışanları olarak ikiye ayırarak incelemekte fayda vardır.

Kamusal sektörde kılık kıyafet kuralları çoğu zaman siyasi tartışmalarla gündeme gelmekle birlikte, kanun ile düzenlenmiş olması bakımından daha belirlenebilir bir içerik taşımaktadır.

Zira kamu personeli , 25 Ekim 1982 tarihinden bu güne yürürlükte olmakla birlikte, yürürlük tarihinden bu yana pek çok revizyon geçiren "Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık Ve Kıyafetine Dair Yönetmelik" 'e uymakla yükümlüdür.

Ancak özel sektörde kılık kıyafet düzenlemeleri üzerinin nereye kadar işverenin yönetim hakkı dâhilinde kaldığı çoğu zaman kolayca belirlenebilir olmamaktadır. İşte bu noktada işveren işyerindeki kılık kıyafet normlarını kendisi düzenleyecektir.

İşbu makalemiz içeriğinde, işverenin kılık kıyafet düzenlemesi yapma hakkı ve işyerindeki giyim görünüm kuralları üzerinde durulacaktır.

### İş Yeri Kıyafet Yönetmelikleri – İş Yeri Kıyafet Uygulamaları

Bazı iş yerlerinde, işveren tarafından kılık kıyafet kurallarının belirlendiği "iş yeri kıyafet yönetmeliği" yayınlanabilmekte yahut "disiplin yönetmelikleri" içerisine kılık kıyafet kuralları da yerleştirilebilmektedir.

Bazı durumlarda ise, yapılan işin gereklerine bağlı olarak ayrıca belirtilmesine yer olmaksızın yerleşik bir kılık kıyafet düzeni sağlanabilmektedir.

İlk bakışta kişinin özel hayatına bir müdahale imiş gibi gözükse de, esasında işyeri düzenini ve imajını korumak amacı ile yapılması kaydı ile bu tip uygulamaların özellikle iş yerinin prestij, düzen ve iş yerinin temsil ettiği markanın korunması adına oldukça önemli olduğu söylenebilir.

### İş yerinde Tek Tip Kıyafet Uygulaması

Bazı işlerde, iş yeri kıyafet yönetmelikleri "tek tip" bir kılık kıyafet uygulaması öngörebilmektedir.

Yargıtay'ca "vizyon görevlisi" olarak tanımlanmış; müşteri ile doğrudan iletişime geçen kişiler, örneğin; bir otelde resepsiyon görevlisi, vale yahut garson olarak çalışan kişiler için her pozisyona uygun bir "tek tip" kıyafet uygulamasının seçilmesi yine işverenin yönetim hakkı dahilinde kalan bir durumdur.

Bunun gibi tek tip olmasa dahi, örneğin bir giyim mağazası olan işyerinde, işveren çalışanlarının başka markalara ait kıyafetler giymesinin önüne geçmek adına, çalışanlarına kıyafet sağlayabilir ve başka markalara ait kıyafetlerin giyilmesi yasaklayabilir.

Bu durumda işçinin, gerek işyeri düzeninin sağlanması adına gerekse sadakat yükümlülüğü kapsamında işverenin bu uygulamasına riayet etmesi gerekmektedir.

Bunlar gibi, güvenlik görevlileri, temizlik çalışanları yahut kafe/restoran çalışanları için yine tek tip bir kıyafet uygulaması getirilmesi mümkündür. Çalışanların bu tip tek tip kıyafet zorunluluklarına dikkat etmesi işverenin işletme ve/veya temsil edilmekte olan markasının korunması adına olumlu etkileri olan uygulamalardır.

Tek tip kıyafet uygulamaları kimi zamansa işin gerektirmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir aşçının önlük giyerek şapka takması hijyen koşullarının bir gereğidir.

Keza, sanayi ve /veya inşaat sektöründe çalışan kişilere kendilerini iş sağlığı ve güvenliği açısından koruyacak şekilde belirlenmiş olan "tek tip" kıyafetler temin edilebilecektir. »

### İşveren tarafından “ giyim kuşam” standardının belirlenmesi

Yukarıda belirtmiş olduğumuz, “tek tip” kıyafet yahut “işin gerekliliklerine uygun” kıyafet belirlenmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında mümkün olabilmektedir.

Ancak, özel sektördeki her iş bu tek tip kıyafet uygulamasına uygun değildir. Örneğin, şirketlerin beyaz yakalı olarak çalışanları, bankacılar, asistanlar, yöneticiler vs. pek çok pozisyonda kişiler, işverence sağlanan değil, kendi zevkleri ve bütçeleri ile almış oldukları kıyafetleri iş hayatında da giymektedir.

Bu noktada soru, işçinin kendi zevkleri kapsamında aldığı her kıyafeti iş yerinde giyip giyemeyeceği noktasında çıkar. Elbette ki, beyaz yakalı bir çalışan iş yerine eşofman, tayt spor ayakkabı ile gitmeyeceğinin bilincindedir. Ancak bilinmesi gerekir ki; işveren bu sınırları biraz daha daraltabilmektedir.

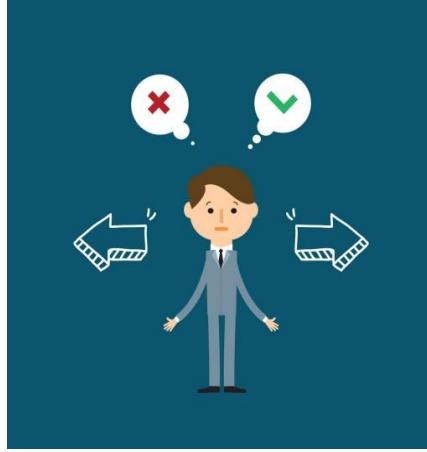
Örneğin işveren çıkaracağı yönetmelik içeriğinde erkek çalışanlar için “gri, lacivert ya da siyah takım elbise” ; kadın çalışanlar için ise; pantolon veya diz boylarında etek ve elbiseler giyilmesini, kapalı ayakkabıların tercih edilmesini, taşlı yüzükler ve abartılı mücevherlerin kullanılmasını düzenleyebilecektir.

Aynı şekilde, çalışanların tayt,dekolte bluzlar ve mini etek, transparan kıyafetler, şort vs. kıyafetleri giyilmemesi, abartılı makyaj yapılmaması ve erkekler için saç /sakal saç uzatılmaması kıyafet yönetmeliklerinin içerisinde düzenlenebilecektir.

Bu kuralların işlerlik kazanabilmesi için ise, işçiye tebliği zorunludur. Bununla birlikte, kılık kıyafet kurallarının belirlenmesi ve uygulanması esnasında dikkat edilmesi gereken prensipler bulunmaktadır.

Yargıtay 7. Hukuk dairesinin 2013/19270 E. 2013/22249 K sayılı ilamında bu husus ;

Davalı işverenin aynı zamanda sosyal bir ortam olan işyerindeki, iş sağlığı ve güvenliğinin zorunlu gerekleri dışında, işyerindeki kılık kıyafeti, çalışanların görünüş şekillerini, giyim kuşamlarını düzenleyici nitelikte kurallar koyma ve bu kuralları denetleme yetkisinin, işverenin işyerini “yönetim hakkı”nın bir parçası olduğu kuşkusuzdur. Ancak; işveren bu yetkisini düzenleyip kullanırken, çalışanlarının motivasyonunu, iş verimliliğini düşürmeyecek



ve olumsuz etkilemeyecek şekilde samimi davranma ve çalışanların kişilik haklarına, dini ve vicdani kanaatlerine tecavüz etmeme ve keyfi davranış ve uygulama dayatmama yükümlülüğü altında bulunmaktadır.

şeklinde belirtilmiş olup, işverenin bu konudaki müdahale alanının sınırları belirlenmiştir.

### İş yerine saç ve sakal tıraşsız gelme iş akdinin feshine sebebiyet verebilir mi?

İş yerinde kadın işler için abartılı makyajlar yapılması, büyük taşlı mücevherler kullanılması, mini etek giyilmesi gibi kısıtlamalar getirilebilmektedir. Erkek çalışanların ise en çok sorun yaşadıkları ve işverenlerin özellikle dikkat ettikleri durumlardan biri iş yerinde saç ve sakal imajının ne şekilde olması gerektiğidir.

Bu imaj çoğu zaman toplumda temsil ettiği siyasi ve/veya dini simge yahut sebebiyet verdiği algılar ile birlikte değerlendirilmektedir.

Örneğin; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 21.12.2017 tarih ve 2016/32606 E ve 2017/21996 K sayılı kararına konu, iş yeri kıyafet yönetmeliğine aykırı olarak sakal bırakması ve uyarılara rağmen kesmemesi üzerine işten çıkarılan işçinin açtığı işe iade davası ile ilgili olarak ; yerel mahkemece, davalı şirketin katılım bankası olması sebebiyle İslami yaşayış tarzına müsaade etmesi ve rahatça dini vecibelerini yerine getirebilmesinden dolayı bu bankada çalışmayı tercih ettiği, iş sözleşmesinde sakal bırakamayacağına dair bir düzenlemenin bulunmadığı, davacının 2015 yılı Ekim ayından itibaren kurumda yasak olmaması ve dini inancı gereği sakal bıraktığı, davalı bankanın katılım bankası olması da dikkate alındığında davacının sakal bırakmasının davalı bankaya maddi

veya manevi herhangi bir zarar da veremeyeceği gerekçesiyle davalı tarafından yapılan feshin işleminin geçerli olmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Ancak Yargıtay taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde sakal bırakmanın yasak olduğuna dair açık bir düzenleme bulunmasa da, iş sözleşmesinin “Özel Şartlar” 11/b maddesinde; “işçi, işyerinde çalışma mevzuatı ve işveren tarafından çıkarılmış ve çıkartılacak yönetmelik, genelge, sirküler talimat vb. gibi düzenlemelere uymayı kabul ve taahhüt eder” şeklinde düzenleme kapsamında, işyerinde yapılan duyuru ile sakal bırakma yasağının bulunduğu çalışanlara bildirildiği, davacının bu bildirim ve kendisine yapılan iki uyarıya rağmen sakal bırakmaya devam ettiği ve davacının bu davranışı sebebiyle iş ilişkisinin olumsuz bir şekilde etkileneceği ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği anlaşıldığından, feshin geçerli nedene dayandığı kabulüne karar verilmesi gerektiği yönünde karar tesis etmiştir.

### İş yeri giyim kurallarının değerlendirilmesinde “iş sağlığı ve güvenliğini” tehdit edip etmeme unsuru

Yukarıda belirttiğimiz üzere, iş yerinde kıyafet yönetmeliği düzenlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamı dâhilinde görülmüş olmakla birlikte, bu yönetim hakkının sınırları “ çalışanların motivasyonunu, iş verimliliğini düşürmeyecek ve olumsuz etkilemeyecek şekilde samimi davranma ve çalışanların kişilik haklarına, dini ve vicdani kanaatlerine tecavüz etmeme ve keyfi davranış ve uygulama dayatmama” olarak belirlenmiştir.

Bu yükümlülükler ek olarak bir diğer husus da işçinin iş yeri kıyafet yönetmeliğine uymaması neticesinde iş güvenliğine ilişkin bir tehdit oluşup oluşmadığı hususunun incelenmesidir.

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/14396 K. 2015/22303 sayılı kararında ; Elektronik kart üreten bir firmada çalışan kadın işçinin başörtü kullanmaya başlaması sonrasında işten çıkarılması neticesinde açtığı işe iade davasında; Yargıtay davacının işyerinde başörtülü olarak çalışmasının iş güvenliği ve sağlık kuralları açısından sakıncasının bulunup bulunmadığının tespiti gerektiği ve bu durumun çözümünün ise hukuk »



dışında özel veya teknik bilgiyi gerektirdiği ve işverenin faaliyet alanı ile iş sağlığı ve güvenliğinde uzman olan bir bilirkişi heyeti ile keşif yapılarak, iş güvenliği ve sağlığı yönünden davalının yayımladığı kıyafet yönetmeliğinin yerinde olup olmadığı, faaliyet alanına göre baş örtüsü takmanın iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmeyeceği yönünde rapor alınması gerektiği yönünde karar tesis etmiştir.

### İş Yerlerinde Serbest Gün “Free Friday” Uygulaması

Gerek çalışan motivasyonunu arttırmak gerekse iş yerinde rahat çalışma koşullarını sağlamak adına, işverenler haftanın nispeten daha az yoğun olan bir gününü çalışanların daha rahat kıyafetler ile geleceği “serbest gün” yani çoğunlukla kullanılan adı ile “serbest Cuma (free friday)” olarak belirleyebilir.

Bu serbest gün uygulamasının sınırlarının da önceden belirlenmesi, iş yeri vizyonuna ve resmiyetine zarar vermeksizin serbest gün uygulamasının devam ettirilmesi açısından oldukça önemli olmaktadır.

Bunu sağlamak adına; ne tür kıyafetler giyileceği listelenerek belirtilebilir. Örneğin belirlenen bu serbest günlerde “rahat giyim (casual)”olarak adlandırılan tarzda kıyafetlerin giyileceği belirlenebilecektir.

Aynı zamanda, yine “tayt, şort ,eşofman, sandalet , terlik” gibi resmiyetten uzak

kıyafetlerin giyilmesi de serbest gün kapsamı haricinde tutulabilir.

### İşçinin İşyeri Kıyafet Yönetmeliklerine Uymaması Nedeni İle Yapılan Fesihlerde Tazminat Ödenir Mi?

İş yerinde belirlenen ve işçiye önceden duyurulan iş yeri kıyafet yönetmeliklerine uyulmaması halinde işverenin iş akdini feshetme hakkı söz konusu olabilmektedir. Ancak bu hakkın kullanılması , feshe sebebiyet veren olay ve somut duruma göre farklılıklar arz edebilmektedir.

İşçinin iş sözleşmesine, iş yeri yönetmeliklerine veya iş yeri kurallarına aykırı davranışları karşısında işveren;

- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi kapsamında “işçinin davranışlarından” kaynaklanan bildirimli fesih. (Bu durumda kıdem tazminatı ödenecektir)

- 4857 Sayılı İş Kanunu 25/2. maddesinin h bendi kapsamında “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesinden” kaynaklanan derhal fesih (Bu durumda kıdem tazminatı ödenmeyecektir)

Kural olarak işçini iş yeri kıyafet yönetmeliğine uygun davranmaması nedeni ile başvurulabilecek fesih türü 18. madde kapsamında gerçekleştirilecek olan bildirimli fesihtir.

İşçinin kılık kıyafet kurallarına aykırı davranışlarının tespit edilmesinin ardından işçiden öncelikle savunması alınmalı, gerekli görülmesi durumunda uyarı verilmeli ve uyarı verilen davranışın ve/veya benzer davranışların tekrarı halinde iş akdinin feshi düşünülmelidir. Aksi halde tek bir aykırı davranış üzerine iş akdinin feshedilmesi feshe yeterli ve geçerli sebebi oluşturmayacaktır.

Ancak örneğin işçi iş güvenliği nedeni ile giymekle yükümlü olduğu kıyafetleri kendisine hatırlatılmasına rağmen giymiyor, bu sebeple işveren için büyük tehlikeye arz ediyor ve kendisine yapılan uyarılara rağmen aykırı davranışlarına devam ediyor ise, bu durumda iş akdinin 25/2-h maddesinde yer alan derhal fesih de yapılabilmesi mümkün olabilmektedir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

Detaylı Bilgi İçin;  
Avukat  
Semra Gürçal  
[semra@ozgunlaw.com](mailto:semra@ozgunlaw.com)



Avukat Dr. Özgün Öztunç tarafından 2001 yılında kurulan ve 2015 yılında Legal500 listesinde yer alan Özgün Hukuk Bürosu'nun, 10 avukat, 3 stajyer avukat, 1 yeminli mütercim tercüman, 1 muhasebe, 1 yönetici asistanı ve 5 destek personel olmak üzere yirminin üzerinde personeli bulunmaktadır.

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

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

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

Özgün Hukuk Bürosu alacak tahsilatı konusunda dünya çapında bir organizasyon olan "European Collectors Association (ECA)" üyesi olup, gerek Türkiye'de gerekse yurtdışında alacak tahsilatı konusunda müvekkillerine hukuki hizmet sunmaktadır. Ayrıca, İngiltere, Belçika, Fransa, İspanya ve İtalya'dan avukatlar tarafından Kasım, 1988'de kurulan ve Avrupa'nın ilk birleşik uluslararası hukuk uygulaması olan PLG International Lawyers'ın tek Türk üye hukuk bürosudur.

*Sülün Sok. No:8 34330 1.Levent Beşiktaş / TURKEY  
Phone : +90 212 356 3210(pbx) / +90 212 325 2307(pbx)  
Fax : +90 212 356 3213  
E-mail : [info@ozgunlaw.com](mailto:info@ozgunlaw.com)  
İnternet sitesi: [www.ozgunlaw.com](http://www.ozgunlaw.com)*

***Bizi Takip Edin!***

