

## Başlarken...

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

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

*Mayıs ayında görüşmek üzere!*

## Editörler:

[Burcu Çelik Gökçen](#)  
[Fatma Sengün](#)

## Yerinde İncelemenin Engellenmesi, Kişisel Cihazlar ve Sorumluluk: Rekabet Kurulu'nun 24-23/533-224 Sayılı Kararı Üzerine İnceleme

Rekabet hukuku uygulamasında yerinde inceleme yetkisi, idarenin piyasa davranışlarını denetleme ve ihlalleri ortaya çıkarma bakımından en etkili araçlarından biri olarak kabul edilmektedir. 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 15. maddesi kapsamında düzenlenen bu yetki, özellikle kartel ve hâkim durumun kötüye kullanılması gibi gizli yürütülen ihlallerin ortaya çıkarılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Ancak teknolojinin gelişmesi ve iş yapma biçimlerinin dijitalleşmesi, yerinde inceleme yetkisinin kapsamını genişletirken, aynı zamanda bu yetkinin sınırlarına ilişkin yeni hukuki tartışmaları da beraberinde getirmiştir. [\(Sayfa 2\)](#)

## Limited Şirketlerin Sona Ermesi ve Tasfiyesi

Limited şirketlerin hukuki varlığının sona ermesi, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK") bağlamında sona erme ve tasfiye şeklinde iki aşamalı bir yapıya sahiptir. Tasfiyenin tamamlanmasının ardından şirket unvanın ticaret sicilinden terkin edilmesi ile şirketin tüzel kişiliği sonlanmaktadır. Sona erme, TTK m. 636'da sayılan hallerin gerçekleşmesi neticesinde şirketin ticari faaliyetini sürdürmesine imkan veren hukuki zeminin ortadan kalkmasıdır. Sona ermenin sonucu olarak şirket tasfiyeye girer. Tasfiye, sona erme sebebinin ortaya çıkması ile başlayan ve sermaye şirketinin ticaret sicilinden silinerek tüzel kişiliğin ortadan kalkması ile sona eren bir süreci ifade etmektedir. [\(Sayfa 7\)](#)

## Anonim Şirketlerde Kar Payı Hakkının Sınırı: Kar Payı Dağıtılmaması Kararının Mahkeme Tarafından İptal Edilmemesi

Anonim şirketler için en önemli ve en temel amaç, faaliyet gösterdikleri dönemlerin sonunda kâr elde etmektir ve elde edilen bu kârın dağıtılmasıdır. Ancak bu durum her elde edilen kârın mutlaka dağıtılacağı anlamına gelmez. Pay sahibine tanınan bu kâr payı hakkı belirli sınırlamalara tabi tutulmuştur. Şirketin ekonomik istikrarını koruma ve gelişimini sürdürme gerekliliğinden kaynaklı olarak sınırlandırılma getirilmiştir. Kâr payı, dağıtılmasına genel kurul tarafından karar verilen kârın her bir pay sahibine şirket tarafından ödenmesi gerekli ve tutarı belli olan kısım şeklinde tanımlanmıştır. [\(Sayfa 4\)](#)

## Şirketlerde Stok Affı Uygulaması

Şirketlerde stok affı hukuki veya teknik bir terimden çok, vergi mevzuatında kullanılan bir düzeltme ve kayıt altına alma imkanı anlamına gelir. Stok affı, işletmelerin fiili (gerçek) stokları ile muhasebe kayıtlarında görünen stoklar arasındaki farkları ceza ve ağır yaptırımlara maruz kalmadan düzeltmelerine imkân tanıyan bir vergi düzenlemesidir. Genellikle devlet tarafından çıkarılan "yapılandırma/af kanunları" içinde yer alır. İşletme kayıtlarına intikal ettirilecek olan stoklar, bildirim tarihindeki rayiç bedelle değerlendirilmelidir. Rayiç bedel, o kıymetin değerlendirme günü itibarıyla normal alım satım bedelidir. Bu bedeli işletme yöneticileri de belirleyebilecektir. [\(Sayfa 12\)](#)

## Kısmi Süreli Çalışmada Fazla Sürelerle Çalışma ve Hizmet Tespit Davası İncelemesi

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin düzenli olarak fazla çalıştırılması ve işçinin buna bağlı olarak sigorta primlerinin eksik yatırılması halinde gerçek çalışma süresinin tespiti amacıyla hizmet tespit davası yoluna gidilebilmektedir. Her ne kadar kısmi zamanlı belirlenen çalışma süresini aşan bir şekilde çalıştırıldığına ispat yükü işçi üzerinde kabul edilse de hizmet tespit davasının kamu düzenini ilgilendirmesi sebebiyle yargıtay kararlarına bakıldığında resen araştırma ilkesinin daha ağır bastığı kabul edilmektedir. Bu sebeple salt bir tarafa ispat yükümlülüğü öngörülmemiştir. [\(Sayfa 14\)](#)

## Güncel Haberler

[Doğum İzni ve İnternet İçerikleri ile ilgili Düzenlemeler İçeren Kanun Değişikliği Teklifi TBMM'de Kabul Edildi!](#) [\(Sayfa 6\)](#)

[Hakimler ve Savcılar Kurulu'nca Yeni İhtisas Mahkemeleri Belirlendi!](#) [\(Sayfa 11\)](#)

[ÖTV'siz Araç Düzenlemesi!](#) [\(Sayfa 17\)](#)

[7577 Sayılı "Torba" Kanun Resmî Gazete'de Yayımlandı!](#) [\(Sayfa 17\)](#)

## YERİNDE İNCELEMENİN ENGELLENMESİ, KİŞİSEL CİHAZLAR VE SORUMLULUK: REKABET KURULU'NUN 24-23/533-224 SAYILI KARARI ÜZERİNE İNCELEME



### 1. Giriş

Rekabet hukuku uygulamasında yerinde inceleme yetkisi, idarenin piyasa davranışlarını denetleme ve ihlalleri ortaya çıkarma bakımından en etkili araçlarından biri olarak kabul edilmektedir. 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 15. maddesi kapsamında düzenlenen bu yetki, özellikle kartel ve hâkim durumun kötüye kullanılması gibi gizli yürütülen ihlallerin ortaya çıkarılmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Ancak teknolojinin gelişmesi ve iş yapma biçimlerinin dijitalleşmesi, yerinde inceleme yetkisinin kapsamını genişletirken, aynı zamanda bu yetkinin sınırlarına ilişkin yeni hukuki tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, mobil cihazlar, kişisel veri içeren platformlar ve bireysel iletişim araçlarının inceleme kapsamına dahil edilmesi hem anayasal haklar hem kişisel verilerin korunması hem de idari yaptırımların sınırları bakımından birtakım menfaat çatışmaları doğurmaktadır. Özellikle güncel şartlarda "yerinde incelemenin engellenmesi" kavramının ne şekilde yorumlanacağı ve bu fiilden doğan sorumluluğun kime yöneltileceği, uygulama ile şekillenmektedir demek yanlış olmayacaktır.

21.05.2024 tarihli ve 24-23/533-224 sayılı Rekabet Kurulu kararı, bu tartışmaların somut bir örneğini teşkil etmektedir. Söz konusu karar, yerinde inceleme sırasında

bir gerçek kişinin mobil cihazını incelemeye sunmaması üzerine uygulanan idari para cezasının, ilk aşamada tüzel kişiliğe yöneltilmesi ancak yargı kararı ile iptal edilmesi ve sonrasında cezanın doğrudan ilgili kişiye yöneltilmesi sürecini içermektedir.

Bu yönüyle karar hem yerinde inceleme yetkisinin sınırları hem de sorumluluğun süjesi bakımından önemli bir içtihat niteliği taşımaktadır. Nitekim her ne kadar rekabet hukuk çerçevesinde gerçek kişilere de yaptırım uygulanabileceği açıkça düzenlense de uygulamada da sık karşılaşılan bir durum değildir.

### 2. Olayın Özeti ve Uyuşmazlığın Hukuki Çerçevesi

Somut olayda, Rekabet Kurulu tarafından yürütülen ön araştırma kapsamında Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Elektrik Mühendisleri Odası Alanya İlçe Temsilciliği'nde yerinde inceleme gerçekleştirilmiştir. İnceleme sırasında, temsilcilik üyesi olan bir kişinin mobil cihazı incelenmek istenmiş; ancak ilgili kişi cihazını incelemeye sunmayı reddetmiştir. Bunun üzerine, Rekabet Kurulu söz konusu davranışı yerinde incelemenin engellenmesi veya zorlaştırılması olarak değerlendirmiş ve idari para cezasını ilgili odaya yöneltilmiştir. Ancak bu karar, Ankara 12. İdare Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Mahkeme, inceleme konusu cihazın ilgili kişinin şahsi telefonu olduğunu, bu cihazın temsilcilik ile doğrudan bir bağlantısının bu-

lunmadığını ve temsilciliğin üyelerinin kişisel cihazlarını incelemeye sunmasını sağlama yönünde bir yükümlülüğünün bulunmadığını tespit etmiştir. Bu gerekçeyle, idari yaptırımın tüzel kişiliğe yöneltilmesinin hukuka aykırı olduğu sonucuna varılmıştır.

Yargı kararının ardından Rekabet Kurulu, mahkeme gerekçesine uygun şekilde yeni bir değerlendirme yapmış ve idari para cezasını bu kez doğrudan mobil cihazını incelemeye sunmayan gerçek kişiye yöneltilmiştir. Böylece, aynı fiil bakımından yaptırımın süjesi değiştirilmiş, ancak fiilin hukuki niteliği korunmuştur.

### 3. Yerinde İnceleme Yetkisinin Kapsamı ve Kişisel Cihazlar Sorunu

Yerinde inceleme yetkisi, rekabet hukuku uygulamasında geniş yorumlanan bir idari yetkidir. Kurum, bu yetki kapsamında teşebbüslerin defterlerini, belgelerini ve elektronik verilerini inceleyebilmekte, bunların kopyalarını alabilmektedir.

Ancak bu yetkinin kapsamı, özellikle kişisel cihazlar söz konusu olduğunda tartışmalıdır. Somut olayda mahkemenin yaklaşımı, bu tartışmaya önemli bir katkı sunmaktadır. Mahkeme, kişisel mobil cihaz ile kurumsal faaliyet arasında doğrudan bir bağlantı kurulmadığı sürece, bu cihazın incelenmemesinin tüzel kişiliğe yüklenemeyeceğini kabul etmiştir. Bu yaklaşım, yerinde inceleme yetkisinin sınırlarını çizmek bakımından önemlidir. Gerçekten de günümüzde çalışanların veya üyelerin kişisel telefonları ile iş faaliyetleri arasında giderek artan bir iç içe geçme söz konusudur.

Ancak bu durum, her kişisel cihazın otomatik olarak inceleme kapsamına girdiği anlamına gelmemektedir. İncelemenin hukuka uygun kabul edilebilmesi için, en azından ilgili cihaz ile teşebbüs faaliyeti arasında makul bir bağ kurulması gerekmektedir. Bu bağ kurulmadan yapılan taleplerin reddedilmesi, doğrudan bir "engelleme" olarak değerlendirilse dahi, bu fiilden doğan sorumluluğun kime ait olduğu ayrıca değerlendirilmelidir. Nitekim somut olayda da bu ayırım belirleyici olmuştur.

# ÖNEMLİ

Kararın en önemli katkılarından biri, idari yaptırımın muhatabının belirlenmesine ilişkindir. Rekabet Kurulu'nun ilk kararında idari para cezasının teşebbüse yöneltilmiş olması, rekabet hukukunun temel mantığı gereği sıklıkla karşılaşılan bir yaklaşımdır. Ancak mahkeme, bu yaklaşımı hukuka aykırı bulmuş ve sorumluluğun fiili gerçekleştiren kişiye ait olması gerektiğini vurgulamıştır.

Buna göre, bir fiilden dolayı idari yaptırım uygulanabilmesi için, o fiilin ilgili kişi tarafından gerçekleştirilmiş olması ve bu kişi ile fiil arasında doğrudan bir bağ bulunması gerekir. Somut olayda, mobil cihazını incelemeye sunmayan kişi ile temsilcilik arasında bu tür bir bağ kurulmadığı için, tüzel kişiliğin sorumlu tutulması mümkün görülmemiştir. Buna karşılık, fiili bizzat gerçekleştiren kişinin sorumluluğu kabul edilmiştir. Bu yaklaşım, özellikle çalışanların veya üyelerin bireysel davranışlarının doğrudan tüzel kişiliğe yüklenmesi yönündeki eğilimi sınırlayan bir nitelik taşımaktadır.

#### 4. Teşebbüs Kavramının Geniş Yorumu ve Bireysel Sorumluluk

Mahkeme kararında dikkat çeken bir diğer husus, ilgili kişinin rekabet hukuku anlamında "teşebbüs" olarak değerlendirilmesidir. Bu tespit, rekabet hukukunda teşebbüs kavramının ne kadar geniş yorumlandığını bir kez daha ortaya koymaktadır. Rekabet hukuku bakımından teşebbüs, yalnızca şirketleri değil, ekonomik faaliyette bulunan gerçek kişileri de kapsayabilmektedir.

Bu nedenle, somut olayda mobil cihazını incelemeye sunmayan kişinin doğrudan idari para cezasının muhatabı haline getirilmesi hukuken mümkün görülmüştür. Bu yaklaşımın önemli sonuçları bulunmaktadır.

Öncelikle, bireyler artık yalnızca tüzel kişilikler aracılığıyla değil, doğrudan kendi davranışları nedeniyle rekabet hukuku yaptırımları ile karşılaşabileceklerini öngörmek zorundadır. Bu durum, özellikle serbest meslek mensupları, danışmanlar ve bağımsız çalışanlar bakımından önemli bir sorumluluk alanı yaratmaktadır.

#### 5. Yerinde İncelemenin Engellenmesi Kavramının Yorumu

Somut olayda dikkat çeken bir diğer husus, mobil cihazın incelemeye sunulmasının doğrudan yerinde incelemenin

engellenmesi olarak kabul edilmesidir. Kurul ve mahkeme, bu noktada bir görüş ayrılığına düşmemiştir. Tartışma, fiilin niteliğinden ziyade sorumluluğun kime ait olduğu üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu durum, Rekabet Kurumu'nun yerinde inceleme yetkisini oldukça geniş yorumladığını göstermektedir.

Kurum, inceleme talebine uyulmamasını doğrudan yaptırıma bağlamakta ve bu konuda katı bir yaklaşım benimsemektedir. Ancak bu katı yaklaşım, sorumluluğun doğru kişiye yöneltilmesi şartıyla dengelenmektedir.

İlgili karar gereği bireysel sorumluluğun ön plana çıkması, teşebbüslerin iç uyum mekanizmalarını yeniden gözden geçirmelerini gerektirecektir. Çalışanların ve üyelerin yerinde inceleme süreçlerinde nasıl davranmaları gerektiği konusunda daha açık ve bağlayıcı kuralların oluşturulması önem kazanmaktadır.

#### 6. Sonuç

21.05.2024 tarihli Rekabet Kurulu kararı, yerinde inceleme yetkisi ile bireysel haklar arasındaki dengenin kurulması bakımından önemli bir yaklaşım niteliğindedir. Karar, bir yandan yerinde incelemenin etkinliğini korurken, diğer yandan idari yaptırımların doğru süjeye yöneltilmesi gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

Bu yönüyle karar, rekabet hukuku uygulamasında yalnızca teknik bir değerlendirme değil, aynı zamanda temel hukuk ilkelerinin somut olaya yansımaları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle dijitalleşmenin hız kazandığı günümüz ortamında, kişisel cihazlar ve veriler üzerinden yürütülen incelemelerin hukuki sınırlarının netleştirilmesi bakımından bu kararın yol gösterici bir rol oynayacağı söylenebilir.

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

#### Kaynakça:

1. Rekabet Kurulu 24-23/533-224 Sayılı Kararı
2. Rekabet Kurulu 22-48/698-296 Sayılı Kararı
3. Ankara 12. İdare Mahkemesi 2023/1049 E., 2024/460 K. Sayılı Kararı

## ANONİM ŞİRKETLERDE KAR PAYI HAKKININ SINIRI: KAR PAYI DAĞITILMAMASI KARARININ MAHKEME TARAFINDAN İPTAL EDİLMEMESİ



### Giriş

Anonim şirketler için en önemli ve en temel amaç, faaliyet gösterdikleri dönemlerin sonunda kâr elde etmektir ve elde edilen bu kârın dağıtılmasıdır. Bu amaç, vazgeçilmesi veya ortadan kaldırılması mümkün olmayan bir nitelik taşır. Ancak bu durum her elde edilen karın mutlaka dağıtılacağı anlamına gelmez. Pay sahibine tanınan bu kâr payı hakkı belirli sınırlamalara tabi tutulmuştur. Şirketin ekonomik istikrarını koruma ve gelişimini sürdürme gerekliliğinden kaynaklı olarak sınırlandırılma getirilmiştir.

Kâr payı, dağıtılmasına genel kurul tarafından karar verilen kârın her bir pay sahibine şirket tarafından ödenmesi gerekli ve tutarı belli olan kısım şeklinde tanımlanmıştır [1]. TTK madde 507 ise "Her pay sahibi, kanun ve esas sözleşme hükümlerine göre pay sahiplerine dağıtılması kararlaştırılmış net dönem kârına, payı oranında katılma hakkını haizdir." şeklinde tanımlamıştır. Kâr payı sadece pay sahiplerine değil kanunda sayılan birtakım kişilere de verilmektedir. Aynı zamanda kâr esas sözleşmede hüküm bulunması şartıyla intifa hakkı ve intifa senedine sahip olanlara, kuruculara ve yönetim kurulu üyelerine de kârdan pay verilebilir.

### Kâr Payının Dağıtılması Kararı

Kâr payının dağıtımında karar verme yetkisi, genel kurula aittir. Bu yetki TTK'da düzenlenmektedir. [2] Ancak kâr dağıtımına karar verilmesi için öncelikle yönetim kurulu tarafından bir teklifin hazırlanması şarttır. Daha sonra bu teklif genel kurula sunulmalıdır (TTK madde 437/1). Yönetim kurulu tarafından hazırlanan kâr payı dağı-

tım teklifi, genel kurul toplantısından en az on beş gün önce şirketin merkez ve şubelerinde pay sahiplerinin incelemesine uygun şekilde hazır bulundurulmalıdır (TTK m. 437/1).

Kâr dağıtım kararı, teklifle birlikte mali belgeler, hesaplar ve finansal tablolar da dikkate alınarak genel kurul tarafından verilmelidir. Kâr payı dağıtım yetkisi Kanun'da genel kurulun devredilemez yetkileri arasında sayılmıştır.

Genel kurul kâr payı dağıtım kararı verilen kanunlar ve esas sözleşme hükümleri dikkate alınmalıdır. Aksi bir durumda, genel kurul kararının iptalini gerekecektir. Kâr payı dağıtımını düzenleyen esas sözleşme hükümleri, kanunun emredici hükümlerine ve kâr payının niteliğine uygun olmalıdır [3]. Esas sözleşmede kâr payı dağıtımına yönelik bir düzenleme bulunmuyorsa, kâr payı dağıtımına yönelik karar kanunlara uygun şekilde ve serbestçe verilmelidir.

### Kâr Payının Dağıtılması Kararının İptali

Genel kurul kararlarının iptali, TTK madde 445'te düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; alınan kararın kanun, esas sözleşme ya da dürüstlük kuralına aykırı olması halinde, üç ay içerisinde genel kurul kararının iptali şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden istenebilecektir.

Dava konusu genel kurul kararları hüküm verilene kadar geçerliliğini koruyacaktır. Kararın alındığı tarihten itibaren üç ay içerisinde iptal davası açılabilir ve bu süre hak düşürücü süredir.

Şirket ortaklarının, genel kurulun kâr dağıtımını yapma veya kâr dağıtımını yapmama iradesine karşı iptal talebinde bulunma hakkı bulunmaktadır [4].

Fakat genel kurulun kâr payı dağıtımını hususunda bir karar almamış olması durumunda, ortada iptale konu edilebilecek bir karar bulunmadığından iptal davası açılması mümkün değildir.

İptal davasının konusunu, varlığı hukuken kabul edilmiş bir genel kurul kararı oluşturur. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, mevcut olmayan bir genel kurul kararının iptalinin istenemeyeceğini açıkça ifade etmiştir.

### Genel Kurul İptal Kararı

Genel kurul anonim şirketin en yüksek irade ve karar organıdır. Bu sebeple genel kurulda alınan kararlar tüm pay sahipleri için bağlayıcı niteliktedir.

Bu kararlar, iptal edilebilirlik şartlarının oluşması halinde iptal edilerek hüküm ve sonuç doğurması engellenir. TTK'da bu durum madde 445'te düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeyle oy çoğunluğu elinde bulunan pay sahiplerinin ve istediği kararı alabilecek olan pay sahiplerine sınırlandırma getirmiştir. Bu durumda Genel Kurul kararları aleyhine iptal davası açılabilir.

Bu iptal davasının açılabilmesi için kanun, esas sözleşme ve dürüstlük kurallarına aykırı olan bir genel kurul kararı alınmalıdır. Kanunda bu davayı açabilecek kişiler ve ne kadar sürede açabilecekleri düzenlenmiştir. Kanunda sayılan bu kişiler 3 ay içinde şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde iptal davası açabilirler.

TTK m. 446'da kimlerin bu davayı açabileceği düzenlenmiştir.

Buna göre;

-Toplantıda hazır bulunup da karara olumsuz oy veren ve bu muhalefeti tutanağa geçiren,

-Toplantıda hazır bulunsun veya bulunmasın, olumsuz oy kullanmış olsun ya da olmasın; çağrının usulüne göre yapıldığını, gündemin gereği gibi ilan edilmediğini, genel kurula katılma yetkisi bulunmayan kişilerin veya temsilcilerinin toplantıya katılıp oy kullandıklarını, genel kurula katılmasına ve oy kullanmasına haksız olarak izin verilmediğini ve yukarıda sayılan aykırılıkların genel kurul kararının alınmasında etkili olduğunu ileri süren pay sahipleri,

-Yönetim kurulu,

-Kararların yerine getirilmesi, kişisel sorumluluğuna sebep olarsa yönetim kurulu üyelerinden her biri,

iptal davası açabilir.

İptal kararının hukuki niteliği ise bozucu yenilik doğuran bir haktr. Genel kurul kararlarının iptalini kararın alındığı tarihten itibaren geçmişe etkili olarak ortadan kaldırılmasını talep eden bir hak olduğundan dolayı bozucu yenilik doğuran bir haktr.

Bu hakkın kullanılabilmesi de TTK m. 445 uyarınca ancak dava yoluyla olabilir.[5] Tüm bu bilgiler ışığında genel kurul kararlarına karşı açılan iptal davasının hukuki niteliği bozucu yenilik doğuran bir davadır ve bu dava sonucunda verilen karar yenilik doğurucu bir karardır.[6]

### İptal Davasında Mahkeme Hükümünün Etkisi

Genel kurul kararlarının iptaline yönelik mahkeme kararı, ancak kesinleşmesiyle birlikte hüküm ifade eder. Mahkeme kararı kesinleşinceye kadar genel kurul kararı hüküm doğurmaya devam etmektedir.

İptal davasının açılmış olması şartıyla genel kurul kararının icrasının geriye bırakılması da talep edilebilir. Mahkeme yönetim kurulu üyelerinin ve denetçileri dinledikten sonra icranın geri bırakılmasını kararını verebilir.

Aynı zamanda mahkeme ortaklığın yararına olduğu kanaatine varırsa yönetim kurulu üyelerini ve denetçileri dinlemeden de bu kararı verebilir. Yargıtay'ın da bu görüşü kabul ettiği kararları da vardır.

### Sonuç

Genel kurulun kâr payı dağıtmama kararına karşı açılan iptal davasında; mahkeme genel kurul kararını iptal etmeyebilir. İptal edebilmesi için bu kararın yukarıda açıkladığımız üzere esas sözleşmeye ve kanuna aykırı şekilde alınmış olması gerekmektedir.

Aynı şekilde kâr payı dağıtma hususunda karar almamış olması durumunda da iptal davası açılmayacaktır.

Genel kurul her zaman kâr payı dağıtımına ilişkin karar vermek zorunda değildir. Anonim şirketin, ekonomik istikrarını koruma ve gelişimini sürdürme gerekliliğinden kaynaklı olarak da kâr payının dağıtılmaması kararı alınabilir.

Bu durum süreklilik arz etmediği sürece mahkeme tarafından iptal edilmez. Kâr payı dağıtmama durumu sürekli hale gelmemelidir.

Genel kurul tarafından alınan bu kararların TMK m.2'de düzenlenen dürüstlük kuralına ve iyi niyet ilkesine uygun olması zorunludur.

Yargıtay'ın bazı kararlarında da bu hakkın kötüye kullanılmaması gerektiği vurgulanmıştır. Buradan da anlaşıldığı üzere, kâr payı dağıtımına ilişkin kararların geçerliliği değerlendirilirken, yalnızca şirketin ekonomik gerekçeleri değil, aynı zamanda kararın iyi niyet çerçevesinde alınıp alınmadığının da irdelenmesi gerekmektedir.

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



### Kaynakça:

1. Ünal, O. Kürşat, Sermaye Piyasası Mevzuatında Birinci Temettü ve Sermaye Piyasası Değişiklik Tasarısında Bu Konuda Öngörülen Yenilikler, Yaklaşım Dergisi, S. 64, Eylül, 1998, s. 43; Canözü, Salih, Anonim Şirketlerde Kâr Payının Tespiti ve Dağıtılması, 2. Bası, Ankara, 2016, s. 23-24.
2. Ateşgözoğlu, 2012, s.79.
3. Birsal, 1998, s.137
4. Erem, s.180.
5. Önen, s. 14; Kuru ve Budak, s. 209
6. Anonim Ortaklıklarda Genel Kurul, İstanbul, 2004, s. 249; Bahtiyar, Ortaklıklar, s. 206; Çamoğlu (Poroy/Tekinalp) s. 543; Önen, s. 116.

**YÖNETİM KURULU TARAFINDAN HAZIRLANAN KÂR PAYI DAĞITIM TEKLİFİ, GENEL KURUL TOPLANTISINDAN EN AZ ON BEŞ GÜN ÖNCE ŞİRKETİN MERKEZ VE ŞUBELEİNDE PAY SAHİPLERİNİN İNCELEMESİNE UYGUN ŞEKİLDE HAZIR BULUNDURULMALIDIR.**

## DOĞUM İZNI VE İNTERNET İÇERİKLERİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER İÇEREN KANUN DEĞİŞİKLİĞİ TEKLİFİ TBMM'DE KABUL EDİLDİ!

Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi kabul edilerek yasalaştı. Kanun değişikliği ile doğum izni alanında yapılan yeni düzenlemeler şu şekildedir:

- Mevcut düzenlemede kadın çalışanlar için doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta olan analık izni süresi, yapılan değişiklikle doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 16 hafta olmak üzere toplam 24 haftaya çıkarılmıştır. Doğum öncesi süre korunmuş, doğum sonrası süre 8 hafta artırılmıştır.

- Doğum öncesi çalışmaya ilişkin olarak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde önceki düzenlemede doğumdan önceki son 3 haftaya kadar çalışılabilirken, yeni düzenlemede bu süre 2 haftaya indirilmiştir. Bu değişiklikle birlikte doğum sonrasına aktarılacak süre artırılmıştır.

- Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte doğum yapmış olan ve mevcut izin süresi sona ermiş olmakla birlikte doğum tarihinden itibaren 24 haftalık süreyi henüz doldurmamış olanlara, talep etmeleri halinde 8 haftaya kadar ilave analık izni verilmesi öngörülmüştür.

- Özel sektör çalışanları bakımından, eşinin doğum yapması halinde verilen babalık izni önceki düzenlemede 5 gün iken, yeni düzenlemede memurlarda olduğu gibi 10 güne çıkarılmıştır.

- Devlet memurlarına yönelik olarak, koruyucu aile olanlara çocuğun tesliminden sonra talep etmeleri halinde 10 gün izin verilmesi düzenlenmiştir.

Kanun teklifinin gerekçesinde, doğum izni süresinin artırılmasının amacı; doğum sonrası dönemde anne ve çocuğun korunması, annenin fiziksel iyileşme sürecinin desteklenmesi, emzirme sürecinin sağlıklı şekilde yürütülmesi ve çocuğun erken dönem bakımının güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Aynı kanun kapsamında, 5651 sayılı İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun'da da değişiklikler şu şekildedir;

- 5651 sayılı Kanun'un tanımlar maddesine "oyun", "oyun sağlayıcı" ve "oyun dağıtıcı" kavramları eklenerek dijital oyun ekosistemi düzenleme kapsamına alınmıştır.

- Sosyal ağ sağlayıcılara, 15 yaşını doldurmamış çocuklara hizmet sunmama yükümlülüğü getirilmiş; bunun için yaş doğrulama dahil gerekli tedbirleri alma zorunluluğu öngörülmüştür. Ayrıca 15 yaş üstü çocuklara özgü ayrıştırılmış hizmet sunulması için gerekli tedbirlerin alınması düzenlenmiştir.

- Sosyal ağ sağlayıcıların ebeveyn kontrol araçları sunması zorunlu hale getirilmiştir. Bu araçların; hesap ayarlarının kontrolü, ücretli işlemlerin ebeveyn iznine bağlanması ve kullanım süresinin izlenmesi/sınırlanması mekanizmalarını içermesi öngörülmüştür.

-Türkiye'den günlük erişimi 10 milyondan fazla olan sosyal ağ sağlayıcılar bakımından, 5651 sayılı Kanun'un 8/A maddesi kapsamındaki acil kararların gereğinin derhal ve en geç 1 saat içinde yerine getirilmesi kuralı getirilmiştir.

- Türkiye'den günlük erişimi 10 milyondan fazla olan sosyal ağ sağlayıcılar için, hakkında daha önce içeriğin çıkarılması ve/veya erişimin engellenmesi kararı verilen yayınların platformda yeniden yayımlanmasını önlemeye yönelik gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü öngörülmüştür.

- BTK'nın sosyal ağ sağlayıcılardan talep ettiği bilgi ve belgelerin verilmesine ilişkin süre, "derhal ve 15 günü geçmemek üzere Kurumca belirlenecek süre" şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

- Oyun sağlayıcıların oyunları yaş kriterlerine göre derecelendirmesi ve oyun dağıtıcıların ebeveyn kontrol araçları sağlaması öngörülmüştür. Yaş kriterlerine göre derecelendirilmeyen oyunları en yüksek yaş kriterine göre derecelendirmek kaydıyla sunabileceği düzenlenmiştir.

- Türkiye'den günlük erişimi 100 binden fazla olan yurt dışı kaynaklı oyun dağıtıcılar için Türkiye'de temsilci belirleme ve Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiş; uyumsuzluk halinde idari para cezası ve devamında bant daraltma dahil kademeli yaptırımlar öngörülmüştür.

- Ayrıca sosyal ağ sağlayıcılar ve belirli oyun dağıtıcılar yönünden, Türkiye'ye yönelik sunulan hizmetler için "risk değerlendirmesi" yapma ve Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiş; Kurumun gerekli görmesi halinde tedbir talep edebilmesi ve uyumsuzluk halinde idari para cezası ile bant daraltma yaptırımları düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, sosyal ağ sağlayıcıların çocuklara yönelik hizmetlerde yaş doğrulama ve koruyucu mekanizmaları geliştirmesi zorunlu hale getirilmiş, 15 yaş altı kullanıcıların korunmasına yönelik yükümlülükler artırılmıştır.

Ayrıca içerik kaldırma ve erişimin engellenmesi süreçlerinde platformların sorumluluğu genişletilmiş, dijital ortamda çocukların zararlı içeriklerden korunmasına yönelik düzenleyici çerçeve güçlendirilmiştir.

### Kaynak:

<https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/KanunTeklifi/5f9ced52-3776-46e4-be23-019cb8da2666>

## LİMİTED ŞİRKETLERİN SONA ERMESİ VE TASFİYESİ



### 1. GİRİŞ

Limited şirketlerin hukuki varlığının sona ermesi, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK") bağlamında sona erme ve tasfiye şeklinde iki aşamalı bir yapıya sahiptir. Tasfiyenin tamamlanmasının ardından şirket unvanın ticaret sicilinden terkin edilmesi ile şirketin tüzel kişiliği sonlanmaktadır. Sona erme, TTK m. 636'da sayılan hallerin gerçekleşmesi neticesinde şirketin ticari faaliyetini sürdürmesine imkan veren hukuki zeminin ortadan kalkmasıdır. Sona ermenin sonucu olarak şirket tasfiyeye girer.

Tasfiye, sona erme sebebinin ortaya çıkması ile başlayan ve sermaye şirketinin ticaret sicilinden silinerek tüzel kişiliğin ortadan kalkması ile sona eren bir süreci ifade etmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki, şirket sona erdiği anda tüzel kişiliğini kaybetmez. Tasfiye süresince şirket, "tasfiye halinde" ibaresiyle varlığını sürdürür; ancak faaliyet alanı tasfiye amacıyla sınırlanır. Tüzel şirketin varlığı, tasfiyenin sonuçlanmasının ardından tasfiye memurları tarafından ticaret siciline yapılan başvuru doğrultusunda şirketin kaydının sicilden silinmesi ile son bulur. [1] İşbu makalede, limited şirketlerin; feshi ve tasfiyesi açıklanacak ve bu bağlamda anonim şirketlerle farkları değerlendirilecektir.

### 2. LİMİTED ŞİRKETİN SONA ERMESİ

Şirketin sona ermesi, doktrinde amaç değişikliği olarak tanımlanmaktadır. Buna göre; sona erme ile, ortak çaba ile kar

sağlayıp paylaşmak şeklindeki etken amaç, malvarlığının tasfiyesi edilgen amacına dönüşür.[2]

TTK m. 636, limited şirketin sona erme sebeplerini düzenlemektedir. Buna göre;

- (i) Şirket sözleşmesinde öngörülen sona erme sebebinin gerçekleşmesi,
- (ii) Genel kurul kararı,
- (iii) İflasın açılması,
- (iv) Kanunda öngörülen diğer haller,
- (v) Mahkeme kararı,

durumlarında limited şirket sona ermektedir. Bu durumlardan; şirket sözleşmesinde öngörülen sona erme sebebinin gerçekleşmesi, iflas ve kanunda öngörülen diğer haller infisah (dağılma); genel kurul kararı ve mahkeme kararı ise fesih olarak nitelendirilmektedir.

#### 2.1. İnfisah (Dağılma) Halleri

İnfisah halleri sözleşmeden veya kanundan doğan hallerdir. Limited şirketlerde ortaklar esas sözleşmede bazı sebepleri infisah sebebi olarak kararlaştırabilir. Sözleşmede öngörülen sebebin gerçekleşmesi halinde şirket kendiliğinden sona erer. Kanundan doğan hallerin en önemlisi ise iflasın açılmasıdır. İİK m. 165 uyarınca, iflas kararının verilmesi ile iflas açılır. İflasın açılması halinde şirket sona erer ve tasfiyeye girer. Bu durumda, tasfiye süreci İİK hükümleri kapsamında yürütülür.

#### 2.2. Fesih Halleri

(i) Genel Kurul Kararı: TTK m. 616 uyarınca, şirketin feshine karar vermek; limited

şirket genel kurulunun devredilemez yetkileri arasındadır. Ayrıca TTK m. 621 uyarınca, limited şirketin feshine karar verilmesi için; temsil edilen oyların en az üçte ikisinin ve oy hakkı bulunan esas sermayenin tamamının salt çoğunluğunun bir arada bulunması gerekmektedir.

Bu şartların sağlanması halinde limited şirket genel kurulu tarafından şirketin feshine karar verilebilir. Fesih kararı ile şirket sona erer.

#### (ii) Mahkeme Kararı:

- TTK m. 636/2 organ eksikliği nedeniyle feshi düzenlemektedir; "Uzun süreden beri şirketin kanunen gerekli organlarından biri mevcut değilse veya genel kurul toplanamıyorsa, ortaklardan veya şirket alacaklılarından birinin şirketin feshini istemesi üzerine şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesi, müdürleri dinleyerek şirketin, durumunu Kanuna uygun hale getirmesi için bir süre belirler, buna rağmen durum düzeltilmezse, şirketin feshine karar verir."

Buna göre; şirketin zorunlu organlarının mevcut olmaması veya toplanamaması hallerinde ortaklardan veya alacaklılardan birisi şirketin feshi için dava açabilir.

- TTK m. 636/3 ise haklı sebeple feshi düzenlemektedir; "Haklı sebeplerin varlığında, her ortak mahkemeden şirketin feshini isteyebilir. Mahkeme, istem yerine, davacı ortağa payının gerçek değerinin ödenmesine ve davacı ortağın şirketten çıkarılmasına veya duruma uygun düşen ve kabul edilebilir diğer bir çözüme hükmedebilir."

Buna göre; her ortak haklı nedenin varlığı halinde şirketin feshini isteyebilecektir. Haklı sebepten ne anlaşılması gerektiği, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2019/795 E., 2022/374 K. sayılı ve 24.03.2022 tarihli kararında şu şekilde açıklanmıştır; "Anılan hükme göre her ortak, haklı sebeplerin varlığı halinde limited şirketin feshini isteyebilecektir. **Haklı sebepten ne anlaşılması gerektiği ise somut durumun ve ileri sürülen hususların niteliğine göre mahkemeye takdir edilecek olup esasında dürüstlük kuralı temelinde ortaklık ilişkisinin devam ettirilemeyecek düzeyde zedelenmiş olması durumu, limited şirketin feshinin haklı nedenini oluşturur.**

*Başka bir deyişle ortaklıktaki güven ilişkisinin ortadan kalkması veya ortaklığın devamının dürüstlük kuralı gereği ortaklar bakımından çekilmez hale gelmesine neden olan olaylar, limited şirketin feshi için haklı neden olarak kabul edilebilirler. Zira hiçbir ortaktan, dürüstlük kuralı gereği kendisi için çekilmez hale gelen bir ortaklık ilişkisini devam ettirmesi beklenemez. Haklı sebep kavramı, her somut olayın niteliğine göre farklı tanımları bünyesinde barındırır.” [3]*

### 2.3. Limited Şirketin Sona Ermesinin Sonucu

Şirketin bir mahkeme kararı neticesinde sona ermesi halinde; şirketin sona erdiği mahkeme tarafından ticaret siciline tescil ve ilan ettirilir. Başka bir nedenle sona eren şirkette, sona ermeyi tescil ve ilan görevi limited şirket müdürlerine aittir. İstisnai haller dışında sona eren şirket tasfiye haline girer. TTK m. 643 atfıyla TTK m. 533 uyarınca tasfiye haline giren şirketin ticaret unvanına “tasfiye halinde” ibaresinin eklenmesi zorunludur.

### 3. LİMİTED ŞİRKETİN TASFİYESİ (TASFİYE MEMURLARI, TASFİYE İŞLERİ, TASFİYENİN SONA ERMESİ)

Tasfiye; şirketin devam eden işlerinin tamamlanması, malvarlığının paraya çevrilmesi, alacakların toplanması, borçların ödenmesi ve artan değerın ortaklara dağıtılması süreçlerinin bütünüdür. Tasfiyenin nihai amacı; şirketin malvarlıksal ilişkilerini sonlandırmak ve şirketin ticaret sicilinden silinmesi ile hukuki varlığını sona erdirmektir.[2] Sonuç olarak; sona erme ile birlikte tasfiye amacı şirket amacının yerine geçmekte, şirket faaliyeti tasfiye amacıyla sınırlı olarak yürütülmektedir. [4]

Limited şirket tasfiyesinde, TTK m. 643 uyarınca anonim şirket tasfiye hükümlerine atf yapılmıştır. Bu nedenle; tasfiye usulü ile tasfiyede şirket organlarının yetkileri hakkında anonim şirketlere ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

#### 3.1 Tasfiye Memurları

Tasfiye, kural olarak tasfiye memurları eliyle yürütülür. Tasfiye memuru, şirketin tasfiye dönemindeki temsil ve yönetim fonksiyonunu icra eden kişidir. Tasfiye halinde şirketin dış ilişkilerde temsili tasfiye memurları aracılığıyla gerçekleşir; şirket organlarının yetkisi tasfiye amacıyla sınırlanır.

TTK m. 535 uyarınca; “Şirket tasfiye haline girince, organların görev ve yetkileri, tasfiyenin yapılabilmesi için zorunlu olan, an-

*cak nitelikleri gereği tasfiye memurlarınca yapılamayan işlemlere özgülenir.”*

Tasfiye memurlarının belirlenmesi bakımından iki temel yol bulunmaktadır:

(i) Genel kurul kararıyla tasfiye memuru atanması: Şirket sözleşmesi veya limited şirket genel kurulu kararıyla tasfiye memuru belirlenebilir. Sözleşme veya genel kurul kararıyla tasfiye memurunun atanması halinde TTK m. 536 uyarınca tasfiye limited şirket müdürü veya müdürler kurulu eliyle yapılır.

(ii) Mahkeme kararıyla tasfiye memuru atanması: Şirketin feshi mahkeme kararıyla gerçekleşmişse, tasfiye memurunun mahkemece atanacağı TTK m. 536/3'te açıkça düzenlenmiştir.

Tasfiye memurunun görevi, şirketin malvarlığını koruyarak tasfiyeyi yürütmektir. Bu kapsamda tasfiye memurunun; şirket defter ve belgelerini devralması, envanter-bilanço düzenlemesi, şirket alacaklarını tahsil etmesi, borçları ödemesi, gerektiğinde şirket mallarını satması ve tasfiye sonunda terkin işlemlerini takip etmesi gerekmektedir.

Yargıtay 12. Hukuk Dairesi'nin 2022/83 E. 2023/2102 K. sayılı ve 28.03.2023 tarihli kararında tasfiye memurunun görevleri ve tasfiye süreci şu şekilde özetlenmiştir;

*“Anılan Yasa hükümlerine göre tasfiye sürecini kısaca özetlemek gerekirse, tasfiye memurları infisah halindeki şirketin tüm aktif ve pasifinde bulunan mallarını ortaya çıkaracak, buna ilişkin olarak hazırladığı bilançoğu onaylattıktan sonra varsa şirketin alacaklarını tahsil edecek; aktifinde mevcut malları satıp paraya çevirecek, sonra alacaklılara şirketin borcunu ödeyecek, artan bir para varsa mukaveledeki pay durumuna göre ortaklara ödeyecek, buna ilişkin bilanço örneği ile birlikte terkin (silinme) işlemini yaptırmak üzere ticaret sicil memuruna bir dilekçe ile başvurarak terkin işlemini gerçekleştirecektir.*

*Tasfiye sırasında şirketin aktifindeki bütün mallar satılıp paraya çevrildiği, bununla ortaklığın borçlarının ödendiği ve varsa artan paranın payları oranında ortaklarına dağıtıldığı bilançoda gösterildiğine ve ortada mevcut bir mal varlığı da bulunmadığına göre, mal beyanında bulunmasını gerektirecek bir durum da bulunmayacaktır.” [5]*

#### 3.2. Tasfiye İşleri

Tasfiye süreci, şirketin sona erdiği andan itibaren “tasfiye amacıyla sınırlı” bir faali-

yet dönemidir.

Tasfiye işleri TTK m. 540 vd. düzenlenmiştir:

**(i) İlk envanter ve bilanço:** Tasfiye memurları göreve başlar başlamaz şirketin tasfiye başlangıcındaki malvarlığı ve finansal durumunu gösterecek şekilde envanter ve bilanço düzenler; bu belgeler genel kurulun onayına sunulur (TTK m. 540).

**(ii) Alacaklıların çağırılması ve korunması:** Şirket defter ve belgelerinden alacaklı olduğu anlaşılan kişiler; TTSG'de, şirketin internet sitesinde ve esas sözleşmede öngörülen ilan yolu ile birer hafta arayla yapılacak üç ilanla şirketin sona ermiş bulunduğu konusunda bilgilendirilirler ve alacaklarını tasfiye memurlarına bildirmeye çağırılırlar. (TTK m. 541)

**(iii) Alacakların tahsili ve aktiflerin paraya çevrilmesi:** Tasfiye memuru, şirket alacaklarının tahsili için gerekli işlemleri yapar; şirketin aktifinde yer alan malları tasfiye amacına uygun şekilde paraya çevirir.

**(iv) Borçların ödenmesi ve gerekli tedbirlerin alınması:** Tasfiye, alacaklıların korunmasını esas alır. Bu sebeple borçlar ödenmeden, ortaklara dağıtım yapılması kural olarak mümkün değildir. Şirket malvarlığının borçları karşılamaya yeterli olduğunun anlaşılması halinde, ihtilafsız ve muaccel alacaklar ile ilan üzerine başvuruda bulunarak alacağını ispat eden alacaklıların alacakları ödenir. Henüz vadesi gelmemiş borçlar ise TTK m. 542/1-h uyarınca, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın kısa vadeli kredilere uyguladığı oran esas alınmak suretiyle iskonto edilerek derhal tasfiye edilir. Bunun yanında, alacaklı olduğu bilindiği halde bildirimde bulunmayan kişilere ait alacak tutarları, Ticaret Bakanlığı tarafından belirlenen bankaya depo edilir. Muaccel olmayan veya ihtilafı borçlar bakımından ise, bu borçları karşılayacak miktarın notere yatırılması suretiyle gerekli güvence sağlanır. [1]

**(v) Kalan değerın ortaklara dağıtımı:** Tasfiye halinde bulunan şirketin borçları ödendikten ve pay bedelleri geri verildikten sonra kalan varlığı, esas sözleşmede aksi kararlaştırılmamışsa pay sahipleri arasında, ödedikleri sermayeler ve imtiyaz hakları oranında dağıtılır. Ancak alacaklılara üçüncü çağrı ilanından itibaren kanunda öngörülen 3 aylık süre geçmeden dağıtım yapılamaz (TTK m. 543).

### 3.3. Tasfiyenin Sona Ermesi

Tasfiye işlemlerinin tamamlanmasıyla şirketin tüzel kişiliği kendiliğinden sona ermez. Tüzel kişiliğin hukuken sona ermesi için şirketin ticaret sicilindeki kaydının silinmesi (terkin) gerekir.

Yargıtay'ın yaklaşımına göre; tasfiyenin tamamlanması ve terkinin tescili, tüzel kişiliğin sona ermesi bakımından birbirinden ayrıdır ve tüzel kişiliğin sonlanması terkinin tesciline bağlanmıştır.

Konuya ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2024/344 E. 2025/504 K. sayılı 10.09.2025 tarihli kararı şu şekildedir;

"29. Türk Ticaret Kanunu'nun 533. maddesi gereğince sona eren anonim şirket tasfiye haline gelir. Tasfiye halindeki şirket pay sahipleriyle olan ilişkileri de dahil, tasfiye sonuna kadar tüzel kişiliğini korur ve ticaret unvanını "tasfiye halinde" ibaresi eklenmiş olarak kullanır.

Tasfiye ise anonim şirketin malvarlığının nakde dönüştürülmesi, alacakların tahsil edilip borçların ödenmesi ve varsa kalan kural olarak ortaklara dağıtılmasını ifade eder. Bu işlemlerin kesin olarak sonuçlandırılmasıyla tasfiye tamamlanır.

Tasfiye işlerinin tamamlanması için zorunlu olduğundan, sona eren şirketin tüzel kişiliği ve hak ehliyeti tasfiye sürecinde de devam eder. Ancak tasfiye işlerinin tamamlanması, ticaret siciline kayıtlı tüzel kişilik kazanan anonim/limited şirketin ortadan kalkması için gerekli olsa da yeterli değildir. Başka bir ifadeyle anonim şirketin tüzel kişiliğinin sona ermesi için TTK'nın 545/1. maddesi gereğince tasfiyenin tamamlanmasından sonra tasfiye memurları, şeklen var olan durumun ortadan kalkması amacıyla ticaret unvanının ticaret sicilinden silinmesini talep etmesi ve bu istemin kabul edilerek silinmenin tescil edilmesi gerekmektedir.

Ticaret unvanının ticaret sicilinden silinmesiyle birlikte anonim şirketin/limited şirketin tüzel kişiliği ortadan kalkar, şirket hukuki varlığını ve hak ehliyetini kaybeder (Ünal Tekinalp, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, 2015, s. 192).

30. Görüldüğü üzere bir anonim şirketin/limited şirketin sona ermesiyle hukuki varlığının tamamen ortadan kalkmasını ifade eden tüzel kişiliğinin sona ermesi birbirinden tamamen farklı durumlardır.

Sona ererek tasfiye haline gelen ve tasfiye işlemleri eksiksiz bir şekilde tamamlanan şirketin tüzel kişiliğinin sona erebilmesi için ayrıca ticaret sicilinden de silinmesi gerekmektedir.

Diğer bir anlatımla anonim şirketin tüzel kişiliğinin sona erdiğinden bahsedebilmemiz için hem tasfiye işlemlerinin eksiksiz olarak tamamlanması hem de hukuk güvenliğinin sağlanması açısından ticaret sicilinden silinmesi ve bu iki durumun birlikte gerçekleşmesi gerekir (Asuman Yılmaz, Türk Ticaret Kanunu'na Göre Anonim ve Limited Şirketlerde Ek Tasfiye, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, 2016, C. XXXII, S. 2, s. 154)." [6]

Bu nedenle tasfiye memurlarının görevlerinden biri de tasfiye tamamlandığında ticaret siciline başvurarak; ticaret unvanının silindiğinin tescilini sağlamaktır.

Tasfiye işlemlerinin eksiksiz olarak tamamlanması ve şirketin ticaret sicilinden silinmesi neticesinde şirketin tüzel kişiliği sona ermektedir.

### 4. SONA ERME VE TASFİYE BAĞLAMINDA; LİMİTED ŞİRKETLER İLE ANONİM ŞİRKETLER ARASINDAKİ FARKLAR

Limited şirket ile anonim şirketin sona erme ve tasfiye rejimleri, TTK sistematığı bakımından önemli ölçüde benzerlik taşımaktadır.

Bunun temel nedeni, limited şirketlerde sona ermenin sonuçları ve tasfiye usulü bakımından anonim şirket hükümlerine açık atfı yapılmış olmasıdır (TTK m. 636/5 ve m. 643). Bu benzerliğe rağmen, şirket türlerinin farklı olmasından kaynaklı bazı farklılıklar bulunmaktadır;

#### 4.1. Haklı Sebep Fesih Davası Bakımından Farklılık

Limited şirkette, haklı sebep feshi davasını her ortak açabilir (TTK m. 636/3).

Buna karşılık anonim şirketlerde haklı sebep feshi davası, kanunda öngörülen pay oranlarını sağlayan pay sahiplerine tanınmıştır (TTK m. 531). Bu fark, limited şirketin daha "şahıs unsuru ağır" yapısıyla ve ortaklık ilişkisinin daha yakın ilişkiler üzerine kurulmasıyla uyumludur.

#### 4.2. Organ Yapısı Bakımından Farklılıklar

Limited şirketlerde ortaklar arasındaki kişisel ilişki, şirketin yönetiminde ve karar alma mekanizmalarında daha doğrudan etkili olabilmektedir.

Bu nedenle genel kurulun toplanmaması, müdürlük atamalarında ihtilaf, yönetim ve temsilin fiilen tıkanması gibi "kilitlenme" vakıaları limited şirketlerde daha sık şekilde sona erme sebebi olarak görülmektedir.



### 4.3. Tasfiye Rejimi Bakımından Benzerlik

Limited şirket tasfiyesinde, TTK m. 643 hükmü gereğince anonim şirket tasfiye hükümlerine atıf yapılmıştır. Bu nedenle tasfiye sürecinin teknik unsurları (tasfiye memurları, envanter ve bilanço düzeni, alacaklıların çağırılması, borçların ödenmesi ve tasfiye bakiyesinin dağıtılması) bakımından iki şirket türü arasında esaslı bir farklılık bulunmamaktadır.

Dolayısıyla farklılıklar daha çok tasfiye öncesi aşamada, yani sona erme sebeplerinin ortaya çıkışı ve feshe götüren süreçlerde kendini göstermektedir.

### 5. SONUÇ

Limited şirketin sona ermesi ve tasfiyesi, TTK'da birbirini izleyen iki aşamalı bir sistem olarak kurgulanmıştır. Sona erme ile birlikte şirketin kar elde etmeye yönelik faaliyet amacı ortadan kalkmakta; bunun yerini malvarlığının tasfiyesi amacı almaktadır.

Şirketin sona ermesiyle birlikte şirket tasfiye haline girer; ancak şirket bu anda tüzel kişiliğini kaybetmez. Tasfiye süresince şirket "tasfiye halinde" ibaresiyle varlığını sürdürür ve organların yetkileri tasfiye amacıyla sınırlanır.

Tüzel kişiliğin tamamen ortadan kalkması, tasfiyenin tamamlanmasının ardından ticaret siciline terkin işleminin tescil edilmesiyle gerçekleşir. Yargıtay da terkin tescilini, tüzel kişiliğin sona ermesinin zorunlu koşulu olarak kabul etmektedir.

Tasfiye sürecinde tasfiye memurları; şirketin başlangıç envanter ve bilançosunu düzenler, alacaklıları çağırır, alacakları tahsil eder, aktifleri paraya çevirir, borçları öder ve kalan değer varsa ortaklara dağıtır.

Bu süreç sonunda ticaret siciline yapılacak başvuru ile unvanın silinmesi sağlanır ve şirketin tüzel kişiliği ortadan kalkar.

Son olarak, limited şirketler ile anonim şirketler arasında tasfiye rejimi bakımından genel bir benzerlik bulunmakla birlikte, özellikle sona erme sebepleri ve fesih nedenleri bakımından farklılıklar söz konusudur.

Nitekim limited şirkette her ortağın haklı sebeple fesih talebinde bulunabilmesi, bu şirket türünde ortaklık ilişkisinin kişisel unsurlarının daha belirleyici olduğunu

göstermektedir. Buna karşılık anonim şirketlerde fesih davası açma hakkının belirli pay oranlarına bağlanmış olması, sermaye ağırlıklı yapı ile ilişkilidir.

Ayrıca limited şirketlerde daha sınırlı organ yapısı ve ortaklar arası ilişkinin yoğunluğu, uygulamada yönetsel kilitlenmeleri ve buna bağlı fesih taleplerini daha sık gündeme getirebilmektedir.

Detaylı Bilgi için;

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

info@ozgunlaw.com



#### Kaynakça:

1. Yavuz Mustafa, Gümrük Ticaret Dergisi, Yıl 10, Sayı 31, Mart 2023, s. 43-52
2. Poroy R., Tekinalp Ü. ve Çamoğlu E. (2017), Ortaklıklar Hukuku-II, İstanbul, Vedat Kitapçılık.
3. Yargıtay HGK'nın 2019/795 E., 2022/374 K. sayılı ve 24.03.2022 tarihli kararı
4. Altıntaş Selçuk (2021), TTK'ya Göre Anonim Şirketlerin Tasfiyesi, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
5. Yargıtay 12. HD'nin 2022/83 E. 2023/2102 K. sayılı ve 28.03.2023 tarihli kararı
6. Yargıtay HGK'nın 2024/344 E. 2025/504 K. sayılı 10.09.2025 tarihli kararı

**TASFİYE İŞLEMLERİNİN TAMAMLANMASIYLA ŞİRKETİN TÜZEL KİŞİLİĞİ KENDİLİĞİNDEN SONA ERMEZ. TÜZEL KİŞİLİĞİN HUKUKEN SONA ERMESİ İÇİN ŞİRKETİN TİCARET SİCİLİNDEKİ KAYDININ SİLİNMESİ (TERKİN) GEREKİR.**

## HAKİMLER VE SAVCILAR KURULU'NCA YENİ İHTİSAS MAHKEMELERİ BELİRLENDİ

R22 Nisan 2026 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan karara göre; Hakimler ve Savcılar Kurulu'nca yeni ihtisas mahkemelerinin kurulmasına karar verildi. Bu karar, 1 Haziran 2026 tarihinden itibaren açılacak yeni dava ve işlerde uygulanmaya başlayacaktır. Bu düzenleme ile yargı hizmetlerinin daha etkin, verimli ve uzmanlaşmış bir yapı içerisinde yürütülmesi hedeflenmektedir.

İhtisaslaşma, yalnızca teknik bilginin derinleşmesini değil; aynı zamanda yargısal süreçlerin standardize edilmesini, kararların öngörülebilirliğini artırmayı ve içtihat birliğinin güçlendirilmesini de sağlayacaktır.

Hakimler ve Savcılar Kurulu'nca:

- 3194 sayılı İmar Kanunu'ndan kaynaklanan imar planları, parselasyon işlemleri, yapı ruhsatı işlemleri, iskân izni ve diğer izinler, yıkım ve/veya mühürleme işlemleri, yapı kayıt belgesi uygulamaları, imar para cezaları ve anılan Kanun uyarınca uygulanan diğer ceza ve yaptırımlar ile 3194 sayılı İmar Kanunu uyarınca tesis edilen diğer işlemlerden,
- 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanundan ve kentsel dönüşüm uygulamalarından,
- 3621 sayılı Kıyı Kanunundan ve diğer kıyı mevzuatından,
- 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu ile 5366 sayılı Yıpranan Tarihi ve Kültürel Taşınmaz Varlıkların Yenilenerek Korunması ve Yaşatılarak Kullanılması Hakkında Kanundan ve eski eserlere ilişkin diğer mevzuattan,
- 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanundan ve diğer yapı denetim mevzuatından,

Doğan davalara; mevcut iş ve derdest dosya durumları dikkate alınarak, **Ankara'da 2, 3, 4 ve 16 numaralı idare mahkemelerinin** bakmasına karar verildi.

Uygulamada, bu davalar arasında bağlantı bulunmasına rağmen, usulî şartların oluşmaması veya bağlantı kararlarının verilememesi nedeniyle aynı konuya ilişkin uyuşmazlıkların farklı mahkemelerde eş zamanlı olarak görülmesi söz konusu olabilmektedir. Bu durum ise uygulama birliğinin sağlanmasını zorlaştırmakta, farklı değerlendirmelerin ortaya çıkmasına ve içtihat farklılıklarına neden olabilmektedir. 3194 sayılı İmar Kanunundan kaynaklanan iş ve işlemler ile taşınmaz mallara ilişkin bazı işlemler nedeniyle açılacak dava ve işlerde iş dağılımı çerçevesinde Ankara İdare Mahkemelerinde ihtisaslaşmaya gidilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Hakimler ve Savcılar Kurulu'nca:

- 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun "Askeri hizmete ilişkin idari işlem ve eylemlerden doğan uyuşmazlıklara dair hükümler" başlıklı 20/C maddesi kapsamında kalan dava ve işlere; mevcut iş ve derdest dosya durumları dikkate alınarak, **Adana'da 1 numaralı, Ankara'da 1, 20, 22 ve 26 numaralı, Antalya'da 1 numaralı, Bursa'da 1 numaralı, Diyarbakır'da 1 numaralı, Erzurum'da 1 numaralı, Gaziantep'te 1 numaralı, İstanbul'da 15 ve 17 numaralı, İzmir'de 1 numaralı, Kayseri'de 1 numaralı, Konya'da 1 numaralı ve Samsun'da 1 numaralı idare mahkemelerinin** bakmasına karar verildi.

Askeri hizmete ilişkin uyuşmazlıkların önemli bir kısmının, disiplin, statü, görev, özlük hakları ve hizmet gereklerinden doğan teknik ve özel uzmanlık gerektiren konuları içerdiği görülmektedir. Bu tür uyuşmazlıkların genel mahkeme yapısı içerisinde değerlendirilmesi hem süreçlerin uzamasına hem de farklı uygulamaların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir.

Bu nedenle, söz konusu dava ve işlerin ihtisaslaşmış mahkemelerde görülmesi; yargılamaların daha hızlı, isabetli ve etkin şekilde yürütülmesine katkı sağlayacağı gibi, bölge idare mahkemeleri ile aynı bölge idare mahkemesine bağlı idare mahkemelerinin aynı konuda farklı kararlar vermesini önleyeceği böylece içtihat birliğinin sağlanacağı değerlendirilmektedir. Söz konusu dava ve işlerin belirli mahkemelerde toplanarak ihtisaslaşmasının sağlanmasının gerekli ve uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Hakimler ve Savcılar Kurulu'nca:

- Sermaye Piyasası Kurulu, Rekabet Kurumu ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun regülasyon ve denetim yetkilerinden kaynaklanan kurul kararı şeklindeki iş ve işlemlerinden doğan dava ve işlere; 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 20/A maddesinin 1/(a) alt bendi kapsamında, ihaleden yasaklama kararları hariç ihale iş ve işlemlerine, aynı kapsamda Kamu İhale Kurulunun 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunundan kaynaklanan kurul kararı şeklindeki iş ve işlemlerinden doğan dava ve işlere; mevcut iş ve derdest dosya durumları dikkate alınarak, **Ankara'da 10, 13 ve 25 numaralı idare mahkemelerinin** bakmasına,
- Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Bilgili Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Nükleer Düzenleme Kurumu ve Kişisel Verileri Koruma Kurulunun regülasyon ve denetim yetkilerinden kaynaklanan kurul kararı şeklindeki iş ve işlemlerinden doğan dava ve işlere; mevcut iş ve derdest dosya durumları dikkate alınarak, **Ankara'da 12, 14 ve 15 numaralı idare mahkemelerinin** bakmasına karar verildi.

Bu kapsamda, anılan düzenleyici ve denetleyici kurumların regülasyon ve denetim yetkilerinden kaynaklanan kurul kararlarından doğan uyuşmazlıkların büyük bir kısmının 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 32'nci maddesi uyarınca Ankara İdare Mahkemeleri nezdinde görüldüğü gözetilerek iş dağılımı çerçevesinde öncelikle Ankara İdare Mahkemelerinde ihtisaslaşmaya gidilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir.

**Kaynak:** <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/04/20260422-5.pdf>

## ŞİRKETLERDE STOK AFFI UYGULAMASI



### GİRİŞ

Şirketlerde stok affı hukuki veya teknik bir terimden çok, vergi mevzuatında kullanılan bir düzeltme ve kayıt altına alma imkanı anlamına gelir. Stok affı, işletmelerin fiili (gerçek) stokları ile muhasebe kayıtlarında görünen stoklar arasındaki farkları ceza ve ağır yaptırımlara maruz kalmadan düzeltmelerine imkân tanıyan bir vergi düzenlemesidir. Genellikle devlet tarafından çıkarılan "yapılandırma/af kanunları" içinde yer alır.

İşletmelerde zamanla şu sorunlar ortaya çıkabilir:

- Kayıtlarda var görünüp gerçekte olmayan mallar
- Gerçekte var olup kayıtlarda yer almayan mallar
- Yanlış değerlendirilmiş stoklar

Stok affı, işte bu uyumsuzlukları resmileştirerek düzeltme fırsatı verir.

### STOK AFFININ KAPSAMI

Stok affı uygulaması genellikle iki temel durumu kapsar:

#### Kayıtlarda Yer Aldığı Halde Fiilen Bulunmayan Stoklar

İşletmelerin muhasebe kayıtlarında görünen ancak gerçekte mevcut olmayan mallar bu kapsamdadır. Bu durumda mükellefler, söz konusu malları kayıtlarından çıkararak belirli oranlarda vergi öderler.

#### Fiilen Mevcut Olduğu Halde Kayıtlarda Yer Almayan Stoklar

İşletmede mevcut olmasına rağmen kayıtlara hiç alınmamış mallar ise rayiç bedel üzerinden kayıtlara dahil edilir.

Bu işlem sırasında da belirli bir KDV ödenmesi söz konusu olur.

Stok affından yararlanmak isteyen mükellefler, ilgili kanunda belirtilen süreler içinde vergi idaresine başvuruda bulunur.

Uygulama süreci genel olarak şu adımlardan oluşur:

- Fiili envanter ile kayıtların karşılaştırılması
- Farkların tespit edilmesi
- Beyanname verilmesi
- Hesaplanan verginin ödenmesi
- Muhasebe kayıtlarının düzeltilmesi

Bu süreç sonunda işletmenin stok kayıtları fiili durumu yansıtır hale gelir.

İşletme kayıtlarına intikal ettirilecek olan stoklar, bildirim tarihindeki rayiç bedelle değerlendirilerek suretiyle envanter listesinde gösterilmelidir.

Rayiç bedel, o kıymetin değerlendirme günü itibarıyla normal alım satım bedelidir.

Bu bedeli işletme yöneticileri de belirleyebilecektir. Bunun için ayrıca bir değerlendirme raporu zorunluluğu yoktur.

### MUHASEBELEŞTİRME SÜRECİ

Stok affı beyan edildiğinde, beyan edilen emtianın bedeli üzerinden ilgili vergi dairesine KDV ödenir. Muhasebe kayıtlarında ise bu işlem genellikle şu şekilde karşılık bulur:

- Aktif tarafta: Beyan edilen stok tutarı Stoklar hesabına giriş yapılır.
- Pasif tarafta: Bu stokların karşılığı olarak 525 Kayda Alınan Emtia Karşılığı (veya benzeri bir özel fon hesabı) açılır. [1]

Bu hesap, işletmenin öz kaynakları içerisinde yer alan özel bir fon hesabıdır. Amacı, kayıtsız olan ancak sonradan resmileşen bu varlığın öz sermaye içerisindeki yerini tanımlamaktır.

### ORTAKLARA DAĞITILABİLİR Mİ?

Bu konu, stok affının en kritik hukuki ayrımıdır. Bir görüşe göre stok affı veya bir başka adıyla Emtia stok beyanı düzenlemesi, beyanda bulunan şirketlerin ortaklarına büyük bir avantaj sağlıyor. Bu beyan nedeniyle özel fon hesabında izlenen tutarların ortaklara dağıtılması, kar payı dağıtımı sayılmadığından, stopaj dahil hiçbir vergiye tabi bulunmuyor.

Gerçek kişi ortaklar bu şekilde kendilerine aktarılan tutarlar için yıllık gelir vergisi beyanname vermiyorlar, başka gelirleri nedeniyle yıllık gelir vergisi beyanname veriyorlarsa bu tutarları beyanlarına dahil etmiyorlar ve vergilendirmiyorlar.

Ortakların tüzel kişi olduğu durumlarda da sonuç değişmiyor. Emtia stok beyanında bulunan şirketler tarafından bu şekilde ortakları olan şirketlere aktarılan söz konusu tutarlar ilgili dönem kurum kazancına dahil edilmiyor ve kurumlar vergisine tabi tutulmuyor. [2]

Vergi Usul Kanunu (VUK) perspektifinden bakıldığında durum böyledir. Çünkü Vergi Kanunu burada sadece "Vergi Alacağı" perspektifinden bakar. Devlet der ki: "Bu para zaten senin malındı, kayda alındı."

Bunu ortağına verirken ben bunu bir 'gelir' veya 'kazanç' olarak görmem, dolayısıyla benden vergi kaçırmış sayılmazsın, stopaj da istemem. "Ancak VUK sadece işin devlete ödenecek vergi kısmıyla ilgilenir. Paranın şirketten çıkıp çıkamayacağına VUK karar vermez, buna TTK karar verir. TTK açısından bakıldığında ise;

*TTK Madde 462 (İç Kaynaklardan Sermaye Artırımı):* Bu madde, bilançoda yer alan ve mevzuatın izin verdiği fonların sermayeye eklenebileceğini söyler. Stok affı fonu, işletme içi bir kaynak haline geldiği için sermayeye ilave edilebilir.

*TTK Madde 507 ve 509 (Kar Payı):* Bu maddeler, sadece net dönem kârı ve serbest yedek akçelerin kâr payı olarak dağıtılabileceğini hükme bağlar. Stok affından doğan fonlar bir "faaliyet kârı" değildir; bir "düzeltme kaydı"dır. Bu nedenle teknik olarak "dağıtılabılır kâr" niteliği taşımazlar.

# ÖNEMLİ

## Dağıtım Kısıtlaması

Hesapta takip edilen bu tutarlar, işletmeden çekilemez ve ortaklara dağıtılamaz. Eğer bu tutar ortaklara kar payı gibi dağıtılmaya kalkılırsa aşağıda bahsedeceğimiz yükümlülüklerin ortaya çıkacağı söylenebilir.

**1. Kurumlar Vergisi:** Dağıtılan tutar, o dönemin kazancı sayılarak kurumlar vergisine tabi tutulur.

**2. Stopaj:** Kar dağıtımına bağlı vergi kesintisi (stopaj) yükümlülüğü doğar.

## TTK Açısından Engel: "Dağıtılabılır Kar" Meselesi

VUK "ben vergi almam" dese de Türk Ticaret Kanunu (TTK) devreye girer. Bir paranın ortaklara "kar payı" olarak dağıtılabılması için o paranın TTK 507. ve 509. maddeleri uyarınca:

1. Dönem kârından,
2. Veya serbest yedek akçelerden gelmesi gerekir.

Burada Stok affı fonu bir kâr mıdır sorusu karşımıza çıkar. Kısaca stok affının bir kar sayılamayacağını belirtmek çıkar. Bu fon, bilançonun aktifindeki (stok) artışa karşılık pasifte açılan bir "düzeltme veya denkleştirme" hesabıdır niteliğindedir.

## Sermaye Azaltımı Sayılması İhtimali

Eğer bu fon ortaklara dağıtılsa Maliye ve TTK bunu bir "Sermaye Azaltımı" olarak nitelendirebilir.

**-VUK açısından:** Maddede "vergilendirilmez" yazsa da bu fonun işletmeden nakit olarak çekilmesi, şirketin özkaynaklarını azaltır.

**-TTK Madde 473-475 (Sermaye Azaltımı):** Şirketten dışarıya sermaye niteliğinde bir çıkış yapılıyorsa, alacaklılara çağrı yapılması ve sermaye azaltım prosedürlerinin uygulanması gerekir. Bu prosedürleri işletmeden "kar dağıtım"ı adı altında para çekilirse, usulsüzlük yapılmış olur.

## Sermayeye İlave

Peki bu fon ne yapılabilir diye düşünecek olursak sermayeye ilave edilmesi bir seçenek olarak görünmektedir. Bu fon tutarı sermayeye eklendiğinde, işletme dışına bir kaynak çıkışı olmadığı için ortaklar

açısından bir gelir vergisi doğmaz ve şirket için stopaj yükümlülüğü oluşmaz. Sermayeye eklendikten sonra, ileride bir sermaye azaltımı yapılması durumunda ise "öncelikli olarak bu fonların dağıtıldığı" varsayılarak vergi tarhiyatı yapılabilir.

Kanunda bu fonun sermayeye eklenmesi için belirlenmiş katı bir süre sınırının olmadığını söyleyebiliriz, ancak fonun işletmeden çekilmemesi (başka bir hesaba aktarılması) gerekir.

Stok affı fonunu sermayeye ilave etmek hem özkaynak yapısını güçlendirmek hem de bu parayı vergisiz bir şekilde kayıtlı sermaye içine dahil etmek için en iyi yoldur.

Ancak bu para artık "sermaye" haline geldiği için, nakit olarak dışarı çıkarılması vergiye tabi hale gelecektir.

## SONUÇ

Özetle, yukarıda bahsettiğimiz sermayeye ilave durumunu bir yana bırakacak olursak stok affından gelen kaynağın direkt olarak ortaklara dağıtılamayacağı sonucuna ulaşılabılır. Neden dağıtılamayacağını kısaca özetlersek;

-VUK Açısından: Bu fonun işletmeden çekilmesi, "vergisiz bir kazancın ortaklara aktarılması" olarak görülür.

Kanun koyucu, bu fonun sadece işletme bünyesinde (özellikle sermaye içinde) kalması şartıyla vergi avantajı tanır.

-TTK Açısından: Dağıtılan her kuruluşun kaynağının ticari kâr niteliğinde olması gerekir.

Stok affı fonu ise ticari bir kâr değil, bilançonun aktif ve pasifini eşitlemek için kullanılan bir "fiktif (itibari) karşılık"tır. Dağıtılması, teknik olarak sermayenin iadesi anlamına gelir ki bu da alacaklıların korunması ilkesine aykırıdır.

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

## Kaynakça:

1. Ersan Karaca, Stok Affı ve Öz Sermaye Enflasyon Farklarının Ortaklara Dağıtım Sorunu
2. Abdullah Tolu, Ekonomim.com, 25.09.2023

## KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA VE HİZMET TESPİT DAVASI İNCELEMESİ

İşçinin haftalık çalışma süresinin tam zamanlı çalışma süresinden büyük ölçüde daha az belirlenmesi durumunda kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmektedir. Kısmi süreli çalışan bir işçinin fazla sürelerle çalışması halinde uygulamada birçok problemle karşılaşmaktadır. İşbu makalede kısmi süreli çalışma esasları, kısmi süreli çalışmalarda fazla sürelerle çalışma ve Kısmi süreli çalışmalarda Hizmet tespit davası incelenecektir.

### Kısmi süreli çalışma esasları

Kısmi süreli çalışma İş Kanunu'nun 13. Maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre: "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır. İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur."

Çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlenebilmektedir. Kısmi süreli çalışmalarda ise bu süre 45 saatten daha az belirlenmesi gerekmektedir. Yargıtay kararlarına bakıldığında haftada 30 saat ve altındaki çalışmalar kısmi süreli çalışmalar olarak kabul edilmektedir.

"4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olarak belirlendiği iş sözleşmesi "kısmî süreli iş sözleşmesi" olarak tanımlanmıştır. Çalışma süresi aynı yasanın 63'üncü maddesinde haftada en çok 45 saat olarak açıklanmıştır. Yukarıda değinilen 13'üncü maddede emsal işçiden



söz edilmiş olmakla, kısmî süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınacak haftalık normal çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre belirlenecektir. Kanunun 63 üncü maddesinde yazılı olan haftalık iş süresi azamîdir. Buna göre o işkolunda emsal bir işçinin ortalama haftalık çalışma süresi haftalık 45 saati aşmamak şartıyla belirlenmeli ve bunun önemli ölçüde azaltılmış olup olmadığına bakılmalıdır. İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde, "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmî süreli çalışmadır". Gereğince "üçte ikisinden az" olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmî çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmî süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir. Kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir." [1]

Kısmi süreli çalışmalarda tam süreli çalışan emsal işçiye göre farklı işlemlere tabi tutulamayacaktır. Ayırım yapılmasını haklı kılan bir neden olmadıkça salt kısmi süreli çalışan olması sebebiyle çalışma şartlarında herhangi bir değişiklik yapılamayacaktır. Nitekim yargıtay kararlarında da işbu eşit davranma yükümlülüğüne ilişkin esaslara değinilmiştir:

"Kısmî süreli hizmet akdiyle çalışan işçiye, ayırımı haklı kılan bir neden bulunmadıkça salt bu nedenle farklı bir işlem yapılamayacağı Kanunda öngörülmüştür. İşçinin, ücretinin veya diğer parasal haklarının tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlanmak suretiyle belirlenecek olan haklarını talep etmesi mümkündür. Bundan başka 4857 sayılı Yasanın 5 inci maddesinde bu yönde yapılacak bir ayırım açık biçimde yaptırıma tabi tutulmuş olmakla, eşit davranma borcuna aykırılık tazminatının talep edilmesi de olanaklıdır. Ayırımın sonuçları para veya para ile ölçülebilen menfaatlere dair değilse, sadece eşit davranma borcuna aykırılık tazminatının ödenmesi söz konusu olur.

Kısmî çalışma Kanunda yer almasına rağmen kıdem nasıl belirleneceği, ihbar izin gibi haklardan nasıl yararlanılacağı, bu haklarla ilgili hesap şekli yine normatif olarak düzenlenmiş değildir.

Konu, yargı kararlarıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Buna göre, kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 12.2.2008 gün 2007/31462 E, 2008/108 K.). Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır.

*Kısmî süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir.” [2]*

### **Kısmi süreli çalışmalarda fazla sürelerle çalışma**

İş kanununa göre haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş olup haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Çalışma süresinin haftada 45 saatten az belirlendiği kısmi süreli çalışmalarda ise belirlenen çalışma süresini aşan fakat 45 saati aşmayan çalışmalar ise fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılmaktadır.

*“Davacı iş bu dava ile ilk davadan sonra 08.08.2008 tarihinden iş sözleşmesinin feshi tarihine kadar da aynı çalışma şekli ile çalıştırıldığını belirterek, fark ücret ve ikramiye alacağı talep etmiştir. Davacının 08.08.2008 tarihinden sonra da haftalık 30 saatten fazla çalıştırılması nedeni ile tam süreli çalıştığı mahkemenin kabulüdür. İlk davanın da unsur etkisi dikkate alınarak ve tam süreli çalışmanın kabulü halinde davacının 30 ila 45 saat arasında çalıştırılmasının hak kazanacağı ücretin miktarı bakımından fark olmaması gerekmesine rağmen, mahkemece fark ücretin verilmesine dair ilk kararın “davacı her hafta, haftalık en az 45 saat çalıştığını somut delillerle kanıtlamadığı, ücretin çalışma karşılığı olduğundan, davacının tam süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının kabulü, her hafta mutlaka en az 45 saat çalıştığının kabul edildiği anlamına gelmediği” gerekçesi ile bozulması maddi hataya dayanmıştır.*

*Bu bozmaya uyulması, davalı lehinde usulü kazanılmış hak teşkil etmez. Aksine unsur etkisi yaratan ilk kararın davacı lehine usulü kazanılmış hak teşkil ettiği açıktır. Zira kısmi süreli çalıştırılması gereken işçinin, haftalık 30 saati aşacak şekilde çalıştırılmasının yasal yaptırımını tam süreli çalıştırma ve 45 saat çalışsın ya da çalışmasın haftalık 45 saatlik ücrete hak kazanacağı kabul edilmesini gerektirmektedir. Mahkemece maddi hataya dayanan bozma ilamımıza uyularak fark ücret alacağının reddine karar verilmesi yerinde değildir. Bu nedenle kararın bozulması gerekmektedir.” [3]*

Yargıtay kararlarına bakıldığında kısmi süreli çalışanların, belirlenen saatten fazla olarak çalıştırılması halinde ve bu durum süreklilik arz ettiğinde işçinin tam zamanlı

çalışma yaptığının kabulüne karar verilme riski mevcuttur.

Kural olarak, kısmi zamanlı belirlenen çalışma süresini aşan bir şekilde çalıştırıldığına ispat yükü işçi üzerindedir.

### **Kısmi süreli çalışmalarda hizmet tespit davası**

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin düzenli olarak fazla çalıştırılması ve işçinin buna bağlı olarak sigorta primlerinin eksik yatırılması halinde gerçek çalışma süresinin tespiti amacıyla hizmet tespit davası yoluna gidilebilmektedir.

Her ne kadar kısmi zamanlı belirlenen çalışma süresini aşan bir şekilde çalıştırıldığına ispat yükü işçi üzerinde kabul edilse de hizmet tespit davasının kamu düzenini ilgilendirmesi sebebiyle yargıtay kararlarına bakıldığında resen araştırma ilkesinin daha ağır bastığı kabul edilmektedir. Bu sebeple salt bir tarafa ispat yükümlülüğü öngörülmemiştir.

*“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun geçici 7 nci maddesinin birinci fıkrasında; “Bu Kanunun yürürlük tarihine kadar 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı, 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı, 08/06/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunlar ile 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanun’un Geçici 20’inci maddesine göre sandıklara tabi sigortalılık başlangıçları ile hizmet süreleri, fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları Kanun hükümlerine göre değerlendirilirler” yönünde düzenleme bulunmaktadır.*

*Bu durumda 01.10.2008 tarihinden önceki döneme ilişkin hizmet tespiti uyumsuzluklarında mülga 506 sayılı Kanun; bu tarihten sonraki dönem bakımından ise 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.*

*Mülga 506 sayılı Kanun’un 79 uncu maddesinin onuncu fıkrasında “Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar çalıştıklarını, hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içerisinde mahkemeye başvurarak alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır.” hükmü bulun-*

*maktadır. 5510 sayılı Kanun’un 86 nci maddesinin dokuzuncu fıkrası da aynı doğrultudadır.*

*Öte yandan Kanun’da öngörülen koşulların oluşmasıyla birlikte çalıştırılanlar, kendiliğinden sigortalı sayılırlar. Ancak bu kimselerin ayrıca Kanunda sayılan istisnalara girmemesi gerekir.*

*Çalıştırılanların başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın sigortalı niteliğini kazanmaları 5510 sayılı Kanun’un 4 ve 92 nci maddeleri gereğidir.*

*Ne var ki sigortalılığın oluşumu için fiili çalışma olgusunun varlığı zorunludur. Fiili ve gerçek bir çalışmanın varlığı tespit edilmediği sürece sigortalılıktan söz edilemez.*

*Gelinen bu noktada fiili çalışmanın varlığının hangi kanıt ve olgularla belirleneceği konusu üzerinde durulmalıdır.*

*Sosyal güvenlik hukukunun hem kamu hukuku hem de özel hukuk alanında kalan özellikleri dikkate alındığında özellikle hizmet tespiti davalarında kendiliğinden araştırma ilkesinin ağır bastığı görülmüştür.*

*Gerçekten de hizmet tespiti davaları, taraflarca hazırlama ilkesi kapsamı dışında olup kendiliğinden araştırma ilkesi uygulandığından bu tür davalarda ispat yükü bir tarafa yükletilemez.*

*Çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabileceğinden bu davalarda işyerinde tutulması gerekli dosyalar ile Kurumdaki belge ve kanıtlardan yararlanılmalı, ücret bordroları getirilmeli, müfettiş raporları olup olmadığı araştırılmalı, mümkün oldukça tespiti istenen dönemde işyerinin yönetici ve görevlileri, işyerinde çalışan öteki kişiler ile o işyerine komşu ve yakın işyerlerinde, tarafları veya işyerini bilen veya bilebilecek durumda olanlar kolluk aracılığıyla araştırılarak saptanmalı, sigortalının hangi işte hangi süre ile çalıştığı, çalışmanın konusu, sürekli, kesintili, mevsimlik mi olduğu, başlangıç ve bitiş tarihleri ve alınan ücret konularında beyanları alınarak tanıkların sözleri değerlendirilirken bunların inandırıcılığı üzerinde durulmalı, verdikleri bilgilere nasıl vakıf oldukları, işveren ve işçiyle, işyeriyle ilişkileri, bazen uzun yılları kapsayan bilgilerin insan hafızasında yıllarca eksiksiz nasıl taşınabileceği düşünülmeli, beyanları diğer yan delillerle desteklenmelidir.” [4]*

## Sonuç

Sonuç olarak, kısmi süreli çalışma ilişkileri, iş hukuku uygulamasında hem sözleşme serbestisi hem de işçinin korunması ilkesi arasında hassas bir denge kurulmasını gerektirmektedir.

Özellikle kısmi süreli çalışmanın sınırlarının fiilen aşılması ve bu durumun süreklilik kazanması hâlinde, ilişkinin niteliğinin yeniden değerlendirilmesi kaçınılmazdır.

Hizmet tespit davası, klasik işçilik alacağı davalarından farklı bir hukuki niteliğe sahiptir. Zira bu dava türü, yalnızca tarafların bireysel menfaatlerini değil, aynı zamanda kamu düzenini ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini de doğrudan ilgilendirmektedir.

Bu nedenle hizmet tespit davalarında uygulanacak usul ve ispat rejimi, işçilik alacağı davalarından belirgin şekilde ayrılmaktadır.

İşçilik alacağı davalarında genel olarak taraflarca getirilme ilkesi geçerli olup, ispat yükü kural olarak iddia eden tarafa aittir.

Buna karşılık hizmet tespit davalarında hâkim, maddi gerçeğin ortaya çıkarılması amacıyla re' sen araştırma ilkesi çerçevesinde hareket etmek zorundadır.

Bu bağlamda, yalnızca işçinin ileri sürdüğü iddialar ve sunduğu delillerle yetinilmesi, davanın amacına aykırı sonuçlar doğurabilecektir.

Gerçekten de hizmet tespit davalarında fiili çalışmanın varlığı, her türlü delille ispatlanabilmekte olup; işyeri kayıtları, bordrolar, kurum kayıtları, müfettiş raporları ve tanık beyanları birlikte değerlendirilmelidir.

Aksi hâlde, yalnızca taraf beyanlarına dayalı bir değerlendirme yapılması, hem haksız sigortalılık kazanımlarına hem de gerçek çalışma olgularının göz ardı edilmesine yol açabilecektir.

Bu çerçevede, kısmi süreli çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan uyumsuzluklarda hizmet tespit davasının fonksiyonu doğru anlaşılmalı; bu davanın bir "alacak davası" olmadığı, esasen sigortalılık süresinin ve prim günlerinin doğru şekilde belirlenmesine hizmet eden sui generis bir dava türü olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Dolayısıyla yargı mercilerinin, salt işçinin iddialarına bağlı kalmaksızın, objektif gerçekliği ortaya koyacak kapsamlı bir araştırma yürütmesi zorunludur.

Sonuç itibarıyla, kısmi süreli çalışmanın kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi ve işçinin gerçek çalışma süresine uygun şekilde sosyal güvenlik kapsamına alınmasının sağlanması bakımından hizmet tespit davaları önemli bir işlev üstlenmektedir.

Bu işlevin gereği gibi yerine getirilebilmesi ise, ancak re' sen araştırma ilkesinin etkin bir biçimde uygulanması ve delillerin bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesi ile mümkün olacaktır.

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



## Kaynakça:

1. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/24276 E. ve 2018/3224 K. ve 19.02.2018 Tarihli Kararı
2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/24276 E. ve 2018/3224 K. ve 19.02.2018 Tarihli Kararı
3. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/6944 E. ve 2016/8814 K. ve 11.4.2016 Tarihli Kararı
4. T.C Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2022/10-1241 E. ve 2024/9 K. ve 24.01.2024 Tarihli Kararı

**HER NE KADAR KISMİ ZAMANLI BELİRLENEN ÇALIŞMA SÜRESİNİ AŞAN BİR ŞEKİLDE ÇALIŞTIRILDIĞININ İSPAT YÜKÜ İŞÇİ ÜZERİNDE KABUL EDİLSE DE HİZMET TESPİT DAVASININ KAMU DÜZENİNİ İLGİLENDİRMESİ SEBEBİYLE YARGITAY KARARLARINA BAKILDIĞINDA RE-SEN ARAŞTIRMA İLKESİNİN DAHA AĞIR BASTIĞI KABUL EDİLMEKTEDİR.**

## ÖTV'SİZ ARAÇ DÜZENLEMESİ!

Resmî Gazete 'de yayımlanan tebliğ ile beraber, özel tüketim vergisi (ÖTV) uygulamasında engellilere yönelik bir değişiklik yapıldı. Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yayımlanan düzenlemede, özellikle ortopedik engellilerin araç alımına ilişkin istisna kapsamı genişletiliyor. Yapılan değişiklikle beraber, daha önceki düzenlemede yer alan başlıklar yeniden numaralandırılırken, "%90'ın altında engellilik oranı olanların taşıt alımlarında istisna" bölümüne yeni bir alt başlık daha eklendi. Buna göre: Ortopedik engel oranı yüzde 40 ve üzeri olan, ancak engeli nedeniyle sürücü belgesi alamayan kişiler belirli şartlar dahilinde araç alımında ÖTV'den muaf tutulacak. Tebliğ 22.04.2026 itibarıyla Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

### Hangi araçları kapsayacak?

Düzenleme, yerli katkı oranı en az yüzde 40 olan ve belirli sınırlara giren araçları kapsıyor. Buna göre istisna:

- 87.03 GTİP kapsamındaki binek otomobil ve benzeri araçlar (vergiler dahil fiyatı 2 milyon 873 bin 900 TL'nin altında olanlar)
- 87.04 kapsamındaki hafif ticari araçlar
- 87.11 kapsamındaki motosikletler için geçerli olacak.

### ÖTV faturada gösterilecek ancak alınmayacak

İstisna kapsamında yapılan satışlarda ÖTV hesaplanacak fakat fatura bedeline dahil edilmeyecek. Bunun yerine faturada, hesaplanan verginin tutarı ayrıca belirtilecek. Ayrıca bu işlemler için ÖTV beyannamesi verilecek, ancak vergi tahakkuk ettirilmeyecek.

### Başvuru şartları

İstisnadan yararlanmak isteyenler için bazı belge şartları da getirildi:

- En az yüzde 40 ortopedik engeli gösteren engellilik sağlık kurulu raporu
- Sürücü belgesi alınamayacağını gösteren değerlendirme (raporda yoksa ayrıca sağlık raporu)
- Satış faturası. Bu belgeler, beyannameyi izleyen gün vergi dairesine sunulacak.

**Kaynak:** <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/04/20260422-3.htm>

## 7577 SAYILI "TORBA" KANUN RESMÎ GAZETE'DE YAYIMLANDI!

7577 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 17 Nisan 2026 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Kanun; şans ve bahis reklam giderlerinin vergisel durumu, Katma Değer Vergisi Kanunu, SGK prim matrahı ve yemek istisnası, engellilere yönelik ÖTV muafiyeti, bedelli askerlik tutarı ile deprem konutlarına ilişkin borçlandırma indirimi başlıklarında önemli değişiklikler içeriyor. Torba kanun ile yapılan bazı düzenlemeler özetle şu şekildedir;

- Gelir Vergisi Kanunu ve Kurumlar Vergisi Kanunu'nda yapılan değişiklikle, her türlü şans ve bahis oyunlarına ait ilan ve reklam giderleri gider olarak indirilemeyecek kalemler arasına dahil edildi. Böylelikle, bahis ve şans oyunları sektöründe faaliyet gösteren şirketler ile bu şirketlere hizmet sunan reklam ve medya kuruluşları açısından vergi yükünü artırıcı bir düzenleme yapıldı.

- Yükseköğretim Kanunu ile Katma Değer Vergisi Kanunu'nda yapılan değişikliklerle vakıf üniversitelerine tanınan bazı vergisel avantajlar sınırlandırıldı. Katma Değer Vergisi Kanunu'nda ayrıca Kamulaştırma Kanunu kapsamında yapılan taşınmaz devirlerinin KDV'den istisna tutulmasına yönelik yeni bir düzenleme getirildi. Buna göre, kamulaştırmayı yapan kamu idarelerine yapılan taşınmaz devirleri KDV'ye tabi olmayacak.

- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklikle, prime esas kazançta dahil edilmeyecek ödemeler yeniden düzenlendi. Aynı yardımlar, çeşitli tazminatlar, aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik katkı payları tutarı ile belirli tutara kadar yemek bedelleri prime esas kazanç dışında bırakıldı. Günlük yemek bedeli istisnası 300 Türk lirası olarak belirlenirken, bu tutarın her yıl yeniden değerlendirilmesine göre artırılması öngörüldü.

- Engellilere yönelik araç alımında ÖTV istisnası kapsamında; ÖTV Kanunu'nda Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 7/1 maddesinin 2 numaralı bendinin c alt bendi yeniden düzenlendi. Düzenleme ile ortopedik engellilik oranı %40 ve üzerinde olan ve sürücü belgesi alamayan kişiler, aracı bizzat kullanma şartı aranmaksızın muafiyet kapsamına dahil edildi. Ayrıca 2026 yılı için ÖTV dahil araç bedel üst sınırı 2.873.972 TL olarak belirlendi.

- Askerlik Kanunu'nda bedelli askerlik bedeline esas gösterge rakamı 240.000'den 300.000'e çıkarıldı. Böylelikle, 2026 yılı için bedelli askerlik ücreti 417.000-TL oldu. Tahsil edilen tutarların bir kısmının genel bütçeye gelir kaydedilmesi, kalan kısmının ise Savunma Sanayii Destekleme Fonuna aktarılması düzenlendi.

- 7452 sayılı Kanuna eklenen geçici madde ile, 6 Şubat 2023 depremleri nedeniyle afet bölgesi kabul edilen yerlerde yürütülen projeler kapsamında; üretilen konut ve işyerlerinin borçlandırma bedellerinde, 31 Aralık 2026'ya kadar defaten ödeme halinde bir konut için yüzde 74'e, bir işyeri için yüzde 48'e varan indirim uygulanması öngörüldü.

Kanunun yürürlük sistemi farklı tarihlere bölünmüştür. Yükseköğretim Kanunu'ndaki değişiklik ile KDV Kanunu m.17/2-a'daki değişiklik 1 Ocak 2027'de yürürlüğe girecektir. Kamulaştırma kapsamında taşınmaz devrinin KDV'den istisna tutulmasına ilişkin yeni hüküm kanunun yayımını izleyen ikinci aybaşında yürürlüğe girecektir. Bunların dışında kalan hükümler ise yayımı tarihinde yürürlüğe girecektir.

**Kaynak:** <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/04/20260417-21.htm>



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

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

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

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

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

**Bizi Takip Edin!**

