gündem
NAZALI
www.nazaligundem.com ISSN 2602-3601 / 2025 SONBAHAR / SAYI 33

ÇALIŞMA ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE İŞVERENİN FESİH HAKKI
S. 6

PAYLARI BORSADA İŞLEM GÖREN HALKA AÇIK ŞİRKETLERDE PAY GERİ ALIMLARI
S. 14

DANIŞTAY'IN GÜNCEL İÇTİHATLARI IŞIĞINDA SERMAYE TAAHHÜDÜNÜN SÜRESİNDE YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI
S. 40

TÜRKİYE'DE FUTBOL KULÜPLERİNİN SERMAYE ŞİRKETİNE DÖNÜŞME SÜRECİ VE VERGİ STATÜLERİNE ETKİSİ
S. 46

gündem
NAZALI
HUKUK VE GÜNCEL YAŞAM DERGİSİ

ISSN: 2602-3601
YIL: 7 / 2025 SONBAHAR / **SAYI:** 33

SAHİBİ
NAZALI Avukatlık Ortaklığı adına
ERSİN NAZALI

SORUMLU MÜDÜR
ÇAĞDAŞ GÜREN

YAYIN YÖNETİM YERİ
Esentepe Mahallesi, Kore Şehitleri
Caddesi, No.40, İç Kapı No:6
Şişli / İSTANBUL
T:+90(212)380-0640
F:+90(212)217-1890
http://www.nazali.av.tr

Dergimiz üç ayda bir yayınlanır

BASKI-CİLT
Yapım Tanıtım Yayıncılık Ltd. Şti.
Gülbağ Mah. Gülbağ Cad. No:80/1
Mecidiyeköy Şişli / İSTANBUL

NAZALI Gündem'de yer alan yazı, şekil, tablo ya da resimlerin telif hakkı (Copyright c) NAZALI Avukatlık Ortaklığına aittir. Bir bölümü ya da tamamı izinsiz kopyalanamaz ya da basılamaz. Yazılardan alıntı yapıldığında, derginin kaynak olarak belirtilmesi gereklidir. Yayımlanan yazıların bilimsel ve etik sorumluluğu yazarlara aittir. Dergimiz yayımlanan haberler dışındaki yazılarda belirtilen görüşler karşısında resmen tarafsızdır. Dergide adı yer alan ürün veya servis reklamı için hiçbir güvence vermez.

İÇİNDEKİLER

6 ÇALIŞMA ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE İŞVERENİN FESİH HAKKI

14 PAYLARI BORSADA İŞLEM GÖREN HALKA AÇIK ŞİRKETLERDE PAY GERİ ALIMLARI

22 TAHKİMDE ÇOK BASAMAKLI UYUŞMAZLIK ÇÖZÜMÜ

26 TÜRK FUTBOLUNDA MALİ DİSİPLİNE KIRMIZI KART: BORÇ DİNAMİĞİ VE HUKUKİ YAPTIRIM ANALİZİ

34 ŞİRKETİN İKTİSAP ETTİĞİ KENDİ PAYLARININ MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE KÂR DAĞITIMINDA BU PAYLARA İSABET EDEN KÂR PAYLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

40 DANIŞTAY'IN GÜNCEL İÇTİHATLARI IŞIĞINDA SERMAYE TAAHHÜDÜNÜN SÜRESİNDE YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI

46 TÜRKİYE'DE FUTBOL KULÜPLERİNİN SERMAYE ŞİRKETİNE DÖNÜŞME SÜRECİ VE VERGİ STATÜLERİNE ETKİSİ

52 YURT İÇİ ASGARİ KURUMLAR VERGİSİNE İLİŞKİN GÜNCEL GELİŞMELER

56 ANONİM ŞİRKETLERDE ÖNEMLİ VARLIKLARIN TOPTAN SATIŞI: HUKUKİ ÇERÇEVE VE SONUÇLARI

60 ÖZEL SAĞLIK SİGORTASI YURTDIŞINDA OLAN TURİST TÜRKİYE'DE RAHATSIZLANIRSA NE OLUR?

ÖNSÖZ

Sevgili Dostlar,

NAZALI Gündem dergisinin 33. sayısında birbirinden değerli makaleler ile yeniden sizlerleyiz.

Güncel konulardaki önemli gelişmelere odaklanan makalelerimiz, değerli çalışma arkadaşlarımızın özverili çalışmaları ile hazırlanmış bulunmaktadır. Katkı sağlayan tüm ekip arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Dergimizin bu sayısında vergi uyuşmazlıkları departmanız tarafından online oyunlar – irtibat büroları – özelgelerin hukuki niteliği ve emlak vergisinde takdir komisyonu kararları gibi farklı konularda çalışmalar yapılmış ve değerli çalışma arkadaşlarımız tarafından konuların farklı boyutları ele alınmıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakları ile sorumluluklarının incelendiği makalelerde ise avukatlarımız tarafından ticaret hukuku bağlamında haklar ve yükümlükler karşılaştırılmıştır.

Rekabet hukuku departmanımızdaki değerli arkadaşlarımız tarafından hazırlanan makalede ise, teknolojinin gelişmesi ile büyük ivme kazanan dijital pazaryerlerindeki buybox uygulamaları değerlendirilmiştir.

Birbirinden farklı ve ilgi çekici konuların yer aldığı bu sayımızda da siz değerli okuyucularımızın fayda sağlayacağı unsurların olduğunu önemle belirtmek isteriz.

Ümit ederiz bu sayımızı da keyifle okursunuz. Sağlıklı günler dileriz.

Keyifli okumalar.
NAZALI GÜNDEM

BİZDEN HABERLER

◊ ***NAZALI OLARAK DENİZLİ SANAYİ ODASI İŞ BİRLİĞİYLE 14 EKİM 2025'TE "DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YATIRIM TRENDLERİ & GÜNCEL GELİŞMELER" BAŞLIKLI KAPSAMLI BİR SEMİNER DÜZENLEDİK.***

Yönetici Ortağımız Ersin Nazalı'nın da katılım sağladığı 14 Ekim 2025 tarihinde Denizli Sanayi Odası'nda gerçekleşen etkinliğimizde küresel ve yerel yatırım ortamındaki güncel gelişmeler, sektör spesifik analizleri ve gelecek dönem öngörüleri ele alındı.

Konuşmacılar arasında Taxim Capital & Alkima Partners kurucularından M. Yalçın Nak, Sharks&Partners kurucularından Mehmet Çelikol ve Aegean Capital ortaklarından Ebru Yarıkkaya'nın bulunduğu etkinlikte yatırımcılar, girişimciler ve iş dünyası profesyonelleri bir araya gelerek güncel yatırım trendleri hakkında görüş alışverişlerinde bulunma fırsatı elde ettiler.

◊ ***İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ'NDE "INTERNATİONAL W@COMPETİTİON TR"NİN EV SAHİPLİĞİNDE DÜZENLENEN "ANTİTRÖST VE KARTELLERE YÖNELİK REKABET HUKUKU UYGULAMALARI KONFERANSI"NDA YER ALMAKTAN GURUR DUYDUK.***

3 Ekim Cuma günü İstanbul Bilgi Üniversitesi Santral İstanbul Kampüsü'nde gerçekleşen panelde, ofisimizi M&A, Bilişim ve Gizlilik departmanı ortağımız Ayşe Ülkü Yalaz temsil etti.

Fabienne Siredey-Garnier'ın moderatör olduğu panelde Ayşe Ülkü Yalaz, "Veri Odaklı Piyasalarda Rekabet Politikası ve Uygulaması" başlıklı panelde konuşmacı olarak yer aldı.

◊ ***20. EGE İNSAN YÖNETİM ZİRVESİNDE YER ALMAKTAN MUTLULUK DUYUYORUZ.***

18-19 Eylül 2025 tarihinde İzmir 9 DEÜ Sabancı Kültür Merkezi'nde gerçekleşen "İnsan, Hukuk ve Teknolojiyle Dönüşen İşin Geleceğinde Ritmi Yakala" oturumuna konuşmacı olarak İş Hukuku departmanı ortağımız Av. Nazif KARATAŞ katılmıştır.

ÇALIŞMA ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE İŞVERENİN FESİH HAKKI

Nazif KARATAŞ
İş Hukuku Ortağı

Hilal ESENBAY
Stj. Avukat

ÖZET

İş ilişkilerinde zaman içerisinde ortaya çıkan ihtiyaçlar, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma ihtimalini gündeme getirmektedir. Ancak bu değişikliklerin iş sözleşmesinin esaslı unsurlarını etkilemesi durumunda, yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi, işverenin yapacağı esaslı değişikliklerin usul ve sınırlarını belirleyerek, işçi ve işvereni koruma amacı taşımaktadır.

Esaslı değişiklik kavramı ve bu değişikliklere işçinin onay vermemesi halinde gündeme gelen fesih süreci, mevzuat, öğretideki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında ve özellikle geçerli fesih denetimi kapsamında yerindelik, tutarlılık, keyfilik, gereklilik, ölçülülük, feshin son çare olması ve sosyal seçim ilkeleri ayrı ayrı ele alınmalıdır. Bu çerçevede işverenin karar alma özgürlüğü ile işçinin çalışma hakkı arasındaki hassas denge korunmalıdır.

Sonuç itibarıyla, çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve buna bağlı fesih işlemlerinde yalnızca yasal çerçeveye uyulması yeterli olmayıp, işverenin dürüstlük kuralı, ölçülülük ve işçinin haklarının korunmasına yönelik yükümlülükleri de dikkate alınmalıdır. Böylelikle iş ilişkilerinde hem işverenin işletmesel ihtiyaçları hem de işçinin hukuki güvencesi arasında denge sağlanabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Esaslı Değişiklik, İşçi Onayı, Çalışma Koşulları.

GİRİŞ

Çalışma ilişkilerinin doğası gereği dinamik bir yapıya sahip olması, işverenlerin işin yürütümüne ilişkin koşulları zaman zaman yeniden değerlendirmelerini ve gerekli gördükleri değişiklikleri yapmalarını zorunlu kılmaktadır. Ancak bu değerlendirme ve değişiklikler, işçi-işveren ilişkisinin temelini oluşturan iş sözleşmesi ile güvence altına alınan çalışma şartlarında esaslı farklılıklar yaratacak nitelikte olduğunda, yalnızca işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilemeyecektir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi, bu noktada devreye girerek esaslı değişiklik kavramının sınırlarını ve bu değişikliklerin hukukiliğini belirleyen çerçeveyi çizmektedir.

Bu çalışmada, çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı hem işçi hem işveren perspektifinden ele alınarak, yürürlükteki mevzuat uyarınca işverenin bu tür değişiklikleri gerçekleştirebilme koşulları ile iş sözleşmesinin feshi durumunda uygulanacak geçerli neden denetimi detaylı olarak incelenmiştir.

Özellikle Yargıtay içtihatları ışığında geliştirilen ölçütler üzerinden yapılan analizler, işverenin değişiklik yapma iradesi ile işçinin çalışma hakkı arasındaki hassas dengenin korunmasına dikkat çekmeyi hedeflemektedir.

I. Konuya İlişkin Yasal Düzenlemeler

Bu bölümde tarihsel sıraya uygun olarak 3008, 931, 1475 ve son olarak yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki esaslı değişiklik hükümleri incelenecektir.

Cumhuriyet tarihimizin ilk iş kanunu, 8 Haziran 1936'da kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Esaslı değişiklik 3008 sayılı ilk İş Kanunu'muzda ayrı bir madde hükmü olarak yer almamakta ve işçinin iş akdini feshedebileceği genel sebeplerin düzenlendiği madde 15 içerisinde aşağıda alıntılayacağımız biçimde bir bent olarak bulunmaktadır:

"Madde 15: Müddeti muayyen olsun veya olmasın, sürekli iş akidlerinde işçi, aşağıda sayılı hallerde, dilerse akdi, müddetin hitamından evvel veya ihbar mühletini beklemeksizin, derhal feshetmek hakkını haizdir:... e) Ücret, parça başına veya iş miktarı üzerinden tediye edilmek mukarrer olup da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı veya miktardan az iş verilerek başka bir gün fazla işle bu eksik telâfi edilmezse ***yahut iş şartları esaslı bir tarzda tebdil, tadil edilir veya tatbik edilmezse*** *(mukavelede bu fikradaki haller hakkında başka türlü kayıd bulunmamak şartile)...*

Madde metninden anlaşılacağı üzere, *"iş şartlarının esaslı bir tarzda tadil edilmesi"* yani esaslı değişiklik, işçi bakımından fesih nedeni olarak düzenlenmiş; bununla beraber başkaca detaylı düzenlemeye yer verilmemiştir.

3008 sayılı İş Kanunu'ndan sonraki iş kanunu, 28 Temmuz 1967'de kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu'muzdur. Bu Kanun'da da 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile paralel şekilde, esaslı değişikliğe ilişkin müstakil bir maddeye yer verilmemiş ve esaslı değişiklik düzenlemesine işçinin bildirimsiz fesih hakkı başlıklı aşağıda alıntıladığımız 16. maddede yer verilmiştir:

"Madde 16: Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet akitlerinde işçi, aşağıda yazılı hallerde, dilerse akdi sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin feshedebilir... e) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, ***yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa;*** *(Sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartiyle.)"*

Cumhuriyet tarihimizin üçüncü iş kanunu olan 25 Ağustos 1971 kabul tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nda da önceki (3008 ve 931 sayılı) Kanun'lara benzer şekilde esaslı değişiklik için ayrı bir hükme yer verilmemiş, işçinin bildirimsiz fesih hakkı başlıklı 16. maddede *"e) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut* ***iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa;*** *(sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartiyle.)"* şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Geçen zaman içinde çalışma hayatındaki gelişim ve değişimler göz önünde bulundurularak düzenlenen 4857 sayılı güncel İş Kanunu, esaslı değişikliğin en detaylı ve müstakil biçimde işlendiği kanun olma özelliğini haizdir. 22. madde altında yer verilen işbu hüküm ve önceki kanunlardan farklı olarak iş hukukumuza getirdiği yenilikler aşağıdaki bölümlerde ele alınacaktır.

II. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Uygulanması

A. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişikliğin Mahiyeti

Çalışma koşulları kavramı ile kastedilen, işçinin ücreti, izin ve tatilleri (yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatiller, hafta tatili vb.), iş tanımı, işin niteliği ve çalışma türü gibi tüm koşullardır. Çalışma koşulları, İş Kanunu, ilgili yönetmelikler, toplu iş sözleşmesi ve en nihayetinde iş sözleşmesiyle belirlenir. Dolayısıyla işçi ve işveren; özlük hakları, çalışma koşulları gibi hususları karşılıklı mutabakat halinde belirlerler. Fakat her ne kadar çalışma koşulları karşılıklı mutabakat halinde belirlenmiş olsa dahi zaman içerisinde yaşanan değişimler çalışma koşullarının yeniden ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Şayet bu koşullarda yapılan değişiklikler işçi aleyhine olma niteliği taşıyorlarsa yani işçinin yukarıda bahsettiğimiz çalışma koşullarını ağırlaştırıcı değişiklikler iseler, her bir işçi ve olay özelinde değerlendirilmek kaydıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer verilen hüküm kapsamına gireceklerdir. Fakat

bu ağırlıkta olmayan değişiklikler işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilecektir. Bu sebeple özellikle 22. maddenin analiz edilmesi ve esaslı değişikliğin sınırlarının tespiti önem arz etmektedir.

Bir önceki bölümde yer verdiğimiz üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca *"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir."*

4857 sayılı İş Kanunu ile bu hüküm düzenlenmeden önce ise 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nda farklı bir rejim benimsenmişti. Bu dönemde işçi, kendisi aleyhine işveren tarafından getirilen esaslı değişikliği açık ya da örtülü şekilde kabul etmek ya da iş akdini haklı nedenle feshetmek imkanlarına sahip olmakla birlikte bahse konu haklı fesih neticesinde, güncel düzenlemenin aksine yalnızca kıdem tazminatına hak kazanabiliyor; yani sözleşmenin işveren tarafından feshi neticesinde kendisine tanınan diğer haklara ve ayrıca ihbar tazminatına hak kazanamıyordu.

B. Değişikliğin Uygulanmasında Usul

Güncel iş mevzuatımızda ise işveren bakımından iki yol doğmaktadır: işveren ya yapmak istediği değişikliği yapmayacak ya da işçinin iş akdini feshetmek durumunda kalacaktır. Dolayısıyla iş akdi işveren tarafından feshedildiğinden işçi kıdem tazminatına hak kazanmasının yanında sözleşmenin işveren tarafından feshi neticesinde kendisine tanınan diğer haklara ve ihbar tazminatına hak kazanmaktadır. Ayrıca koşullarının oluşmuş olması halinde iş güvencesi hükümlerinden de yararlanacaktır. Bu durumda iş güvencesinden yararlanmaya bağlı sonuçlar da doğmakta; fesih geçersiz kabul edilebilmekte ve işe iade de gündeme gelebilmektedir. Yanı sıra bu noktada önemle üzerinde durmak gerekir ki 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde getirilen düzenleme yalnızca iş güvencesi kapsamında kalan iş ilişkilerine uygulanmamakta ve bu güvencenin kapsamı dışındaki iş ilişkilerinde de devreye girmektedir.

İşverenin yaptığı esaslı değişikliğe ilişkin olarak işçiye yazılı değişiklik önerisinde bulunması gerekmektedir. Değişiklik önerisinin yazılı biçimde yapılması geçerlilik şartıdır. Yanı sıra bahse konu öneri açık ve belirgin olmalı; ayrıca işçilere toplu bir duyuru şeklinde değil bizzat ayrı ayrı yöneltilmelidir. Sayılan koşulların sağlanmadığı durumda yapılan değişiklik önerisi işçiyi bağlamayacaktır. İşveren usulüne uygun şekilde bu bildirimi yaptıktan sonra işçinin 6 günlük bir yasal düşünme süresi bulunmaktadır. Bahse konu süre düzenlemesi nisbi emredici bir hüküm olup işçi lehine değiştirilebilir, yani kısaltılamaz; fakat işçi lehine olduğundan uzatılabilmesi mümkündür. Sürenin sonunda işçi öneriyi yine yazılı şekilde kabul ederse, değişen çalışma koşulları kendisine uygulanır. Kabul etmediği durumda ise iş sözleşmesi kurulduğu andaki koşullarıyla uygulanmaya devam eder. Bu halde işverenin önünde iki imkân bulunmaktadır: bahse konu değişiklikten vazgeçebilir yahut aşağıdaki bölümlerde detaylı şekilde ele alacağımız üzere geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak suretiyle bildirim sürelerine uyarak işçinin iş akdini feshedebilir. Bu durumda işçinin işe iade davası açabilmesi mümkündür. Yargı mercileri tarafından geçerli bir fesih nedeni bulunmadığına hükmedilmesi halinde ise geçersiz feshin sonuçları doğacak ve işçi değişiklik önerisi öncesi çalışma koşullarında görevini ifa etmeye devam edecektir.

C. İşçinin Esaslı Değişikliği Kabul Etmemesi Hali

I. Fesihte Geçerli Neden Kavramı

Önceki bölümlerde yer verdiğimiz üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde *"İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin*

geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." ifadesine yer verilmek suretiyle işverenin değişiklik feshi yapabilmesi için, yapılan bu değişikliğin geçerli nedene dayanması gerektiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla esaslı değişiklik sebepli feshin özünü anlayabilmek için geçerli neden kavramının doğru biçimde analiz edilmesi hayati önemi haizdir. Bu önemli konuda doktrinin de fikir ürettiğini ve çeşitli tartışmalar bulunduğunu ayrıca ifade etmemiz gerekir.

Azınlık görüşe göre, değişiklik feshi, geçerli nedenle feshe kıyasla daha hafif denetim ölçütlerine tabi tutulmalıdır. Zira değişiklik feshinde işveren önce çalışma koşullarında değişiklik yoluna gitmiş ve değişikliğin reddedilmesi sonucunda değişiklik feshine başvurmuştur. Çalışma koşullarının değiştirilmesi, iş sözleşmesinin feshine göre daha hafif bir müdahale oluşturduğundan, değişikliği kabul etmeyen işçinin buna katlanması gerektiği yani değişiklik feshinde, iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesine göre daha hafif bir denetimin uygulanması daha uygun bir tercih olarak görünmektedir.[1]

Doktrinde ağırlıkla benimsenen ve içtihatta da kendisine yer bulan baskın görüşe göre ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde aynı Kanun'un sırasıyla "süreli fesih" ve "feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 17 ve 18. maddelerine atıfta bulunulduğundan çalışmamızın konusunu teşkil eden esaslı değişiklik feshindeki geçerli neden kavramı ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 ve 18. maddelerinde yer bulan geçerli nedenler paralellik arz etmelidir. Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de bir kararında *"(...) Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır".*[2] ifadeleriyle bu görüşün altını çizmiştir.

II. Geçerli Neden Denetimi

Bu kısımda bir önceki bölümde ele aldığımız geçerli neden kavramı sırasıyla yerindelik, tutarlılık, keyfilik, gereklilik, ölçülülük, feshin son çare olması ilkesi ve sosyal seçim ilkesi ışığında incelenecektir.

a. Yerindelik denetimi

Yerindelik denetimi kapsamında Anayasa'nın çalışma ve sözleşme hürriyeti başlıklı 48. maddesi uyarınca işveren işletmesinde işin ve işletmenin mahiyeti bakımından özgürce düzenleme yapma hakkına sahiptir. Bu doğrultuda işverenin işletmesel kararı söz konusu olduğu durumlarda kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığına ilişkin yerindelik denetimi yapılamayacağı hususu doktrinde çoğunluk tarafından kabul edilen görüştür.[3] Yine içtihatta bu görüş benimsenmiş olup Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında işçinin iş sözleşmesinin işletmesel sebeplerle feshedilmesi sonucunu doğuran, işverenin işletmesel kararının yararlı ve amaca uygun olup olmadığı yönünde bir incelemenin yapılamayacağı, bir başka ifadeyle işletmesel kararın yerindelik denetimine tabi tutulamayacağı belirtilmiştir.[4]

Dolayısıyla özetle işverenin tüm risklerini üstlenerek aldığı işletmesel kararların yargısal denetime tabi tutulamayacağını, aksi bir kabulün ise anayasal girişim özgürlüğüne açıkça müdahale anlamına geldiğini ifade etmek mümkündür.

b. Tutarlılık denetimi

Tutarlılık denetimi işverenin işletmesel kararının kalıcı ve sürekli olmasını ifade etmektedir. Ayrıca işyerinde işletmesel kararın fiili olarak uy-

1 *Tabaköz, Mert, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22.Maddesi Çerçevesinde Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Değişiklik Feshi, Bahçeşehir Üniversitesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Tezi, 2022.*

2 *Yargıtay 9. HD., 15.12.2008, E. 2007/34586, K. 2008/33685*

3 *Ekmekçi, Ömer, "4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine", Mercek, S. 28, Ekim 2002, s.102; Bağcı, Sevde Betül, "İşletme, İşyeri veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Fesih Sebebinin Yargısal Denetimi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2019.*

4 *9. HD., E. 2017/25827 K. 2018/4222 T. 26.2.2018*

gulanması aranmaktadır. Fiili uygulamanın söz konusu olmadığı sözde kararların tespiti halinde değişiklik feshinin geçerli nedene dayanmadığı iddiasıyla karşılaşılması kuvvetle muhtemeldir. Ek olarak, değişiklik feshi öncesi ve sonrası düzen bakımından çelişkili uygulamalar yapılmamış olması gerekmektedir. Bu durumu örneklendirmek gerekirse işçinin işten çıkardığı işçi yerine aynı pozisyonda yeni bir işçi alması halinde önceki işten çıkarma tutarlılık denetiminden geçemeyecektir. Fakat bu noktada önemle belirtmek gerekir ki tutarlılık denetimi özelinde çelişkili davranış kavramı somut olayın kendine özgü koşulları bazında ele alınmalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bir kararında *"Davacının iş sözleşmesi, davalı işverenin kamu borçları, bazı işlerin hizmet alımı yoluyla yaptırılması ve ortaya çıkan personel fazlalığı yanında hizmetine ihtiyaç duyulmaması nedeniyle feshedilmiştir. Davalı işveren, iş sözleşmesinin feshinde toplu iş sözleşmesinin 32. maddesinde belirtilen tenkisat kuralına uyulduğunu da ayrıca belirtmiştir….. Ancak davalı işverenin…….. objektif kriterler getirmediği, ayrıca fesih nedeni ile çelişen uygulamalara girerek yeni işçi aldığı anlaşılmıştır. … Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, davalı işveren işletmesel kararın uygulanmasında tutarlı davranmamıştır. Davalı işveren tarafından gerçekleştirilen iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanmadığı sabittir."*[5] ifadeleriyle bu duruma açıklık getirmiş ve işçinin iş akdinin işveren tarafından gerek ekonomik nedenlerden, gerekse hizmetine ihtiyacın kalmaması ve işçinin istihdam fazlalığı oluşturması gibi durumunda feshin geçerli sebebe dayandığının kabul edilmesi için, işverenin işletmesel kararın uygulanmasında tutarlı davranması, fesih ile çelişen uygulamalarda bulunmaması gerektiğini vurgulamıştır.

c. Keyfilik denetimi

Keyfilik denetimi dayanağını Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi *"Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz."* hükmünden almaktadır. Dürüstlük kuralına aykırı şekilde yani hakkın kötüye kullanımı niteliğindeki keyfi işletmesel kararlar bu bakımdan esaslı değişiklikte geçerli neden kapsamına alınamayacaktır. Nitekim Yargıtay da bu hususu *"İş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır. Keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığını işçi iddia ettiğinden, genel ispat kuralı gereği, işçi bu durumu kanıtlamalıdır.*[6]*"* biçiminde ifade etmiştir.

d. Gereklilik denetimi

Bu aşamada iş sözleşmesinin feshinin işveren bakımından kaçınılmaz olup olmadığı değerlendirilecektir. Gereklilik denetimi işverenin ulaşmak istediği işletmesel duruma, yani işletmede bahse konu değişikliğin amacına; daha hafif bir değişiklik önerisiyle ulaşılmasının mümkün olup olmadığının denetlenmesidir. Yargıtay içtihadınca bu denetimin alınan kararın kanuna ve sözleşmeye uygun olup olmadığı hususunda yapılması gerekmektedir.

e. Ölçülülük denetimi

Ölçülülük denetimi dayanağını Anayasa'mızın "temel hak ve özgürlüklerin sınırlanması" başlıklı 13. maddesinde bulmaktadır. Bu hüküm uyarınca *"Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve özüne, demokratik toplum düzenine, laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."* Bahse konu anayasal düzenlemeyle getirilen ölçülülük ilkesi, iş güvencesi hukukunun da temelini oluşturmaktadır. Ölçülülük ilkesi ile işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeniyle işveren tarafından yapılan feshin kaçınılmaz olup olmadığı noktasında bir değerlendirme yapılır. Ölçülülük ilkesi; elverişlilik, gereklilik ve oranlılık ilkeleri olarak üç etapta incelenir. Elverişlilik ilkesiyle uygulanmak istenen tedbir yani işverenin işçiye yönelttiği değişiklik önerisi ile ulaşmak istediği işletmesel amaç arasındaki elverişlilik durumu incelenmektedir. Gereklilik ilkesi, elverişlilik değerlendirmesi yapıldıktan sonra ulaşılmak

5 *Y. 9. HD. E. 2007/11913, K.2007/29307, T. 08.10.2007*
6 *9. HD., E. 2017/19901 K. 2017/6567 T. 17.04.2017*

istenen amaç bakımından, aynı derecede etkili ancak başkasının hukukça korunan alanına daha az zarar verecek tedbirin gerekli olup olmadığının değerlendirilmesidir.[7] Son olarak oranlılık ilkesi ile ise uygulanmak istenen tedbir yani işverenin işçiye yönelttiği değişiklik önerisi ile ulaşmak istediği işletmesel amaç arasındaki oranlılık durumu incelenmektedir. Bu kapsamda işverenin öncelikli olarak fesih dışında hangi alternatif yollara başvurabileceğini saptaması gerekmektedir. Örneğin fesih yerine işçinin görev tanımı, departmanı yahut işyeri değiştirilebilir.

f. Feshin son çare olması ilkesi (Ultima ratio)

"Ultima ratio" başvurulması gereken son çare, son önlem anlamına gelmektedir. Feshin son çare olması ilkesi dayanağını yukarıdaki bölümde de ele aldığımız Medeni Kanun'un 2. maddesinde düzenlenmiş olan sözleşmeye bağlılık ve sözleşmenin dürüstlük kuralları doğrultusunda ifa edilmesi esasından almaktadır.

Bu ilke değişiklik feshinde geçerli neden kapsamında ele alındığında ise işverenin önerdiği değişiklik gerçekleştirilmeksizin işçinin iş sözleşmesinin sürdürülmesi mümkün olmayacaksa geçerli sebep bakımından illiyet bağı kurulmuş olacaktır. Buna karşın, fesih sebebinin varlığına rağmen, işyerinde işçinin çalışma olanağı ortadan kalkmıyorsa geçerli sebep ile fesih işlemi arasında illiyet bağı kurulmadığından bahsedilebilecektir. Zira işverenin işletmesel kararla varmak istediği hedefe fesihten başka bir yol ile ulaşılabildiği hallerde işletmesel karara dayanarak yapılmak istenen fesih için geçerli bir nedenin varlığından söz edilmesi mümkün değildir. Yani işveren feshe başvurmadan önce, bütün önlemleri almasına rağmen işçinin işyerindeki işini kaybetmesine yine de engel olamadığı durumda son çare olarak feshe başvurmalıdır. Dolayısıyla yukarıda bahsettiğimiz hususlar dikkate alınarak konu değerlendirildiğinde asıl önemli olanın, işçi ile işveren arasındaki sözleşmeye bağlılık ilkesi kapsamında iş ilişkisinin varlığını korumak olduğu görülmektedir. Bu noktada fesih istisnai durum teşkil etmektedir. Feshin kaçınılmazlığından söz edebilmek için ise, işletmesel karar ile öngörülen amaca fesih dışında başka bir yolla ulaşmak mümkün olmamalıdır. Bu nedenle feshe son çare olarak başvurulması gerekmekte olup feshin son çare olması denetimi kapsamında fesihten kaçınma imkânın bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır.

Nitekim Yargıtay kararına konu bir davada işçi, iş sözleşmesinin feshedildiğini, feshin geçerli sebebe dayanmadığını, feshin son çare olması gerektiği, ancak işverenin bu durumu dikkate almadığını belirterek işe iadesini talep etmiş, işveren de işçiyi başka işlerde değerlendirebilme imkânını araştırdığını, şirket bünyesinde başka iş bulunmadığını, uygun iş bulunması konusunda üzerine düşeni yaptığını ancak bu durumunda yeterli olmadığını, işçiye uygun boş pozisyon bulunmadığını, işçinin yasal haklarının tamamını ödeyerek iş sözleşmesini geçerli sebebe dayanarak feshettiğini belirtmiştir. Yargıtay ise somut olay karşısında, 4857 sayılı İş Kanunu 31. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen askerlik dolayısıyla işten ayrılan daha sonra bu ödevin sona ermesi ile yeniden işe başvuran işçiyi, boş kadro olmasına rağmen işverenin işe almaması söz konusu olması durumunda işverenin, askerlik sonrasında işe başvuruda bulunup bulunmayacağı belli olmayan bu işçileri başvuru üzerine işe almasıyla işyerinde boş kadronun bulunduğunun anlaşıldığını, bu boş kadroların iş güvencesi kapsamındaki işçilere feshin son çare olması ilkesi kapsamında önerilmediği gerekçesi ile feshin geçersizliğine karar vermiştir.[8]

g. Sosyal seçim ilkesi

Sosyal seçim ilkesi, zayıf konumda olanın korunması gayesiyle, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde belirli kriterlere uyularak seçim yapılma yükümlülüğü, yani iş, işyeri ve işletme gereklerinden kaynaklı oluşan işçi fazlalığını, iş sözleşmesi feshedilecek işçileri belirlemek sure-

7 *Saygın, Engin, "Ölçülülük İlkesine Yönelik Türk ve İngiliz İdare Hukuku Yaklaşımı Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz", Ankara Barosu Dergisi, 2017/2, s.68.*

8 *Y. 9. HD., E. 2013/15658 K. 2014/3208 T. 4.2.2014.*

tiyle somutlaştıracak araç olarak tanımlanabilir.[9] Doktrinde sosyal seçim ilkesini kabul edenler azınlıktadır. Bu görüşe göre, sosyal seçime gidilebilmesi için işyeri gereklerinden dolayı feshin kaçınılmaz hale gelmesi veya bazı iş tanımlarının ortadan kalkması nedeniyle, işçilerin iş akitlerinin işverence feshinin kaçınılmaz olması gerekmektedir. Sosyal seçim için bu kapsamda, fesih işlemini gerçekleştirmeden önce işçiler arasında bir değerlendirme yapılmalı ve sosyal açıdan korunmaya muhtaç işçiler ile iş akdinin devamı sağlanırken, sosyal açıdan daha az korunmaya muhtaç işçilerin iş akitlerine son verilmelidir.[10] Bu görüşe göre, işyeri gerekleri nedeniyle iş akdine son verilecek işçileri seçerken onların sosyal açıdan korunmaya muhtaç olup olmadıklarının dikkate alınması işverenin gözetim borcu kapsamındadır. Dolayısıyla Türk İş Hukuku'nda da tıpkı Almanya, Fransa, İsveç ve Hollanda iş hukuku sistemlerinde olduğu gibi kıdem, emeklilik, engellilik gibi sosyal ölçütlerin dikkate alınması gerektiği savunulmaktadır. Buna karşın baskın görüş sosyal seçim konusunda somut yasal bir düzenlemenin olmadığından hareketle, işverence işyeri gereklerine dayanarak iş sözleşmesi sona erdirilecek olan işçilerin seçiminde, sosyal seçimde bulunma zorunluluğunun bulunmadığı yönündedir. Bu görüşe göre, sosyal seçim ilkesinin benimsenmesi hukuki güvenlik ve hukuki açıklık esaslarına aykırı niteliktedir. Bu sebeple işverene yasa ile getirilmemiş, içeriği ve koşulları belirsiz bir yükümlülüğün yükletilmesinin isabetli olmayacaktır.

Yargıtay'ın yeni tarihli kararları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen "eşit işlem borcuna aykırılık" ve 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu"nun 24. ve devamı maddelerinde "sendika üyesi işçileri koruyucu düzenlemeler" dışında, işletme gerekleri ile fesihte, iş akdi feshedilecek işçilerin belirlenmesinde yasa ile belirlenmiş bir kritere veya sosyal bir seçim şartına yer verilmediği, bir diğer ifadeyle, işverenin işletmesel kararı sonucunda iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde sosyal seçim şartına uyma zorunluluğunun olmadığı yönündedir.[11] Fakat iş sözleşmesinde ile işçi çıkartılmasına ilişkin bazı kriterlere uyulacağına yer verilmiş ise ya da işverenin iş akdi fesihlerinde bazı kriterleri gözettiği biçiminde işyeri uygulaması bulunduğu iddiası mevcutsa işverenin bu kriterlere uyup uymadığının denetlenmesi gerekmektedir. Yargılama esnasında işçilerin seçimi konusuna ilişkin denetimi güncel içtihat ve doktrindeki baskın görüş ışığında ancak bu kapsamda olabilecektir.

D. Ekonomik Gerekçelerle Yapılan Değişiklikler ve Ölçüleri

Yukarıdaki bölümlerde yasal çerçevesi ve doktrinsel boyutlarıyla ele aldığımız üzere temelde mali konularda değişiklik sebepli fesihlerin ardına saklanılmasının mümkün olmadığını söylemek yerinde olacaktır. Konuyu daha somut biçimde ele almak ve işverenlerin günlük iş yaşamında sıklıkla karşılaştıkları örnekleri esaslı değişiklik denetimine tabi tutmak adına bu bölümde spesifik vakalardan ilerlemeyi uygun görmekteyiz.

İlk olarak bir işverenlikte işçilere verilen yemek kartı uygulamasının ekonomik güçlükler ileri sürülerek kaldırıldığı bir örneği bir önceki bölümde ele alınan ölçütler ışığında değerlendirmek gerekirse bahse konu uygulama işverenin işletmesel kararı kapsamında kalacağından yerindelik denetimi yapılamayacaktır. Tutarlılık denetimi bakımından bir değerlendirme yapılacak olursa yemek kartı uygulamasının kaldırılması fiili olarak uygulanacağından bu ölçüt bakımından da herhangi bir ihlâl söz konusu olmayacaktır. Üçüncü aşamada keyfilik denetimi devreye girmektedir. Bu ölçüte göre yemek kartı uygulamasının kaldırılması hakkın kötüye kullanılması amacı taşımamalıdır. Verilen örnekte dürüstlük kuralına aykırı bir uygulama değil ekonomik güçlüklerin ileri sürüldüğü bir durum mevcut bulunduğundan keyfilik denetimi bakımından da bir ihlâl söz konusu değildir. Gereklilik denetimi

9 *Alpagut, Gülsevil, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara, 2007, s.97.*

10 *Güzel, Ali, «İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi», Yargıtay›ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, Ankara, Kamu İş, 2012, s.227,228.*

11 *Yargıtay 9. HD., E. 2015/1199 K. 2015/6314 T. 12.2.2015, Yargıtay 9. HD., E. 2014/36925 K. 2015/6316 T. 12.02.2015.*

aşamasına gelindiğinde işveren ulaşmak istediği işletmesel duruma yani bahse konu değişikliğin amacına daha hafif bir değişiklik uygulamasıyla örneğin yemek kartının kaldırılması yerine yemekhanede yemek verilmesiyle ulaşabileceğinden alınan tedbirin gerekli olduğu sonucuna ulaşılamayacaktır. Dolayısıyla verilen örnek gereklilik denetimini geçemediğinden işveren tarafından geçerli bir neden olduğu düşünülemeyecektir. Bu halde işçi hak kaybı yaşadığından geçerli neden kavramına sığınarak işverenin fesih yapması yukarıdaki bölümde ele aldığımız denetim ölçütlerinin ihlâli sonucunu doğuracaktır.

Yukarıdaki örneği esaslı değişiklik denetimi bağlamında revize etmek ve yeniden denetime tabi tutmak gerekirse örneğin aylık 10.000 TL tutarında tanımlanan yemek kartı uygulaması yerine işçilere işyeri yemekhanesinde yemek sağlanması durumunun esaslı değişiklik denetiminden herhangi bir hukuki soruna takılmaksızın geçeceğini söylemek mümkün olacaktır. Zira bu durumda temelde yemek kartı uygulamasının amacı olan işçiye yemek sağlanması, bir başka yolla yani işçilere yemekhanede yemek verilmesi suretiyle yerine getirilmiş olmaktadır. İkame bir yol bulunmak suretiyle durum işverenlikçe değişen ekonomik koşullara uyarlanmakta ve işçi hak kaybı yaşamamaktadır. Dolayısıyla gereklilik denetimine takılmaksızın ölçülülük denetiminden ilerlemek mümkün olacaktır. Ölçülülük denetiminin ilk aşaması elverişliliktir. Uygulanmak istenen tedbir yani yemek kartı uygulamasının kaldırılması ve yerine yemekhanede yemek verilmesi tedbiri ile işverenin ulaşmak istediği işletmesel amaç yani ekonomik güçlüğün bertaraf edilmesi arasındaki elverişlilik durumu incelendiğinde tedbirin amaca ulaşmada elverişli olduğu düşünülebilecektir. İkinci aşama olan gereklilik ilkesi bakımından ise yemek kartı uygulamasının kaldırılmasına karşın yerine aynı derecede etkili ve işçinin hukukça korunan alanına daha az zarar veren bir tedbir olduğundan denetimin bu aşaması da sağlanmıştır. Ölçülülük denetimindeki son aşama olan oranlılık ilkesi ise işverenin işçiye yönelttiği değişiklik önerisi yani yemekhanede yemek verilmesi ile ulaşmak istediği işletmesel amaç yani ekonomik güçlükten kurtulmak arasında orantı bulunmasıdır. İşveren yemek kartının kaldırılması yerine yemekhane uygulamasına geçtiğinden yani hangi alternatif yollara başvurabileceğini saptadığından oranlılık ilkesinin sağlandığı söylenebilecektir. Dolayısıyla ikinci örnekte esaslı değişiklikte geçerli neden denetimine herhangi bir aykırılık bulunmamaktadır.

Değerlendirmelerimize bu perspektifle devam edecek olursak örneğin işçilere ulaşım masraflarının karşılanması maksadıyla verilen yol parasının tamamen kaldırılması yahut miktarının ekonomik gerekçeler gösterilerek azaltılması mümkün değilken yol parası yerine işçilere servis sağlanması esaslı değişiklik kurumunun ruhuna uygun düşecektir.

SONUÇ

Çalışma şartlarında esaslı değişiklik, özellikle mali gerekçeler söz konusu olduğunda iş hukukunun hem teorik hem de uygulamaya dönük tartışmalı alanlarından birini teşkil etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesiyle birlikte işverenin işçiye yönelttiği değişiklik önerisinin yazılı olması, açıkça belirtilmesi ve işçinin altı iş günü içinde bu değişikliği yazılı olarak kabul etmesi gerekliliği getirilmiş; aksi takdirde bu değişikliğin işçiyi bağlamayacağı hükme bağlanmıştır.

İşverenin bu durumda fesih yoluna gitmesi halinde ise fesih işleminin geçerli bir nedene dayanması gerekmektedir. Bu noktada yerindelik, tutarlılık, keyfilik, gereklilik, ölçülülük, feshin son çare olması ve sosyal seçim gibi denetim ilkeleri devreye girmekte ve yargı mercileri tarafından fesih işlemi bu çerçevede değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, işverenin çalışma koşullarında yapacağı değişikliklerin hukuka uygunluğu yalnızca mevzuat hükümlerine uygunlukla değil aynı zamanda bu değişikliğin işçi aleyhine sonuçlar doğurup doğurmadığı, işverenin samimi ve ölçülü hareket edip etmediği gibi unsurlarla da yakından ilgilidir. Esaslı değişiklik ve buna bağlı fesih hallerinde, işçinin haklarının korunması kadar işverenin işletmesel ihtiyaçlarının da gözetilmesi gerekmekte; bu bağlamda hukukun amacı olan adil denge sağlanmaya çalışılmaktadır.

PAYLARI BORSADA İŞLEM GÖREN HALKA AÇIK ŞİRKETLERDE PAY GERİ ALIMLARI

Osman Nezih Avgın
Avukat

ÖZET

*Uygulamada payları Borsa İstanbul A.Ş. Pay Piyasası'nda (**"Borsa"**) işlem gören halka açık şirketler, elde ettikleri kârı çeşitli gerekçelerle kendi paylarını geri alarak değerlendirmeyi tercih edebilmektedir. Türk Hukukunda öncelikle 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (**"TTK"**) ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu (**"SPKn"**) olmak üzere pay geri alım hususu II-22.1 sayılı Geri Alınan Paylar Tebliği'nde (**"GAP Tebliği"**) düzenlenmektedir.*

*Diğer yandan özellikle sermaye piyasalarını olumsuz yönde etkileyen kitlesel olaylar yaşandığı dönemlerde pay geri alımlarının artış gösterdiği görülmekte ve Sermaye Piyasası Kurul'u (**"Kurul"**) da bu dönemlerde basın duyuruları veya ilke kararları yayımlayarak uygulamaya pay geri alımlarını teşvik edici doğrultuda yön vermektedir. Yazımızda öncelikle şirketlerin neden pay geri alımlarını tercih ettiğine değinilmiştir. Sonrasında hukukumuzda başta TTK ve SPKn olmak üzere GAP Tebliği ve Kurul'un düzenleyici işlemleri yoluyla pay geri alımlarının nasıl düzenlendiği açıklanmıştır.*

Anahtar Kelimeler: Borsa, Pay Geri Alım, Sermaye Piyasası Kurulu, Anonim Şirket.

GİRİŞ

Şirketler açısından en temel yönetim konularından biri, elde edilen kârın nasıl değerlendirileceğidir. Payları Borsa'da işlem gören halka açık şirketlerin elde ettikleri kârı değerlendirme yöntemlerinden biri, kendi paylarını satın almalarıdır (iktisap). İşbu yazımızda da payları Borsa'da işlem gören halka açık şirketlerin pay geri alımlarının hukuki boyutu incelenmektedir. Ancak öncelikle, şirketlerin neden kendi paylarını satın alma yoluna gittiklerine dair başlıca sebepler de kısaca açıklanacaktır.

I. ŞİRKETLERİN KENDİ PAYLARINI ALMA SEBEPLERİ

Ülkemizde, pay geri alım programı açıklayan şirketlerin sayısında son yıllarda artış gözlemlenmektedir. Şirketler farklı ekonomik ve stratejik sebeplerle pay geri alım programlarını tercih edebilmektedir.

Örneğin, şirketin Borsa'da işlem gören pay fiyatının gerçek değerini yansıtmadığı ve olması gerekenden düşük seviyelerde işlem gördüğü kanısında olan bir şirket, paylarını geri alarak hem piyasaya bu yönde mesaj verebilir hem de pay fiyatının adil değer olarak düşünülen fiyatına yaklaşmasını sağlamayı hedefleyebilir.[1] Nitekim bu gerekçeyle, ülkemizde özellikle pandemi döneminde, 2023 yılında yaşanan deprem felaketi sonrasında ve son olarak 2025 yılının mart ayında meydana gelen siyasi gelişmelerin ardından Borsa'da yaşanan düşüşler sonucunda, çok sayıda halka açık şirket pay geri alım programı açıklamıştır.

Pay geri alımına ilişkin bir diğer gerekçe ise, pay başına düşen kârın artırılmasıdır. Yatırımcıların şirket finansallarını değerlendirirken dikkat ettiği temel göstergelerden biri, pay başına düşen kâr miktarıdır. Şirketin kendi paylarını iktisap etmesi, dolaşımdaki pay sayısını azaltacağından, toplam kâr değişmese bile pay başına düşen kâr miktarı artacaktır.[2] Pay başına düşen kâr miktarının yüksek görünmesi de şirketi yatırımcılar gözünde cazip kılabilmektedir.

1 *Stock Buybacks: Background and Reform Proposals, Unites States Congressional Research Service, Son erişim tarihi: Eylül 30, 2025, https://crsreports.congress.gov/product/pdf/LSB/LSB10266*

2 *Stock Buybacks: Why Do Companies Buy Back Shares?, Investopedia, Son Erişim Tarihi: Eylül 30, 2025, https://www.investopedia.com/terms/s/sharerepurchase.asp#:~:text=Key%20Takeaways,risk%20that%20it%20will%20fall*

Buna ek olarak, pay opsiyon planı uygulayan ya da pay senedine dönüştürülebilir borçlanma aracı ihraç eden şirketler de ilgili işlemlerden doğan yükümlülüklerini karşılamak amacıyla geri aldıkları şirket paylarını kullanabilmektedirler.[3]

II. TTK KAPSAMINDA PAY GERİ ALIMLARI

6762 sayılı Mülga Türk Ticaret Kanunu (**"eTTK"**) döneminde bazı istisnalar haricinde eTTK'nın 329. maddesi uyarınca anonim şirketlerin kendi paylarını ivaz karşılığı iktisap etmesi mümkün değildi.[4] TTK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, anonim şirketlere kendi paylarını iktisap etme olanağı tanınmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde 1980'lerden bu yana gerçekleştirilen[5] pay geri alımları ülkemizde nispeten yeni denebilecek bir uygulamadır.

Her ne kadar payları borsada işlem gören anonim şirketler öncelikli olarak sermaye piyasası mevzuatına tabi olsalar da özel düzenlemelerin bulunmadığı durumlarda genel kanun niteliğindeki TTK hükümlerine başvurulması gerekecektir. Bu nedenle, şirketlerin kendi paylarını iktisap etmelerine ilişkin TTK'nın 379. maddesi ve devamı hükümleri de dikkate alınmalıdır.

a. TTK'da Yer Alan Pay Geri Alım Şartları

TTK m. 379/1 uyarınca, bir anonim şirket kendi paylarını, esas veya çıkarılmış sermayesinin onda birini aşmamak kaydıyla veya bu oranı aşmayacak bir işlem sonucunda, ivazlı olarak iktisap edebilir. Bu hükümle birlikte TTK, şirketlere kendi paylarını geri alma imkânı tanımış; ancak bu imkânı belirli ölçüde sınırlandırarak sermayenin ve alacaklıların korunmasını amaçlamıştır.

Şirketlerin anılan hüküm kapsamında kendi paylarını iktisap edebilmeleri için genel kurul tarafından yönetim kuruluna yetki verilmesi şarttır. Bu «yetkilendirme şartı», TTK'da açıkça düzenlenmiş olup, verilen yetkinin süresi azami beş yıl ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca yetki kararında şu hususlara da açıkça yer verilmesi zorunludur: (1) iktisap edilecek payların itibarî değer sayıları, (2) toplam itibari değerleri, (3) söz konusu edilecek paylara ödenebilecek bedelin alt ve üst sınırı.

TTK'nın 379. maddesinin üçüncü fıkrasında, pay geri alımına ilişkin ek bir finansal sınırlama öngörülmüştür. Buna göre, iktisap edilecek payların bedelleri düşüldükten sonra, kalan şirket net aktifi, en az esas veya çıkarılmış sermaye ile kanun ve esas sözleşme uyarınca dağıtılmasına izin verilmeyen yedek akçelerin toplamı kadar olmalıdır. Bu düzenleme ile, pay geri alımının şirketin finansal istikrarını zedelememesi ve sermayenin korunması ilkesi gözetilmiştir.

Öte yandan, TTK'nın 379. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, sadece bedellerinin tamamı ödenmiş olan paylar geri alıma konu edilebilir. Bu hüküm, şirketin henüz taahhüt edilmiş ancak tamamen ödenmemiş sermaye yükümlülükleri altındaki payları geri alarak sermaye yapısını zayıflatmasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır.

b. Yakın ve Ciddi Bir Kayıptan Kaçınma Kavramı

TTK'nın 381. maddesi, genel kurulun, yönetim kurulunu yetkilendirmesi şartına istisna tanımıştır. Pay geri alımı yapacak olan şirket, yakın ve ciddi bir kayıptan[6] kaçınmak için gerekli olduğu takdirde, kendi paylarını, genel kurulun yetkilendirmeye ilişkin kararı olmadan da iktisap edebilir. TTK m.381'in gerekçesinde *"yakın ve ciddi bir kayıp"* kavramında belirtilen *"yakın"* sözcüğünün hem doğrudan hem de sonuçlarını hemen doğurabilecek kaybı ifade ettiği; *"kayıp"* sözcüğünün de zararı kapsadığı belirtilmiştir. Ayrıca yine söz konusu maddenin gerekçesinde yakın ve ciddi tehlike örnekleri olarak; *"şirketin,*

3 *SASA Polyester Sanayi A.Ş. 06.09.2022 tarihli Özel Durum Açıklaması, https://kap.org.tr/tr/Bildirim/1060657*

4 *Yeni TTK Uyarınca Şirketin Kendi Paylarını İktisabı, Orak Çelikboya, Leyla, Son Erişim Tarihi: Ekim 1, 2025, https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/yeni-ttk-uyarinca-sirketin-kendi-paylarini-iktisabi*

5 *Stock Buybacks: Background and Reform Proposals, Unites States Congressional Research Service*

6 *Tekinap'e göre "yakın ve ciddi kayıp" kavramı, "şirketin faaliyetlerini devam ettirmesine, malvarlığına, gelişmesine veya planlarını uygulamasına yönelmiş bulunan ya da istikrarının ve pay sahipleri arasındaki ahengin bozulmasına sebebiyet verebilecek ve sonuçları pek de uzak olmayan gelecekte doğabilecek kayıpları" ifade etmektedir. (Ünal TEKİNALP, "Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku", İstanbul 2015, s. 112)*

kendi paylarını iktisap edememesi durumunda borca batık bir kişiden alacağın tahsil edilememesi, hisse senetlerinin borsada anî düşmesi veya düşebilecek durumda bulunması, şirket hakimiyetinin başka bir grubun eline geçmesi veya geçecek olması"[7] örnekleri sayılmıştır. Her halükârda paylarını bu yolla iktisap edecek olan şirketin yönetim kurulunun, şirketin ilk genel kurul toplantısında (1) İktisabın sebep ve amacı, (2) İktisap edilen payların sayıları, itibarî değerlerinin toplamı ve sermayenin ne kadarını temsil ettiği, (3) Bedeli ve ödeme şartları, hakkında yazılı olarak bilgi vermesi zorunludur. Burada şirket yönetimine esneklik tanınmakla birlikte şeffaflık ilkesi gereğince genel kurulun bilgilendirilmesi zorunlu tutularak pay sahiplerinin denetim hakkının da korunması amaçlanmıştır.

c. Pay Geri Alım Şartlarının İstisnaları

TTK md. 382 uyarınca eğer bir şirket,

i. Esas veya çıkarılmış sermayesinin azaltılmasına ilişkin 473 (Esas Sermayenin Azaltılması) ilâ 475 inci madde hükümlerini uyguluyorsa:
ii. Küllî halefiyet kuralının gereğiyse:
iii. Bir kanuni satın alma yükümünden doğuyorsa:
iv. Bedellerinin tümü ödenmiş olmak şartıyla ve cebrî icradan, bir şirket alacağının tahsili amacına yönelikse,
v. Şirket, menkul kıymetler şirketiyse[8]

kendi paylarını 379'uncu maddede belirtilen şartlara bağlı olmaksızın iktisap edebilir.

III. SPKn VE GAP TEBLİĞİ KAPSAMINDA PAY GERİ ALIMLARI

a. Genel Olarak

2499 sayılı Mülga Sermaye Piyasası Kanunu'nda halka açık anonim şirketlerin kendi paylarının geri alımına özgü bir hüküm yer almamaktaydı.[9] SPKn'da ise halka açık şirketler bakımından pay geri alımına ilişkin hususlar ayrıca düzenlenmiştir. SPKn'nun 22. maddesi halka açık şirketlerin kendi paylarını Kurul tarafından belirlenen şartlar çerçevesinde satın alabileceklerini hükme bağlamıştır. Ayrıca aynı maddede Kurul'a düzenleme yetkisi tanınmış ve *"Kurul, halka açık şirketlerin kendi paylarını satın almasına ilişkin şartlara, işlem sınırlarına, geri alınan payların elden çıkarılması veya itfası ve bu hususların kamuya açıklanmasına ilişkin usul ve esasları da düzenler"* denilmiştir. Bu doğrultuda da Kurul, GAP Tebliği'ni yürürlüğe koymuştur.

b. SerPK'daki Pay Geri Alım Şartları

İlk olarak, GAP Tebliği'nin 5. maddesinin birinci fıkrasında, TTK ile paralel bir biçimde, şirketin pay geri alımı yapabilmesi için genel kurulun yönetim kurulunu yetkilendirmesinin esas olduğu belirtilmiştir.

Bu çerçevede, pay geri alımı gerçekleştirmek isteyen şirketlerde, yönetim kurulu tarafından bir geri alım programı hazırlanması gerekmektedir. Hazırlanan bu programın, genel kurul toplantısında onaylanması hâlinde, yönetim kuruluna yetki verilmiş sayılır. Böylece, sermaye piyasası mevzuatı uyarınca öngörülen usule uygun bir şekilde pay geri alımı gerçekleştirilebilecektir.

c. GAP Tebliği Kapsamında Yetkilendirme Şartının İstisnası

Payları borsada işlem gören halka açık şirketler için yetkilendirme şartına istisna tanınmıştır. GAP Tebliği'nin 5. maddesinin dördüncü fıkrasına göre, söz konusu şirketler yakın ve ciddi kayıptan kaçınmak amacıyla yetkilendirme şartı aranmaksızın YK kararı ile de geri alım yapabilirler. Bu taktirde GAP Tebliği'nin 12. maddesindeki kamuyu aydınlatmaya ilişkin yükümlülüklere uymak zorundadırlar. TTK'nın aksine GAP Tebliği'nde yakın ve ciddi kaybın varlığının kabul edileceği durumlar sınırlı sayıda belirtilmiştir.[10] Bu haller dışında YK kararı ile geri alım yapılabilmesi için, şirket tarafından işlem öncesinde Kurul onayı alınması gereklidir.

---

7 *14/2/2011 tarihli Resmi Gazete'de İlan Edilen 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Gerekçesi*
8 *İşletme konusu menkul kıymet ticareti olan şirket (Ünal TEKİNALP, "Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku", İstanbul 2015, s. 115)*
9 *Fatma Betül ÇAKIR ÇELEBİ, "D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan", C.21, Özel S., 2019, s. 2545-2581*
10 *GAP Tebliği md.5/5 uyarınca, "Ortaklık paylarının günlük ağırlıklı ortalama fiyatının yönetim kurulu karar tarihinden önceki son bir ayda, a) Nominal değerinin altında seyretmesi veya b) Yüzde yirminin üzerinde değer kaybetmesi, durumlarında yakın ve ciddi bir kaybın varlığı kabul edilir."*

d. Geri Alınan Paylara İlişkin Sınırlamalar

Pay geri alımlarının kötüye kullanılmasının önüne geçmek ve bu işlemler neticesinde doğabilecek olumsuzlukları[11] sınırlamak amacıyla, GAP Tebliği'nin 9. maddesi kapsamında çeşitli kısıtlamalar öngörülmüştür:

i. **Oransal Sınırlama (md.9/1):** Şirketlerin GAP Tebliği kapsamında geri alınan paylarının nominal değeri, daha önceki alımlar da dahil şirketin ödenmiş veya çıkarılmış sermayesinin %10'unu aşamaz. Bu oran hesaplanırken, geri alınan program süresince elden çıkarılan paylar bu oranın hesaplamasında indirim kalemi olarak dikkate alınmayacaktır.

ii. **Borsa'da İşlem Gören Paylarla Sınırlama (md.9/2):** Payları borsada işlem gören halka açık şirketlerin, yalnızca borsada işlem gören nitelikteki paylarını geri alabilecekleri düzenlenmiştir. Yani, geri alım işlemi borsa kotundaki paylar üzerinden gerçekleştirilmelidir. Bununla birlikte, bu sınırlamaya bir istisna getirilmiş ve Kurul'un uygun görüşünün alınması şartıyla, borsada işlem gören şirketlerin de GAP Tebliği'nin borsada işlem görmeyen şirketlere yönelik düzenlemelerini içeren 6. madde kapsamında, pay alım teklifi yoluyla geri alım gerçekleştirmelerine imkân tanınmıştır.

iii. **Finansal Kaynak Sınırlaması (md.9/3):** Geri alınan paylara ilişkin toplam bedel, Kurul düzenlemeleri çerçevesinde kâr dağıtımına konu edilebilecek kaynakların toplamını aşamaz. Bu hüküm, şirketlerin pay geri alımlarını ancak dağıtılabilir nitelikteki öz kaynakları ile finanse edebilmeleri gerektiğini ortaya koymakta ve böylece sermaye yapısının korunmasını hedeflemektedir.

e. Geri Alım ve Satım İşlemlerinin Yapılamayacağı Haller

Pay geri alımlarının, piyasa manipülasyonuna yol açması veya sermayenin korunması ilkesini ihlâl edecek şekilde kötüye kullanılmasının önüne geçmek amacıyla, GAP Tebliği'nin 10. maddesinde, geri alım ve satım işlemlerinin yapılamayacağı hâller belirtilmiştir.

Borsa yatırımcıları açısından adil piyasa koşullarının sağlanabilmesi için, şirketlerin içsel bilgilerini kamuoyuna eşit ve şeffaf biçimde sunmaları gerekmektedir. Buna yönelik olarak da sermaye piyasası mevzuatında kamuoyunun nasıl aydınlatılacağı ve yatırımcılara sağlanacak bilgilerle ilgili düzenlemeler mevcuttur. GAP Tebliği'nin 10. maddesinin ilk fıkrası uyarınca, şirket tarafından açıklanması ertelenmiş içsel bilgiler olması halinde, GAP Tebliği kapsamında herhangi bir pay geri alım veya satım işlemi yapılamayacaktır.

Diğer yandan anılan maddenin 2. fıkrası uyarınca, esas sermaye sisteminde olan şirketler sermaye artırımına ilişkin genel kurul kararı almışlarsa, genel kurul kararının alındığı tarihten; kayıtlı sermaye sisteminde olan şirketler ise sermaye artırımına ilişkin yönetim kurulu kararı almışlarsa yönetim kurulu kararının alındığı tarihten sermaye artırım işlemlerinin tamamlandığı tarihe kadar geri alım ve satım işlemi gerçekleştiremeyeceklerdir. Bu hükümle, özellikle şirket sermayesinin iadesi sonucunu doğurabilecek ve sermayenin korunması ilkesine aykırılık teşkil edebilecek işlemlerin önlenmesi amaçlanmaktadır.

IV. KURUL'UN YÖNLENDİRMELERİ ÇERÇEVESİNDE PAY GERİ ALIMLARINDA GÜNCEL UYGULAMA

SPKn'nun 22. maddesinden kaynaklanan yetki çerçevesinde Kurul, halka açık ortaklıkların kendi paylarını satın almasına ilişkin şartları, işlem sınırlarını, geri alınan payların elden çıkarılması veya itfası ile bu hususların kamuya açıklanmasına yönelik usul ve esasları düzenleyebilmektedir.

---

11 Örneğin, Geri alınan bedelin altında bir bedel ile elden çıkarılması sonucu şirketin geri alım işlemi neticesinde zarar etmesi, şirket organları arasındaki yetki ayrımının bertaraf edilmesi, şirketteki pay sahipliği yapısının kişisel çıkarlara yönelik olarak değiştirilmesi, payların borsadaki işlem fiyatlarının manipüle edilmesi vb.

(Fatma Betül ÇAKIR ÇELEBİ, "Payları Borsada İşlem Gören Şirketlerin Kendi Paylarını Edinmesinin Koşulları", C.21, Özel S., 2019, s.2551-2553)

Pay geri alımları konusunda ise Kurul, 2016 yılından bu yana kamuoyuna yaptığı çeşitli duyurular ve ilke kararları aracılığıyla uygulamayı yönlendirmektedir.

a. Kurul'un 21.07.2016 Tarihli Basın Duyurusu[12] ve 25.07.2016 Tarihli Ek Açıklama[13]

Kurul, 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişiminin ardından, sermaye piyasalarının sağlıklı ve istikrarlı bir şekilde işleyişini temin etmek amacıyla, 21.07.2016 tarihli basın duyurusu ile payları Borsa'da işlem gören halka açık şirketlerin pay geri alım işlemlerine ilişkin bazı sınırlamaların ikinci bir duyuruya kadar uygulanmamasına karar vermiştir.

Bu duyuruda, özellikle GAP Tebliği kapsamında yer alan genel kuruldan yetki alma zorunluluğu, geri alım yapılabilecek payların nominal değerinin şirket sermayesinin %10'unu aşamaması ve günlük işlem hacminin %25'ini geçemeyeceğine dair sınırlamalar geçici olarak askıya alınmıştır. Diğer yandan söz konusu duyuruda yer alan *"herhangi bir limit söz konusu olmaksızın"* ifadesi, uygulamada bazı tereddütlere yol açmış; halka açık ortaklıkların Borsa'da işlem gören paylarını hiçbir yasal sınırlamaya tabi olmaksızın geri alıp alamayacakları hususunda açıklama ihtiyacı doğmuştur.

Bu doğrultuda Kurul, uygulama birliğinin sağlanması ve şirketler ile yatırımcıların bilgilendirilmesi amacıyla, 25.07.2016 tarihli bir ek açıklama yayımlamıştır. Söz konusu açıklamada, geri alım yapacak şirketlerin; işlemin amacı, geri alınacak azami pay sayısı ve işlemler için ayrılacak azami fon tutarını içeren bir yönetim kurulu kararı almaları ve bu kararın kamuya açıklanmasının gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, geri alınan payların alım tarihinden itibaren 30 gün boyunca satılamayacağı ve bu sürenin hesaplanmasında "ilk giren, ilk çıkar" (FIFO) yönteminin esas alınacağı ifade edilmiştir. Bunun yanında, bu çerçevede yapılan işlemlerin piyasa dolandırıcılığı veya bilgi suistimali kapsamında değerlendirilmesinin söz konusu olmayacağı da kamuoyuna duyurulmuştur.

b. Kurul'un 23.03.2020 Tarihli Bülteni Dahilinde Yapılan Basın Duyurusu[14]

Kurul, 23.03.2020 tarihli bülteninde, COVID-19 salgınının tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de finansal piyasalarda çeşitli olumsuzluklara yol açtığını ve bu olumsuzlukların etkilerini azaltmak amacıyla, 19.03.2020 tarihli Kurul toplantısında bazı kararlar alındığını kamuoyuna duyurmuştur. Söz konusu kararlar kapsamında, halka açık ortaklıkların pay geri alım işlemleri de yer almıştır. Buna göre, yürürlükte bir geri alım programı bulunan halka açık ortaklıkların, geri alım faaliyetlerini GAP Tebliği hükümleri çerçevesinde sürdürebilecekleri belirtilmiştir.

Ayrıca, Kurul'un 21.07.2016 tarihli basın duyurusunda yer alan istisnai uygulamalardan faydalanmak isteyen halka açık ortaklıkların, bu doğrultuda yönetim kurulu kararı almaları gerektiği kamuoyuyla paylaşılmıştır. Bununla birlikte, 21.07.2016 ve 25.07.2016 tarihli basın duyurularının hâlen yürürlükte olduğu da özellikle vurgulanmış; böylece Kurul, olağanüstü piyasa koşullarında 2016 yılında tanıdığı düzenleyici esnekliği COVID-19 salgını döneminde de geçerli kıldığını açıkça ortaya koymuştur.

c. Kurul'un 14.02.2023 Tarih ve 9/177 Sayılı İlke Kararı[15]

Ülkemizde 2023 yılının şubat ayında yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremler sonrasında, sermaye piyasaları yeniden çalkantılı bir sürece girmiştir. Bu olağanüstü durum karşısında, yatırımcıların korunması ve piyasalardaki olumsuzlukların etkisinin sınırlandırılması amacıyla Kurul, 14.02.2023 tarihli ve 9/177 sayılı İlke Kararı (**"14.02.2023 tarihli İlke Kararı"**) ile halka açık ortaklıkların pay geri alımlarına yönelik yeni bir düzenleme gerçekleştirmiştir. 14.02.2023 Tarihli İlke Kararı ile birlikte, daha önce olağanüstü koşullarda uygulamaya konulan 21.07.2016 ve 25.07.2016 tarihli duyuruların yürürlükten kaldırıldığı belirtilmiştir. Böylece Kurul, pay geri alımlarına ilişkin istisnai düzenlemelere ilişkin güncel koşullara uyarlanmış yeni bir çerçeve oluşturmuştur.

12 *Sermaye Piyasası Kurulu'nun 21.07.2016 tarihli Basın Duyurusu*
13 *Sermaye Piyasası Kurulu'nun 25.07.2016 tarihli Basın Duyurusu*
14 *Sermaye Piyasası Kurulu'nun 23.03.2020 tarihli ve 2020/19 sayılı Bülteni*
15 *Sermaye Piyasası Kurulu'nun 14.02.2023 tarihli ve 2023/10 sayılı Bülteni*

İlke Kararı uyarınca, artık payları borsada işlem gören halka açık ortaklıklar, genel kurulun yönetim kurulunu yetkilendirmesi koşulu aranmaksızın, doğrudan yönetim kurulu kararı ile geri alım programı başlatabilmiştir. Ancak söz konusu yönetim kurulu kararında, yapılacak ilk genel kurul toplantısında ortakların bilgisine sunulmak üzere geri alımın amacı, programın öngörülen azami süresi, alınacak azami pay adedi ve kullanılacak azami fon tutarına yer verilmesi ve Kurul'un özel durum açıklamalarına ilişkin düzenlemeleri uyarınca kamuya duyurulması gerektiği belirtilmiştir.

Bunun yanında İlke Kararı, GAP Tebliği kapsamında yer alan bazı sınırlamaların geçici olarak uygulanmayacağını da hüküm altına almıştır. Buna göre; geri alınan payların sermayeye oranla %10'luk sınırı ile geri alıma ayrılacak fonun dağıtılabilir kaynakları aşmaması yönündeki finansal sınırlamalar askıya alınmıştır. Ayrıca, GAP Tebliği'nin belirli kamuya açıklama yükümlülükleri, işlem esasları ve geri alınan payların elden çıkarılmasına ilişkin bazı hükümleri de uygulama dışında bırakılmıştır.

d. Kurul'un 01.08.2024 tarihli (41/1198 sayılı) ve 19.03.2025 tarihli (16/531 sayılı) İlke Kararları

14 Şubat 2023 tarihli İlke Kararı'nın yürürlükte olduğu süreçte, şirketlere kendi paylarını geri almalarını teşvik etme amacıyla tanınan esnek geri alım imkânlarının piyasa koşullarında artık gerekli görülmemesi üzerine Kurul, 01.08.2024 tarihli ve 41/1198 sayılı İlke Kararı[16] (**"01.08.2024 tarihli İlke Kararı"**) ile yeni bir düzenleme gerçekleştirmiştir. Bu ilke kararı ile 14.02.2023 tarihli İlke Kararı yürürlükten kaldırılmış; böylece pay geri alım uygulamalarında tekrar GAP Tebliği hükümlerinin aynen uygulanmasına dönülmüştür.

Böylelikle şirketlerin geri alım programı başlatabilmeleri için genel kurul kararı alma zorunluluğu ile birlikte geri alınabilecek payların nominal değeri, şirketin ödenmiş veya çıkarılmış sermayesinin %10'unu aşamayacak olması, günlük geri alım miktarının son 20 iş günündeki ortalama işlem hacminin %25'ini geçmemesi gibi sınırlandırmaların da mevzuattaki şekliyle uygulanmasına geri dönülmüştür. Bu karar ile Kurul, olağanüstü dönemde tanınan geçici kolaylıkların sonlandırıldığını ve normal düzenleyici çerçevenin yeniden işlerlik kazandığını duyurmuştur.

İlke kararının yürürlükten kalkmasının üzerinden yaklaşık yedi ay sonra, 2025 yılının mart ayında yaşanan siyasi gelişmeler sebebiyle Borsa'da yaşanan sert satışlar ve fiyat dalgalanmaları neticesinde Kurul, 19.03.2025 tarihli ve 16/531 sayılı İlke Kararı[17] (**"19.03.2025 tarihli İlke Kararı"**) ile pay geri alımlarına ilişkin bazı esneklikleri yeniden yürürlüğe koymuştur. Payları Borsa'da işlem gören birçok halka açık şirket de işbu ilke kararına riayet ederek, yönetim kurulu kararı almak suretiyle geri alım programı açıklamıştır.[18] Böylelikle şirketler pay fiyatındaki anormal fiyat hareketlerinden yatırımcısını korumayı amaçlamaktadır. 19.03.2025 tarihli İlke Kararı ile, genel kurul kararı aranmaksızın, yalnızca yönetim kurulu kararıyla pay geri alım programı başlatılabileceği hükme bağlanmıştır. Ancak bu karar, yapılacak ilk genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulmalıdır. Ayrıca, 01.08.2024 tarihli İlke Kararı ile yürürlükten kaldırılan %10'luk sermaye sınırı ile günlük işlem hacmi sınırına yönelik kolaylıklar tekrardan devreye alınmıştır.

Buna ek olarak, kamuyu aydınlatma yükümlülüklerinden bazıları yine geçici süreyle uygulanmayacak ancak yatırımcıların bilgi alma hakkını koruyacak asgari açıklamalar devam edecektir. Geri alınan payların, alım tarihinden itibaren 30 gün süreyle satılamayacağı, bu sürenin ardından ise azami üç yıl içerisinde elden çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, geri alım ve satım yasağının yalnızca bedelli sermaye artırımları için geçerli olduğu, bedelsiz sermaye artırımlarının bu kapsamda değerlendirilmeyeceği açıklanmıştır.

16 *Sermaye Piyasası Kurulu'nun 01.08.2024 tarihli ve 2024/37 sayılı Bülteni*
17 *Sermaye Piyasası Kurulu'nun 19.03.2025 tarihli ve 2025/16 sayılı Bülteni*
18 *Piramit Menkul Kıymetler Pay Geri Alım Tablosu, Son Erişim Tarihi: Eylül 30, 2025, https://www.piramitmenkul.com.tr/Arastirma/ArastirmaRaporDosya/47736*

Birkaç gün sonrasında Kurul, 23.03.2025 tarihli Bülteni'nde, 19.03.2025 tarihli İlke Kararı uyarınca 25.04.2025 seans sonuna kadar gerçekleştirilecek pay geri alımlarında; (i) geri alım emrinin mevcut en iyi alış/fiyat teklifi veya son satış fiyatını aşamayacağına ilişkin hükümlerin, (ii) açılış, gün ortası tek fiyat ve kapanış seanslarına yönelik zaman kısıtları ile bunlara uyulmamasına bağlanan yaptırımların, ve (iii) geri alınan payların toplam bedeline ilişkin üst sınırın uygulanmamasına karar verildiğini duyurmuştur. Sonraki aylarda ise Kurul arka arkaya gerçekleştirdiği duyurular ile 23.03.2025 tarihli duyuruda belirtilen tedbir ve uygulamaları sırasıyla 30.05.2025, 04.07.2025 ve 29.08.2025 tarihlerinin seans sonlarına kadar uzatmıştır.

2025 yılı Eylül ayının sonu itibarıyla Kurul tarafından 19.03.2025 tarihli İlke Kararı'nı yürürlükten kaldıran herhangi bir karar duyurulmamıştır.

SONUÇ

Genel olarak, şirketlerin kendi paylarını geri almalarına ilişkin düzenlemeler TTK'da yer almaktadır. Payları Borsa'da işlem gören halka açık şirketler bakımından ise, Kurul'un ve Kanun'un verdiği yetki doğrultusunda çıkarılmış olan GAP Tebliği esas alınmaktadır.

Hukukumuzda şirketlerin kendi paylarını iktisap etmelerinin önü açık olmakla birlikte hem TTK hem de GAP Tebliği incelendiğinde bu yetkinin çeşitli sınırlandırmalara tabi tutulduğu görülmektedir. Söz konusu sınırlamaların, pay geri alımı uygulamasının farklı şekillerde kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi amacıyla öngörüldüğü ifade edilebilir.

Öte yandan, özellikle sermaye piyasalarının hem global düzeyde hem de ülke içinde yaşanan olumsuz gelişmelerden etkilenmesi nedeniyle, Kurul yatırımcıyı koruma amacıyla hareket etmiş ve pay geri alım programı açıklamak isteyen şirketler bakımından mevzuattaki bazı sınırlamaların, aksi kararlaştırılana kadar, uygulanmamasına karar vermiştir.

Sonuç olarak, 2025 yılı Eylül ayı itibarıyla uygulamada gelinen noktada, Kurul'un 19.03.2025 Tarihli İlke Kararı hâlen yürürlüktedir. Bu ilke kararı ile, payları Borsa'da işlem gören halka açık şirketler, genel kurul kararı aranmaksızın, yalnızca yönetim kurulu kararıyla mevzuatta yer alan belirli sınırlandırmalara da tabi olmaksızın pay geri alım programı açıklayabilmektedir. Nitekim Borsa'da işlem gören çok sayıda halka açık şirket, bu düzenleme doğrultusunda yönetim kurulu kararı alarak pay geri alım programı ilan etmiştir.

TAHKİMDE ÇOK BASAMAKLI UYUŞMAZLIK ÇÖZÜMÜ

Dila Güneş Üstündağ
Kıdemli Avukat, Dava ve Uyuşmazlık Çözümü

Zeynep Özçelik
Stajyer Avukat

ÖZET

Nihai ve alternatif bir çözüm yolu olan tahkim yargılamasının, somut durum gereklilikleri doğrultusunda diğer alternatif çözüm yollarıyla birleştirilmesi mümkündür. Uyuşmazlık çözüm yolunun tahkim olarak kararlaştırıldığı uyuşmazlıklarda taraflar; tahkime gitmeden önce arabuluculuğa başvurulmasını gerekli kılabileceği gibi tahkim öncesinde yahut sırasında arabuluculuğa başvurulabileceği ya da uyuşmazlık tahkimde çözümlenecek olmakla birlikte uyuşmazlık halinde arabuluculuğa da öncelikli olarak başvurulup başvurulmayacağı yönünde değerlendirme yapılacağı yönünde kurgular da belirleyebilirler.

Bu ve benzeri haller dikkate alınarak, bu çalışmamızda tahkim anlaşmalarında yer alan çok basamaklı uyuşmazlık çözüm yolları ICC Model Klozları ve ISTAC Kuralları'ndan örnekler de verilerek, farklı düzenlemelerin taraflara sunduğu esneklikler ve süre sınırlamaları açıklanarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tahkim, Arabuluculuk, Çok Basamaklı Uyuşmazlık Çözümü, Arabuluculuk – Tahkim (Med-Arb) Klozları.

GİRİŞ

Tahkim anlaşmalarının en temel ve belirgin özelliği irade serbestisi ilkesidir. Taraflar uyuşmazlığın devlet mahkemeleri dışında tahkim yargılamasıyla çözümleneceğini kararlaştırabilirler. Tahkim yargılamasını diğer alternatif çözüm yollarından ayıran en önemli özellik, nihai bir çözüm yolu olmasıdır. Alternatif çözüm yolları arasında tahkim ile en sık birleştiğini gördüğümüz uyuşmazlık çözüm faaliyeti ise arabuluculuktur. Elbette tahkim ve arabuluculuk birbirinden oldukça farklı çözüm yollarıdır. Arabuluculuk tarafların objektif bir üçüncü kişi ile bir araya gelerek uyuşmazlığı sulhen çözmelerini sağlarken tahkim, hakemler önünde bir yargılama ile uyuşmazlığın nihai olarak hakem tarafından çözüme bağlanmasını amaçlar. Bu iki sürecin farklı amaç ve niteliklere tabi olması nedeniyle, taraflar arabuluculuk- tahkim (*med-arb*) anlaşmaları ile çok basamaklı uyuşmazlık çözüm yolu belirleyebilirler. Ortaya çıkabilecek uyuşmazlık hallerinin, öncelikli olarak tarafların ortak iradesiyle çözülmesi imkânı özellikle uzun süreli ticari ilişkilerde tarafların karşılıklı iletişiminin ve ortak bir çözüm noktası bulunmasının sağlanması gibi imkanlar nedeniyle ticari ilişkilerin devamlılığı açısından da faydalı olacaktır.

Bu çalışmamızda çok basamaklı uyuşmazlık çözüm yollarından med-arb anlaşmaları uyarınca, tarafların seçebileceği usuller ve uyuşmazlık çözüm süreçlerine ilişkin farklı seçenekler incelenecektir.

I. MED-ARB ANLAŞMALARININ GEÇERLİLİĞİ

Tahkim, tarafların sözleşme ya da sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğan veya doğabilecek olan uyuşmazlıkların tamamı veya bir kısmının çözümü için hakem veya hakem kuruluna başvuracakları yönünde karşılıklı irade beyanlarını içerir. Sözleşmeye dayanan[1] alternatif bir uyuşmazlık çözüm yolu olup tahkim yoluyla uyuşmazlıklar, devlet mahkemeleri yerine hakemler tarafından nihai olarak çözümlenmektedir. Tahkim anlaşmasının tarafları, herhangi bir uyuşmazlığı tahkime götürmeden önce, meseleyi doğrudan müzakereler yoluyla veya arabuluculuk gibi üçüncü bir kişinin yardım ettiği bağlayıcı olmayan usuller aracılığıyla dostane şekilde

1 *Baki KURU, Ramazan ARSLAN, Ejder YILMAZ, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, 24. Baskı, Ankara 2011, s.780*

çözmeyi de kararlaştırabilirler. Uyuşmazlığın en az iki farklı uyuşmazlık çözüm yöntemi yoluyla aşamalı olarak ele alınmasını öngören bu hükümlere "çok basamaklı" uyuşmazlık çözüm hükümleri denir.[2]

Arabuluculuk düzenlemesi de içeren çok basamaklı tahkim anlaşmaları bakımından da tahkim anlaşmaları için belirlenen geçerlilik şartlarına uygun hareket edilmesi gerekmektedir. Esas itibarıyla tahkim kararlarının tanıma ve tenfiz şartlarını düzenleyen New York Konvansiyonu'nun (**"NYC"**) 2. maddesinde tahkim anlaşmalarının şekli geçerliliğine ilişkin düzenleme yapılmış olup maddenin 1. ve 2. bentlerinde tahkim sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği düzenlenmiştir. NYC'ye göre tahkim sözleşmelerinin maddi geçerliliği, tabi olduğu hukuka göre belirlenir. Bu nedenle bu sözleşmelerin geçerliliğine ilişkin yeknesak bir düzenleme bulunmamaktadır.[3] Hukukumuz bakımından tahkim sözleşmesinin geçerli olabilmesi için aranan şartlar Milletlerarası Tahkim Kanunu (**"MTK"**)'nun 4. maddesinde şu şekilde sayılmıştır: (i) irade açıklaması, (ii) yazılı şekil şartı, (iii) tahkime elverişlilik ve (iv) uyuşmazlığın belirli olması.

Tahkim anlaşmaları bakımından en önemli hususlardan biri tarafların, uyuşmazlığın nihai olarak tahkim ile çözümleneceğine ilişkin açık ve kesin irade beyanlarının bulunmasıdır. Tarafların iradeleri bakımından muğlak kalan yahut belirsizlik yaratan ifadeler tahkim anlaşmasının geçersizliğine sebep olabileceğinden, sayılan şartların varlığı geçerli ve uygulanabilir bir med-arb anlaşması için önem arz etmektedir.[4] Yukarıda sayılan geçerlilik şartları dahilinde, med-arb anlaşmaları geçerli kabul edilmekle birlikte, Yargıtay'ın güncel bir kararında[5], tahkime başvurulmadan önce arabuluculuğa gidileceğine dair hüküm içeren tahkim anlaşmasının, tahkim şartının tartışma ve karışıklığa neden olmayacak biçimde açık ve kesin olarak belirtilmiş olması gerekliliğine aykırı olduğu değerlendirilerek, geçersiz olduğuna karar verilmiştir. Fakat bu karar, tarafların uyuşmazlık çözümünde izlenecek bir yol belirlemesinin, uyuşmazlığın nihai olarak tahkimde çözümleneceği yönündeki iradelerini belirsiz kılmadığı, ülkemiz ve dünyada çeşitli tahkim kurumlarının med-arb şartlarına yönelik çalışmalarının da mevcut olması gibi nedenlerle eleştirilmekte[6] olup biz de yukarıdaki incelemeler doğrultusunda ilgili kararın yerinde olmadığı görüşündeyiz.

II. UYUŞMAZLIK ÇÖZÜMÜ SÜRECİNE ETKİSİ

Geçerli bir tahkim anlaşması, tarafların uyuşmazlık çözümü için devlet mahkemelerine başvurmasını engellemektedir. Eğer taraflardan biri uyuşmazlığın çözümü için devlet mahkemesine başvurursa mahkeme uyuşmazlığı tahkime yönlendirmelidir. Buna *kompetenz-kompetenz* prensibi yani tahkim anlaşmasının negatif etkisi adı verilmektedir.[7]

Taraflar, med-arb anlaşmasını kurarken çok basamaklı uyuşmazlık çözüm yöntemini farklı şekillerde düzenleyebilirler. Bu kapsamda anlaşmalar; tahkim yargılamasına başvurulmadan önce arabuluculuğa başvurulmasına ilişkin bir müzakere yükümlülüğü öngörebilir, arabuluculuk ile tahkimin aynı anda yapılmasına imkân tanıyabilir veya tahkim yargılaması başlatılmadan önce arabuluculuk yolunun tüketilmesini zorunlu kılabilir.

Tahkim sözleşmesinin yukarıda bahsettiğimiz negatif etkisi kapsamında, tarafların uyuşmazlık halinde öncelikle arabuluculuğa başvurmayı kararlaştırmalarına rağmen doğrudan tahkime başvurmaları durumunda, tahkim talebinin kabul edilip edilmeyeceği, arabuluculuk şartının belirlenme şekline bağlıdır.[8]

---

2 *Nigel BLACKABY, Constantine PARTASİDES, Alan REDFERN, Martin HUNTER, Redfern and Hunter on International Arbitration, Oxford Academic, 6th Edition, 2015, para.2.88*

3 *Ceren EYÜBOĞLU, "Türk Hukukunda Tahkim Anlaşmasının Geçerliliği", Ankara Barosu Dergisi, 75(3), Ekim 2017, ss.231-232*

4 *Ebru Şensöz MALKOÇ, Müge DEĞİRMENCİOĞLU, "Milletlerarası Ticari Tahkimde Hibrit Tahkim Klozlarının Geçerliliği", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Yıl 2021, Cilt: 27 Sayı: 1, s. 613*

5 *Yargıtay 3. Hukuk Dairesi'nin 15.04.2025 tarihli 2025/225 E. ve 2025/2164 K. sayılı kararı*

6 *Şamil DEMİR, "Yargıtay'ın Kademeli Uyuşmazlık Çözüm Şartlarına Yaklaşımı: Med-Arb'ın Geleceğine Dair Bir Değerlendirme", Eylül 2025*

7 *Selin Ece TEKİN, Milletlerarası Tahkim Hukukunda Tahkim Anlaşmasının Esastan Geçerliliğine Uygulanacak Hukuk. On İki Levha Yayıncılık, Şubat 2019, s.127*

8 *Mine TAN DEHMEN, "Tahkim Öncesi Müzakere ya da Uzlaştırma Yollarının Tüketilmemiş Olmasının Tahkim Yargılamasına Etkisi", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 2011, s.463*

a. Taraflarca Arabuluculuğa Başvurunun Uyuşmazlık Doğduktan Sonra Değerlendirilmesi

Bu yöntemde, tarafların aralarında bir uyuşmazlık doğduğunda bu uyuşmazlığın çözümü için arabuluculuk yoluna başvurma konusunda birlikte değerlendirme yapmaları söz konusu olmaktadır. Bu durumda ilgili anlaşma metninin yazım şekli önem arz etmekte olup taraflar sözleşme ile, arabuluculuğa başvurulup başvurulmayacağı konusunda bir değerlendirme yükümlülüğü altına girecektir. Fakat nihayetinde arabuluculuğa başvurulmayacağı kararlaştırılarak uyuşmazlık doğrudan tahkim önünde çözülebilecektir. Bu bakımdan arabuluculuğa başvurmama konusunda oldukça esneklik tanıyan bir yöntemdir.

ICC Model Klozu; *"Bir uyuşmazlığın işbu sözleşmeden doğması veya onunla bağlantılı olması halinde, taraflar öncelikle uyuşmazlığı görüşmeyi ve ICC Arabuluculuk Kuralları'na başvurmayı değerlendirmeyi kabul ederler."*[9]

b. Tahkimle Eşzamanlı Arabuluculuk

Bir diğer yöntemde ise taraflar uyuşmazlığın çözümü için arabuluculuk yoluna başvuracak ancak herhangi bir tarafın bu yola başvurmuş olması, arabuluculuk süreci tamamlanmadan tahkim yargılamasını başlatmasının önüne geçmeyecektir. Bu yöntemde, taraflardan biri henüz arabuluculuk süreci tamamlanmadan tahkim yargılamasını başlattığında hakemler, arabuluculuğun tamamlanmasının bir ön şart olmadığını tespit ederlerse uyuşmazlığı esastan incelemeye başlayabilirler. Bu noktada bir kez daha, ilgili med-arb anlaşmasının ne şekilde yazıldığı büyük önem arz etmektedir.

ICC Model Klozu; *"(x) İşbu sözleşmeden doğan veya onunla bağlantılı herhangi bir uyuşmazlık halinde, taraflar öncelikle uyuşmazlığı ICC Arabuluculuk Kuralları uyarınca yürütülecek arabuluculuk yoluna başvuracaklardır. ICC Arabuluculuk Kuralları uyarınca yargılamaların başlatılması, herhangi bir tarafın aşağıdaki (y) bendine uygun olarak tahkim yargılamasını başlatmasına engel teşkil etmeyecektir.*

(y) İşbu sözleşmeden doğan veya onunla bağlantılı tüm uyuşmazlıklar, ICC'nin Tahkim Kuralları uyarınca, anılan Kurallara göre atanacak bir veya birden fazla hakem tarafından nihai olarak çözümlenecektir."[10]

c. Tahkimden Önce Arabuluculuğa Başvurunun Zorunlu Olması

Taraflarca, uyuşmazlık halinde öncelikle arabuluculuğa başvurulacağı ve arabuluculuk faaliyetinin başarısızlıkla sonuçlanmasının ardından tahkim anlaşmasının hüküm ve sonuç doğuracağı kabul edilebilecektir.

Arabuluculuk klozlarının, tahkime başvurulmadan önce zorunlu bir şart teşkil edebilmesi için açık ve kesin bir dille kaleme alınması gerekir.[11] Açıklık ve kesinliğin sağlanabilmesi için ise bir süre sınırı koyulması tavsiye edilmektedir.[12] Bu durumda tahkim yargılaması ancak arabuluculuk için belirlenen süre geçtiğinde ya da bu sürede başarıya ulaşılamadığında başlatılabilecektir.

Arabuluculuk süresi yürütülmeden tahkime başvurulması halinde hakemler, arabuluculuk yoluna gitmeden tahkim anlaşmasının hüküm ve sonuç doğurmayacağına yani arabuluculuğun bir ön şart olduğuna karar verirlerse tarafların önce arabuluculuğa başvurması gerekecektir. Hakemler genellikle böyle bir durumda tahkim talebini reddetmek yerine tarafların uyuşmazlığı öncelikle arabuluculuk ile çözmesi için yargılamayı durdurmaktadır.[13]

ICC'nin yayınladığı model klozda da belirliliğin sağlanabilmesi için süre sınırı öngörülmüştür. İlgili düzenleme şu şekildedir:

"İşbu sözleşmeden doğan veya onunla bağlantılı herhangi bir uyuşmazlık halinde, taraflar öncelikle uyuşmazlığı ICC Arabuluculuk Kuralları uyarınca yürütülecek yargılamalara havale edeceklerdir. Arabuluculuk Talep Dilekçesi'nin sunulmasını takiben [45] gün içinde veya tarafların yazılı olarak üzerinde anlaştıkları başka bir süre içinde anılan Kurallar uyarınca uyuşmazlık çözüme ka-

---

9 *International Chamber of Commerce, "Mediation Clauses", Erişim Tarihi: 30.09.2025 https://iccwbo.org/dispute-resolution/dispute-resolution-services/adr/mediation/mediations-clauses/*

10 *International Chamber of Commerce, "Mediation Clauses", Erişim Tarihi: 30.09.2025 https://iccwbo.org/dispute-resolution/dispute-resolution-services/adr/mediation/mediations-clauses/*

11 *Gary BORN, International Commercial Arbitration, Kluwer Law International, 3rd Edition, 2021, s. 986*

12 *Julian D. M. LEW, Loukas A. MİSTELİS, Stefan M. KRÖLL, Comperative International Commercial Arbitration, Kluwer Law International, 2003, s.182, para. 8-65*

13 *Cemil DEMİR GÖKYAYLA, "Arabuluculuk ve Tahkimi Bir Arada İçeren Uyuşmazlık Çözüm Yolu", İstanbul Hukuk Mecmuası, 77(2), 2019, s.586*

vuşturulamazsa, söz konusu uyuşmazlık daha sonra ICC Tahkim Kuralları uyarınca atanacak bir veya birden fazla hakem tarafından nihai olarak çözümlenecektir."[14]

d. İstanbul Tahkim Merkezi Arabuluculuk – Tahkim Kuralları

İstanbul Tahkim Merkezi'nin (**"ISTAC"**) hem arabuluculuk hem de tahkim süreçlerini içinde barındıran Arabuluculuk – Tahkim Kuralları (**"ISTAC Kuralları"**) 2019 yılında yürürlüğe girmiştir.

ISTAC Kuralları madde 2'de kuralların taraflar arasındaki uyuşmazlığın öncelikle arabuluculuk yöntemiyle, tarafların anlaşamaması halinde ise tahkim yoluyla nihai olarak çözümleneceği konusunda anlaşmaları durumunda uygulanacağı belirtilmiştir. Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa arabuluculuk süresi sona ermeden tahkim yargılamasının başlatılamayacağı düzenlenmiştir.

ICC Model Klozdan farklı olarak arabuluculuğun tamamlanması için önerilen süre -aksi kararlaştırılmamışsa- sekiz hafta olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla, taraflar arabuluculuk süreci sona erdiğinde eğer ki anlaşmaya varamamışlarsa arabulucu ve taraflarca imzalanacak bir anlaşmama son tutanağı ile bu durum tespit edilecek ve sonra tahkim yargılaması başlatılabilecektir. Eğer belirlenen süreye uyulmadan ya da henüz arabuluculuk sonuçlanmadan tahkim yargılaması başlatılırsa karşı tarafın yetki itirazında bulunabileceği ve hakemin tahkim yargılamasını durdurmaya karar vereceği düzenlenmiştir.

SONUÇ

Sonuç olarak, arabuluculuk – tahkim (med-arb) anlaşmaları, tarafların irade serbestisi çerçevesinde uyuşmazlıklarını çok basamaklı bir süreçle çözmelerine imkân tanımaktadır. Bu tür düzenlemeler, uyuşmazlığın dostane yollarla çözülmesine öncelik vererek taraflar arasındaki ticari ilişkiyi korumayı hedeflerken; aynı zamanda çözüm sağlanamadığında tahkim yargılaması yoluyla bağlayıcı ve nihai bir karar verilmesini güvence altına almaktadır.

Çok basamaklı uyuşmazlık çözümünün ardışık mı yoksa paralel mi gideceği tarafların üzerinde müzakere ettikleri anlaşma maddesiyle belirlenmektedir. Med-arb klozlarının bağlayıcılığı konusunda doktrinde farklı görüşler benimsenmekte olup, tahkim yargılamasında bu klozlara uyulup uyulmadığının 'yargı yetkisi' meselesi mi yoksa 'kabul edilebilirlik' sorunu kapsamında mı değerlendirilmesi gerektiği hususu tartışmalıdır. ICC Model Klozları ve ISTAC Kuralları, taraflara farklı ihtiyaçlarına uygun seçenekler sunarak bu konuda pratik çözümler geliştirmiştir. Dolayısıyla, med-arb anlaşmaları taraflara hem esneklik hem de etkinlik sağlayan, ticari hayatın ihtiyaçlarına cevap veren bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak ön plana çıkmaktadır.

14 *International Chamber of Commerce, "Mediation Clauses", Erişim Tarihi: 30.09.2025 https://iccwbo.org/dispute-resolution/dispute-resolution-services/adr/mediation/mediations-clauses/*

TÜRK FUTBOLUNDA MALİ DİSİPLİNE KIRMIZI KART: BORÇ DİNAMİĞİ VE HUKUKİ YAPTIRIM ANALİZİ

Burak YILMAZ
Avukat

ÖZET

Bu makale, Türkiye'deki futbol kulüplerinin kronikleşmiş mali sorunlarını, borç yapılarını, gelir-gider dengesizliklerini ve bu sorunlara ilişkin hukuki çerçeveyi analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, Türkiye'deki dört büyük kulübün (Beşiktaş, Fenerbahçe, Galatasaray, Trabzonspor) güncel finansal tablolarından hareketle, gelir artışlarına rağmen yüksek maaş yükü, kur farkı ve finansman giderleri nedeniyle kâr üretilemediği ortaya konulmuştur.

Kulüplerin toplam borç stokunun 100 milyar TL sınırına dayandığı genel tablo içinde, bu dört kulübün borçlarının 46 milyar TL'yi aştığı tespit edilmiştir. Makalede ayrıca, TFF Lisans Yönetmeliği ve Mali Fair Play Yönetmeliği kapsamında getirilen mali kriterler ve ihlâl durumunda uygulanan lisans verilmeme, puan silme, lig düşürme ve transfer yasağı gibi yaptırımlar incelenmiştir. Varılan sonuç, Türk futbolunun sürdürülebilirliği için gelir çeşitlendirmesinden ziyade, etkin bir maliyet yönetimi ve mali disiplinin hayati önem taşıdığıdır.

Anahtar Kelimeler: Spor Hukuku, Futbol Ekonomisi, Endüstriyel Futbol, Finansal Fair Play (FFP), Mali Disiplin, Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Avrupa Futbol Federasyonları Birliği (UEFA), Kulüp Lisans ve Finansal Sürdürülebilirlik Talimatı, Disiplin Talimatı, Lisans İptali, Transfer Yasağı, Puan Cezası.

GİRİŞ

Türkiye'de futbol, yüzbinlerce taraftarı, yarattığı ekonomik hacim ve toplumsal etki göz önüne alındığında, salt bir spor dalı olmanın çok ötesinde bir olgudur. Özellikle Süper Lig, ülkenin en popüler ligi olarak sadece sportif rekabete değil aynı zamanda milyarlarca liralık bir ekonomiye de ev sahipliği yapmaktadır. Sponsorluk anlaşmaları, televizyon yayın hakları gelirleri, devasa stadyum yatırımları ve taraftar harcamaları, Türk futbolunun ekonomik büyüklüğünün ve sektör olarak öneminin somut göstergeleridir. Ancak bu görkemli tablonun ardında, onlarca yıldır çözülemeyen ve sistemin sürdürülebilirliğini tehdit eden kronik bir sorun yatmaktadır: Futbol kulüplerinin borç yükü.

Kulüp borçları sorunu, Türk futbolunun adeta "kaderi" haline gelmiştir. 2000'li yılların başındaki ekonomik krizle birlikte iyice su yüzüne çıkan ve birçok kulübü iflasın eşiğine getiren bu mali kriz, 2010'lu yıllarda uygulamaya konulan "Borçlanma Genelgeleri" ve yapılandırma programları ile geçici olarak hafifletilmeye çalışılmış olsa da köklü bir çözüme kavuşturulamamıştır. Günümüzde, kulüplerin toplam borç stokunun 100 milyar TL sınırına dayandığı ifade edilmekte; vergi, sosyal güvenlik primleri, bankalar ve tedarikçilere olan borçlar, kulüplerin sportif başarı uğruna mali disiplinden uzaklaştığının bir kanıtı olarak önümüzde durmaktadır.

Bu mali sorunlar, kaçınılmaz olarak hukuki yaptırımları da beraberinde getirmektedir. Hem Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) hem de Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği (UEFA), kulüplerin finansal sürdürülebilirliğini sağlamak ve rekabet eşitliğini korumak amacıyla lisanslama ve mali fair play düzenlemeleri getirmiştir. Bu çerçevede, borçlarını ödemeyen veya mali kriterleri karşılayamayan kulüplere; puan silme, lig düşürme, transfer yasağı ve en nihayetinde Avrupa kupalarından men gibi ağır yaptırımlar uygulanabilmektedir.

Bu makalenin amacı, Türkiye'deki futbol kulüplerinin borç yapısını ve mali sorumluluklarını,

ilgili yasal çerçeve ışığında analiz etmektir. Çalışma, kulüplerin borçlanma nedenlerini, borçların bileşenlerini, gelir-gider dengesizliğinin boyutlarını ortaya koymayı hedeflemektedir. Ayrıca, TFF ve UEFA'nın bu konuda öngördüğü yaptırım mekanizmalarını inceleyerek mevcut sistemin etkinliğini değerlendirmek ve sürdürülebilir bir çözüm önerisi sunabilmek için bir altyapı oluşturmayı amaçlamaktadır.

I. MEVCUT DURUM ANALİZİ: TÜRK FUTBOLUNDAKİ MALİ TABLO

Türk futbolunun mali yapısı, uzun yıllardır kronikleşmiş sorunlarla mücadele etmektedir. Sürekli büyüyen gelirler, bir yandan sektörün potansiyelini gösterse de diğer yandan kontrol edilemeyen giderler ve borçlanma dinamikleri karşısında yetersiz kalmakta, kulüpleri sürdürülebilir olmayan bir mali kısır döngüye hapsetmektedir. Bu durum, borsada işlem gören dört büyük kulübün (Beşiktaş, Fenerbahçe, Galatasaray, Trabzonspor) 2024/25 sezonu mali tablolarında açıkça görülmektedir.

Borçların Boyutu ve Anatomisi

Türkiye'deki futbol kulüplerinin toplam borç stokunun 100 milyar TL sınırına dayandığı çeşitli raporlarda ifade edilmektedir. Bu makro rakamın mikro düzeydeki yansıması, Borsa İstanbul (BİST) kulüplerinin toplam borçlarının sadece dört kulüpte 46.3 milyar TL'yi aşmış olmasıdır.[1] Daha da çarpıcı olan ise, bu borçların kulüplerin toplam gelirlerinin 1.42 katına ulaşmış olmasıdır. Bu oran, kulüplerin borç ödeme kapasitelerinin oldukça zayıf olduğunun ve finansal kaldıraçlarının tehlikeli seviyelere ulaştığının net bir göstergesidir.

Borçların anatomisi incelendiğinde ise, geleneksel yapıdan farklılaşan bir tablo ortaya çıkmaktadır:

- **Ticari ve Finansman Borçları:** Banka kredilerinde kısmi kapanmalar yaşanmış olsa da, ticari borçlarda (tedarikçiler, inşaat firmaları, ilişkili taraflara borçlar) ciddi artışlar gözlemlenmiştir. Örneğin, Fenerbahçe›de ticari borçlar %70 oranında sıçramış, Galatasaray'da ise toplam borçlar bir önceki yıla göre %108 artışla 14.8 milyar TL›ye ulaşmıştır. Bu durum, kulüplerin bankacılık sisteminden ziyade, tedarik zincirine ve diğer ticari ilişkilere olan borç bağımlılığını artırmıştır.

- **Kur Farkı Baskısı:** Borçların önemli bir kısmı yabancı para cinsinden olduğu için, TL'deki değer kaybı kulüplerin finansman giderlerini katlamakta ve bilançoları üzerinde ağır bir yük oluşturmaktadır. Raporlarda da vurgulandığı üzere, "yüksek maaş yükü ile yabancı para cinsinden ticari borçlardan doğan kur farkı", artan gelirleri hızla yutan temel kalemlerdendir.

- **Vergi/SGK Borçları ve Yabancı Oyuncu Alacakları:** Bu borç kalemleri, kulüpler üzerindeki bir diğer önemli baskıdır. Özellikle yabancı oyuncu ve menajer alacaklarının zamanında ödenmemesi, kulüpleri uluslararası yaptırımlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu konunun en somut örneği, 2023 yılında Türkiye›ye getirilen ve ödenmeyen yabancı alacakları nedeniyle Süper Lig ve TFF 1. Lig takımlarına uygulanan "6 puan silme" yaptırımıdır. Bu yaptırım, sorunun sadece mali değil aynı zamanda sportif sonuçları da doğuran yapısal bir krize dönüştüğünü göstermiştir.

Gelir Kaynaklarına Genel Bir Bakış

Futbol kulüplerinin gelirleri, geleneksel olarak üç ana başlıkta toplansa da modern futbol ekonomisinde bu kalemler giderek çeşitlenmekte ve karmaşıklaşmaktadır.

A. Operasyonel Gelirler (Football-Related Income): Kulübün doğrudan futbol faaliyetlerinden elde ettiği gelirlerdir.

1. Maç Günü Gelirleri:
- Bilet ve Kombine Satışları: Süper Lig'de bilet fiyatlarının ve stadyum kapasitelerinin nispeten yüksek olması,

1 *Turgut Akşar, "Dört Kulüp 1.4 Milyar Dolar Bedelli Sermaye Artırımı Geliriyle Oyunun ve Rekabetin Ruhunu Değiştirdi!", Erişim Tarihi: 11 Ekim 2025, https://www.futbolekonomi.com/index.php/futbol-ekonomi-yazarlari/6726-bedelli-sermaye-artrm-ve-futbol.html*

özellikle büyük kulüpler için önemli bir gelir kalemidir.
- Loca ve VIP Alan Kiraları: Yeni nesil stadyumlarla birlikte bu gelir kaleminin önemi artmıştır. Kurumsal şirketlerle yapılan uzun dönemli anlaşmalar istikrarlı bir gelir sağlar.
- Maç Günü Sponsorlukları & Satışları: Stadyum içi reklam panoları, etkinlik sponsorlukları ve yiyecek-içecek satışlarından elde edilen paylar.

2. **Yayın Gelirleri:**
   - Merkezi Yayın Hakları Gelirleri: TFF'nin ligler için toplu olarak sattığı yayın haklarından kulüplere dağıtılan paydır. Türkiye'de bu gelir, kulüplerin en büyük gelir kalemlerinden biridir. Dağıtım formülü (şampiyonluk, performans, TV'de gösterilme oranı vb.) büyük ve küçük kulüpler arasındaki gelir farkını belirler.
   - Uluslararası Yayın Gelirleri: Ligimizin yurt dışında satılan yayın haklarına düşen paydır.
   - Yeni Medya Hakları: Kulüplerin kendi dijital platformlarında (örneğin, Fenerbahçe TV, GS TV) yaptığı yayınlardan elde edilen abonelik gelirleridir.

3. **Sponsorluk Gelirleri:**
   - Forma Sponsorlukları: Göğüs, kol ve sırt sponsorluklarıdır. Kulübün marka değeri ve sportif başarısı buradaki geliri doğrudan etkiler.
   - Ana Sponsorluk ve Stadyum İsim Sponsorluğu: Uzun vadeli ve yüksek tutarlı anlaşmaları kapsar.
   - Resmi Sponsorlar: Kulübün "platinum, gold, silver" gibi kategorilerde belirlediği çoklu sponsorluk programlarıdır.

4. **Avrupa Kupaları Gelirleri (UEFA Gelirleri):**
   - Performans Bonusları: Gruba kalma, galibiyet, beraberlik ve tur atlama primleridir.
   - Piyango Payı (Market Pool): Kulübün bulunduğu ülkenin TV havuzundan aldığı paydır. Türkiye'nin UEFA katsayısı ve kulübün lig sıralaması bu payı etkiler.
   - On Yıllık Kulüp Katsayısı Ödemeleri: Kulübün son 10 yıldaki Avrupa performansına göre verilen ek ödemedir.

B. Ticari Gelirler (Commercial Income): Futbol dışı faaliyetlerden elde edilen ancak kulüp markasına dayanan gelirlerdir.

1. Lisanslı Ürün Gelirleri: Forma, atkı, şapka gibi ürünlerin satışından elde edilen gelir. E-ticaret ve mağaza satışlarını kapsar.
2. E-ticaret ve Dijital İçerik: Dijital ürün satışları, özel içerik abonelikleridir.
3. Sosyal Tesis ve Kamp Gelirleri: Kulüp tesislerinin kiraya verilmesi veya diğer kulüplerin kamp yapmasından elde edilen gelirlerdir.

C. Oyuncu Satışları (Player Trading): Sağlıklı bir kulüp maliyesi için giderek daha kritik hale gelen bu kalem, Türk kulüplerinde genellikle dengesizdir.

1. Oyuncu Devir Gelirleri: Altyapıdan yetişen veya uygun fiyata alınıp değeri artırılan oyuncuların satışından elde edilen sermaye geliridir. Bu gelir, Finansal Fair Play kuralları açısından da büyük önem taşır.
2. Oyuncu Kiralama Gelirleri: Kadro dışı kalan veya genç oyuncuların kiralık gönderilmesinden elde edilen gelirdir.

Gider Kaynaklarına Genel Bir Bakış

Kulüplerin gider yapısı, gelirlerdeki artışı sıklıkla gölgede bırakan ve finansal krizin temel dinamiğini oluşturan unsurdur.

A. Personel Giderleri: Kulüp giderlerinin genellikle %60-80'ini oluşturan ve en zor kontrol edilen kalemdir.

1. Oyuncu ve Teknik Ekip Maaşları: Net maaşların yanı sıra, ikramiyeler, ikincil ödemeler ve imza primleridir.

- Yabancı Para Cinsinden Maaşlar: Yıldız yabancı oyunculara Euro/Dolar üzerinden yapılan ödemeler, kur riski yaratarak giderleri katlayabilmektedir.

2. Sosyal Güvenlik Primleri (SGK): Maaşlar üzerinden ödenen bu primler, yüksek personel giderlerinin bir parçasıdır ve ödenmemesi ciddi borç stokuna yol açar.
3. İdari ve Destek Personeli Maaşları: Kulübün diğer çalışanlarının maliyetidir.

B. Transfer ve Oyuncu Maliyetleri

1. Transfer Ücretleri: Bir oyuncunun transfer bedelinin, sözleşme süresine bölünerek her yıl gider yazılan kısmıdır. Bu, nakit çıkışı olmamasına rağmen bilançonun en önemli gider kalemlerinden biridir. Yüksek bedelli transferler, kulübü yıllarca yüksek amortisman gideriyle baş başa bırakır.
2. Menajer ve Komisyon Ödemeleri: Transferlerde aracı menajerlere ve kulüplere ödenen komisyonlardır.
3. Başarı Primleri: Oyuncu ve teknik ekip ile yapılan sözleşmelerdeki şampiyonluk, Avrupa'ya katılma gibi şartlara bağlı ödemelerdir.

C. Finansman Giderleri: Türk kulüpleri için en can sıkıcı gider kalemlerinden biridir.

1. Faiz Giderleri: Banka kredileri ve tahvil ihraçlarından kaynaklanan faiz ödemeleridir.
2. Kur Farkı Zararları: Yabancı para cinsinden borçlanmalar (ticari borçlar, krediler) ve maaş ödemeleri nedeniyle TL'nin değer kaybetmesi sonucu oluşan "finansman gideri"dir. Bu kalem, raporlarda da vurgulandığı gibi, kulüpleri zarara sürükleyen ana etkenlerdendir.

D. Diğer İşletme Giderleri

1. Seyahat, Konaklama ve Sigorta Giderleri: Takımın deplasman masrafları ve oyuncu sigorta primleridir.
2. Stadyum ve Tesis İşletme Giderleri: Kira, elektrik, su, bakım, güvenlik gibi masraflardır.
3. Vergiler: Çeşitli faaliyetler üzerinden ödenen vergilerdir.
4. Genel Yönetim Giderleri: Ofis kiraları, kırtasiye, hukuki danışmanlık gibi diğer tüm idari masraflardır.

Türk futbolundaki temel mali sorun, yukarıda detaylandırılan gider kalemlerindeki (özellikle personel ve finansman) artış hızının, gelir artış hızını sürekli olarak geride bırakmasıdır. Kulüpler, sportif başarı uğruna gelirlerinin çok ötesinde taahhütlere girmekte, bu da kronik zararlara ve biriken borçlara yol açmaktadır. Sürdürülebilir bir model için, gelir çeşitlendirmenin yanı sıra, mali disiplin ve etkin bir maliyet yönetimi şarttır.

Gelir-Gider Dengesizliği ve Kronik Zarar Eğilimi

Dört büyük kulübün 2024/25 mali tablolarının ortak hikayesi, gelirlerdeki artışa rağmen daha yüksek oranda artan giderler nedeniyle zarar edilmesidir.

- ✓ **Gelirler:** Kulüpler stat hasılatları, yayın gelirleri, sponsorluk ve UEFA gelirleri (Avrupa kupalarına katılanlar için) ile gelirlerini artırmayı başarmıştır. Örneğin Beşiktaş›ın geliri %24.5, Fenerbahçe›nin geliri %15 artmıştır. Ancak Galatasaray›da görülen %2.4›lük sınırlı artış ve Trabzonspor›da gelirlerin sabit kalması, büyümenin tüm kulüpler için homojen olmadığını göstermektedir.

- × **Giderler:** Artışın asıl kaynağı, kontrol edilemeyen giderlerdir. Yüksek oyuncu ve teknik ekip maaşları, transfer ücretleri ve yukarıda belirtilen kur farkı kaynaklı finansman giderleri, gelir artışlarını anlamsız kılmaktadır. Beşiktaş 2 milyar TL brüt zarar, Fenerbahçe 1.28 milyar TL brüt zarar açıklamıştır. Daha vahimi, kulüplerin faaliyetlerinin kalbini oluşturan esas faaliyet kârlılığının tamamen erimiş olmasıdır. Beşiktaş'ın 3.33 milyar TL, Fenerbahçe'nin ise 3.5 milyar TL esas

faaliyet zararı, kulüplerin temel futbol operasyonlarında dahi para kaybettiğini ortaya koymaktadır.

Kulüp Örnekleri Üzerinden Karşılaştırmalı Analiz

Dört büyüklerin Kamuyu Aydınlatma Platformu'na (KAP) sunduğu 2024/25 dönemine ilişkin finansal raporlarda yer alan mali tablolardaki veriler ışığında dört büyük kulübün mali durumu şu şekilde özetlenebilir:[2]

- **Beşiktaş:** Gelirini artırmış ve sermaye artırımı ile özkaynaklarını negatiften pozitife (+2.97 milyar TL) çevirmiştir. Ancak yüksek maliyetler nedeniyle kârdan zarara (-1.27 milyar TL) dönmüş ve faaliyetlerinden nakit üretme gücü ciddi şekilde azalmıştır.
- **Fenerbahçe:** Operasyonlarından nakit yaratabilme (2.81 milyar TL) gibi önemli bir avantaja sahiptir. Ancak artan maliyetler ve kur farkı nedeniyle geçen yılki rekor kârdan bu yıl 748 milyon TL zarara geçmiştir. En kritik sorunu, -1.19 milyar TL ile negatif özkaynak durumunu sürdürmesidir.
- **Galatasaray:** Gelir artışı (%2.4) en düşük seviyede kalmış, buna karşın giderler %21.6 artmıştır. Sonuç, 3.8 milyar TL kârdan 887 milyon TL zarara düşmüş ve borçlarda %108'lik dramatik bir artışla 14.8 milyar TL'ye ulaşmıştır.
- **Trabzonspor:** Gelirleri sabit kalırken (2.37 milyar TL) giderleri artmış ve net zararı 1.0 milyar TL'den 1.55 milyar TL'ye (%53 artış) yükselmiştir. Borçları bir yılda %115 artarak 12.15 milyar TL'ye ulaşmış ve konsolide borçların bilançodaki payı %70'e çıkmıştır.

Anadolu Kulüpleri ile Karşılaştırma

Dört büyük kulübün yaşadığı bu sorunlar, Anadolu kulüpleri için çok daha derin ve varoluşsaldır. Büyük kulüplerin aksine, Anadolu kulüplerinin yayın gelirleri, sponsorluk anlaşmaları ve UEFA gelirleri gibi gelir kaynakları çok daha sınırlıdır. Bu nedenle, borçlanma genelgeleri ve yapılandırmalarla geçici olarak rahatlasalar da yapısal gelir yetersizliği nedeniyle mali krizlere karşı daha savunmasızdırlar. Büyük kulüpler "zararına büyüyebilirken" birçok Anadolu kulübü için borç ödeme gücünü aşan taahhütlere girmek, doğrudan lig düşürülme veya lisans alamama riski taşımaktadır. Bu durum, Türk futbolundaki mali uçurumun ve rekabet eşitsizliğinin de temel nedenidir.

Sonuç olarak, Türk futbolundaki mali tablo, görünürde büyüyen ancak temelinde kârlılık, nakit akışı ve borç sürdürülebilirliği üçlüsünde ciddi kırılganlıklar barındırmaktadır. Gelir artışı, yapısal sorunları gizleyen geçici bir sakinlik sağlamakta, asıl tehdit oluşturan kronik gider ve borç dinamiği ise varlığını sürdürmektedir. Bu durum, bir sonraki bölümde incelenecek olan lisanslama ve mali fair play düzenlemelerinin neden hayati öneme sahip olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

II. HUKUKİ ÇERÇEVE: TÜRKİYE'DEK DÜZENLEMELER

Türk futbolunun mali krizle mücadelesinde, denetleyici ve düzenleyici rol üstlenen Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), kulüplerin finansal davranışlarını disipline etmek için iki ana mekanizma geliştirmiştir: Lisanslama ve Mali Fair Play sistemleri. Bu sistemler, kulüplerin sadece sportif kriterleri değil aynı zamanda mali, hukuki, idari ve altyapı kriterlerini de sağlamalarını zorunlu kılar.

TFF Lisanslama Yönetmeliği: Futbola Erişimin Anahtarı

Lisanslama, bir kulübün TFF'nin düzenlediği profesyonel liglerde mücadele edebilmesi için ön koşuldur. Lisans verilmemesi, kulübün bir üst lige yükselememesi veya bulunduğu ligden düşürülmesi anlamına gelir. Mali kriterler, lisans başvurusunun en sık takıldığı alanlardan biridir.

Mali Lisans Kriterleri:

1. Ödenmemiş Borç Bulunmaması Şartı: Kulüplerin, 31 Mart tarihine kadar; Futbolcularına, çalışanlarına ve sosyal güvenlik kurumuna olan borçlarını, diğer kulüplere, vergi dairelerine

2 *Ahmet Berke Gökçeoğlu, "Dört Büyüklerin Kronik Finansal Sorunları", Erişim Tarihi: 11 Ekim 2025, https://www.futbolekonomi.com/index.php/haberler-makaleler/mali/130-diger-yazarlar/6665-besiktas-bjk-fenerbahce-fb-galatasaray-gs-bjk-besiktas-kulup-afinansallari.html*

olan borçlarını, FIFA, UEFA ve TFF'ye olan tüm borçlarını ödemiş olmaları gerekir.[3] Bu borçların ödenmemesi durumunda kulübe lisans verilmez. Bu, kulübün profesyonel liglerden menedilmesi anlamına gelen en ağır yaptırımlardan biridir.

2. Mali Raporlama ve Şeffaflık Şartları: Kulüplerden, TFF tarafından belirlenen formatta ve zamanında mali tablo (bilanço, gelir tablosu) sunmaları istenir. Bu tabloların bağımsız denetim firmalarınca denetlenmiş olması zorunludur.

3. Borç/Özkaynak Oranı: Kulüplerin toplam borçlarının özkaynaklarına oranının, TFF'nin belirlediği bir eşiği (örneğin, belirli bir katın altını) aşmaması istenebilir. Bu kriter, kulüplerin aşırı borçlanmasını engellemeyi amaçlar.

TFF Mali Fair Play Yönetmeliği: Sürekli Mali Disiplin

Lisanslama belirli bir andaki durumu kontrol ederken, Mali Fair Play (MFP) kulüplerin sürekli ve geleceğe yönelik mali sürdürülebilirliğini sağlamayı hedefler. Temel mantık, kulüplerin "gelirleri dahilinde" hareket etmesini sağlamaktır.

A. Temel İlke: Gelir-Gider Dengesi (Gider Üst Sınırı)

Kulüplerin, belirli bir hesap döneminde yaptıkları toplam giderler, elde ettikleri toplam gelirleri aşamaz. "Gider" tanımı, transfer amortismanları, futbolcu maaşları ve finansman giderleri gibi tüm operasyonel giderleri kapsar. "Gelir" tanımı ise, sponsorluk, yayın, bilet, UEFA gelirleri ve oyuncu satış kârları gibi futbol ile ilgili gerçek gelirleri içerir. Önemli bir istisna olarak, kulübün sahibi/başkanı tarafından yapılan "sermaye artırımları" ve "bağışlar" bu gelir tanımına dahil edilmez. Bu kural, kulüplerin sürekli dış finansmanla ayakta kalmasını engelleyerek, gerçek ve sürdürülebilir gelir modelleri oluşturmalarını zorunlu kılar.

B. Kabul Edilebilir Zarar Marjı

TFF, belirli bir süre için "kabul edilebilir zarar"[4] marjı belirleyebilir. Kulüpler, bu marjı aşan zararlar için yaptırıma maruz kalırlar. Bu marj, kulüplere geçiş süreci tanımak amacıyla uygulanır.

UEFA Finansal Fair Play (FFP) ile Etkileşim

Avrupa kupalarına katılan Türk kulüpleri, aynı zamanda UEFA Kulüp Lisanslama ve Finansal Sürdürülebilirlik Yönetmeliği'ne de tabidir. UEFA FFP'nin temel felsefesi de TFF'ninkiyle benzer olmakla birlikte, daha katı ve küresel etkisi olan bir sistemdir. "Giderleri Gelirlerin İçinde Tut" (Break-Even)[5] kuralı gereği; kulüplerin, üç yıllık bir izleme döneminde, futbol ile ilgili gelirleri ile giderlerini dengelemeleri gerekir. TFF MFP'de olduğu gibi, belirli şartlar dışında sermaye artırımları bu gelire dahil edilmez. UEFA'nın yaptırımları arasında para cezası, transfer yasağı, kadro kısıtlaması, Avrupa kupalarından men ve diğer kulüplere ödenen paraların UEFA tarafından bloke edilmesi gibi son derece ağır cezalar bulunur. Geçmişte birçok büyük Avrupa kulübünün yanı sıra, Galatasaray, Fenerbahçe ve Beşiktaş gibi Türk kulüpleri de bu yaptırımlarla karşılaşmıştır.

Türkiye'deki lisanslama ve mali fair play düzenlemeleri, kulüpleri mali anlamda disipline etmek için kapsamlı bir hukuki zemin oluşturmuştur. Ancak uygulamadaki zorluklar (siyasi baskılar, kulüplerin sistemik önemi, yaptırımların tutarlı ve eşit uygulanmaması endişeleri) bu düzenlemelerin etkinliğini zaman zaman sorgulatmaktadır. Yine de bu çerçeve, kulüpler için bir "yol haritası" niteliğinde olup sürdürülebilir bir futbol ekonomisine geçişin yasal temelini oluşturmaktadır.

III. YAPTIRIM MEKANİZMALARI

Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), kulüpleri mali disipline etmek ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturmak amacıyla getirdiği kuralların arkasında, ihlâl durumunda uygulanacak bir dizi yaptırımı da düzenlemiştir. Bu yaptırımlar, TFF Lisans Yönetmeliği ve TFF Mali Fair Play Yönetmeliği'nde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

3 *Türkiye Futbol Fedarasyonu, Aralık 2022, Kulüp Lisans ve Finansal Sürdürülebilirlik Talimatı, m. 92 vd.*
4 *Türkiye Futbol Fedarasyonu, Aralık 2012, Kulüp Lisans ve Mali Fair Play Talimatı, m. 80 vd.*
5 *Union of European Football Associations, 1 Temmuz 2024, UEFA Club Licensing and Financial Sustainability Regulations, m. 46 vd.*

Lisans Verilmeme (Profesyonel Liglere Katılamama)

Bu, bir kulübe uygulanabilecek en ağır yaptırımdır. Kulübün profesyonel müsabakalardan menedilmesi anlamına gelir. Bu yaptırım, temel olarak Lisans Yönetmeliği'nin 16. maddesinde düzenlenen "Ödenmemiş Borç Bulunmaması" şartının ihlâli durumunda gündeme gelir. Madde 16'ya aykırılığın tespiti halinde, TFF Lisans Kurulu, kulübün lisans başvurusunu reddeder.[6] Ayrıca Mali Fair Play Yönetmeliği'nin 17. maddesi uyarınca, bu yönetmeliğin hükümlerine aykırı davranan kulüplere de "lisans verilmemesi veya lisansının iptal edilmesi" cezası verilebileceği açıkça belirtilmiştir.[7]

Sportif Yaptırımlar

Bu yaptırımlar, kulübün sportif performansını ve planlamasını doğrudan etkileyen, oldukça caydırıcı tedbirlerdir.

- Puan Silme: Mali Fair Play kurallarının ağır ihlâli durumunda uygulanan bir yaptırımdır. Kulübün, içinde bulunduğu resmi lig veya kupadan puanı silinebilir. Mali Fair Play Yönetmeliği madde 17/1-ç uyarınca Yönetmelik, uyumun sağlanmaması halinde "ligden veya kupadan puan silinmesi" cezasının verilebileceğini hükme bağlar.
- Lig Düşürme: En ciddi sportif yaptırımlardan biridir. Kulübün, bulunduğu ligden bir alt lige düşürülmesini ifade eder. Mali Fair Play Yönetmeliği madde 17/1-d uyarınca Yönetmelik, "bir alt lige düşürülme" cezasını da açıkça düzenlemiştir.

İdari ve Mali Yaptırımlar

Bu yaptırımlar, kulübün sportif kadrosunu ve mali yapısını sınırlandırmayı hedefler.

- Transfer Yasağı: Kulübün belirli bir süre yeni oyuncu transfer etmesinin yasaklanmasıdır. Bu, kadroyu yenileme ve güçlendirme imkânını kısıtlayarak önemli bir operasyonel baskı oluşturur. Mali Fair Play Yönetmeliği madde 17/1-a: "(geçici veya daimi) transfer yasağı" uygulanabilecek cezalar arasında sayılmıştır.
- Kadro Kısıtlaması: Kulübün, müsabakalara çıkarabileceği oyuncu sayısında kısıtlama getirilmesidir. Bu, özellikle Avrupa kupaları kadrosu için uygulandığında ciddi bir dezavantaj yaratır. Mali Fair Play Yönetmeliği madde 17/1-b: "müsabakalara çıkarılacak oyuncu sayısının kısıtlanması" yaptırım olarak düzenlenmiştir.
- Para Cezası: Mali ihlâllere karşı uygulanan geleneksel bir yaptırımdır. Ancak yüksek borç yükü altındaki kulüpler için ek bir mali yük getirmesi nedeniyle etkinliği tartışmalı olabilmektedir. Mali Fair Play Yönetmeliği madde 17/1-e: "para cezası" verilebileceği belirtilmiştir.

Yaptırımların uygulanması keyfi değildir. Mali Fair Play Yönetmeliği madde 17, cezaların verilmesinde; ihlâlin niteliği ve ağırlığı, ihlâlin kulübün mali sürdürülebilirliği üzerindeki etkisi, kulübün daha önce benzer bir ihlâlden ceza alıp almadığı ve kulübün işbirliği yapıp yapmadığı gibi kriterlerin göz önünde bulundurulacağını belirtir.

Sonuç olarak, TFF'nin elinde mali disiplini sağlamak için oldukça geniş ve dereceli bir yaptırım yelpazesi bulunmaktadır. Bu yaptırımlar, sadece maddi cezalarla sınırlı kalmayıp kulübün varlığını ve sportif geleceğini doğrudan tehdit edebilecek araçlardır. Uygulamanın tutarlılığı ve şeffaflığı ise, bu sistemin etkinliğini ve caydırıcılığını belirleyen en önemli unsurlardır.

SONUÇ

Türk futbolunun mali görünümü üzerine yapılan bu çalışma, sektörün görünürdeki büyümesinin altında, derin ve yapısal sorunların gizlendiğini ortaya koymaktadır. Kulüpler, rekor seviyelere ulaşan gelirlerine rağmen, sportif başarı uğruna kontrolsüzce artan giderler – özellikle de oyuncu maliyetleri ve döviz cinsinden borçlanmanın yarattığı kur farkı yükü – karşısında kronik zarar eğilimini kıramamaktadır. Türkiye'deki dört büyük kulübün finansal tab-

6 *Türkiye Futbol Federasyonu, 2023, 2023-2024 Sezonu Lisans Yönetmeliği, m. 27*
7 *Türkiye Futbol Federasyonu, 2023, Mali Fair Play Yönetmeliği, m. 17*

loları, özkaynak iyileşmelerinin bile sermaye artırımı ve enflasyon muhasebesi gibi operasyon dışı müdahalelere dayandığını, sürdürülebilir bir faaliyet kârlılığının henüz sağlanamadığını net bir şekilde göstermiştir.

Bu mali krizle mücadelede, Türkiye Futbol Federasyonu'nun getirdiği lisanslama ve Mali Fair Play düzenlemeleri, kulüpleri disipline etmek için gerekli hukuki altyapıyı büyük ölçüde sağlamış durumdadır. Ödenmemiş borç şartı, gelir-gider dengesi kuralı ve ihlâl durumunda uygulanan lig düşürme, puan silme gibi caydırıcı yaptırımlar, teoride sağlam bir çerçeve oluşturmaktadır. Ancak bu düzenlemelerin etkinliği, uygulamadaki tutarlılık, şeffaflık ve siyasi irade ile doğrudan bağlantılıdır.

Nihai olarak, Türk futbolunun sürdürülebilir bir geleceğe kavuşması, sadece gelirleri artırmanın ötesinde, köklü bir zihniyet dönüşümünü gerektirmektedir. Kulüplerin, kısa vadeli sportif sonuçların baskısı altında, uzun vadeli mali sağlıklarını tehlikeye atan davranış kalıplarından vazgeçmeleri elzemdir. Bunun yolu ise, şirketleşme süreçlerinin tamamlanmasından, profesyonel ve şeffaf yönetim anlayışının benimsenmesinden ve nihayetinde futbolu, duygusal bir tüketim nesnesi olmaktan çıkarıp rasyonel bir yönetim anlayışıyla ele alan sürdürülebilir bir iş modelinin tesis edilmesinden geçmektedir.

ŞİRKETİN İKTİSAP ETTİĞİ KENDİ PAYLARININ MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE KÂR DAĞITIMINDA BU PAYLARA İSABET EDEN KÂR PAYLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ömer EMEN
Vergi Bölümü Ortağı

Meryem Uzun
Vergi Müdürü

ÖZET

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK")'na göre bir şirketin kendi paylarını çıkarılmış sermayenin %10'unu aşmamak kaydıyla bedel karşılığı iktisap etmesi mümkün bulunmaktadır.

Şirketin kendi paylarını iktisap etmesi, genellikle şirketin finansal stratejilerinin bir parçası olarak karşımıza çıkar. Bu işlem, sermaye artırımı, şirket birleşmeleri, çalışanlara yönelik teşvik programları veya piyasa değerindeki dalgalanmaları dengeleme amacıyla yapılabilir. Ancak Türk Ticaret Kanunu›na göre, şirketlerin kendi paylarını alabilmesi belirli koşullara ve sınırlamalara tabidir. Bu paylar, şirketin kendi hisseleri olarak kabul edilir. Halka açık şirketler için kendi paylarını iktisap etme durumu, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından çok daha sıkı düzenlemelere tabidir. Halka açık şirketlerin kendi hisselerini alması, yatırımcı güvenliği, piyasa istikrarı ve rekabetçi şeffaflık gibi konularla doğrudan ilişkilidir, bu yüzden belirli kurallar çerçevesinde yapılmalıdır.

TTK, anonim şirketlerde kâr dağıtımı, yedek akçeler, öz kaynak vb. konularda şirketin dağıtılabilir net dönem kârı üzerinden hareket etmesini öngörür. "Net dönem kârı" veya "safi kâr" kavramları TTK'da kâr dağıtımına esas teşkil eder. Kâr dağıtılabilir bölüm, önce şirketin giderleri, vergileri ve şirketin yükümlü olduğu kanuni yedek akçeleri düşüldükten sonra kalan kısmıdır.

Bu makalede, halka açık ve halka kapalı şirketlerde kendi hisselerinin iktisabı ile kâr dağıtımı arasındaki ilişki incelenerek, hukuki ve pratik boyutlarıyla konuya açıklık getirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Geri Alınan Paylar, Hisse senetleri, Kâr Dağıtımı, Yedek Akçeler.

GİRİŞ

Bir şirketin kâr dağıtımı (temettü ödemesi) sırasında, şirketin kendi paylarına düşen tutar, Sermaye Piyasası Kurulu ("SPK") düzenlemeleri çerçevesinde belirli kurallara ve uygulamalara bağlıdır.

TTK ve SPK düzenlemelerine göre, şirketin kendi sahip olduğu paylarına kâr dağıtımı yapılmaz. Yani, şirketin kendi hisseleri üzerinden temettü hakkı bulunmaz. Şirketin iktisap ettiği hisseler, hisse senedi olarak kabul edilse de şirketin kendi payları olarak değerlendirilir ve bunlara kâr payı verilmez.

Bu makalede, TTK ile Kurumlar Vergisi Kanunu Genel Uygulama Tebliği hükümleri çerçevesinde, şirketlerin kendi hisse senetlerini iktisap etmeleri durumunda kayıt düzeni açısından dikkat edilmesi gereken hususlar ele alınacaktır. Ayrıca, 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu ("KVK") kapsamında kâr dağıtımının muhasebeleştirilmesine ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

a. TTK ve SPK Mevzuatı Açısından

TTK'nın 379'uncu maddesinde, bir şirketin kendi paylarını, esas veya çıkarılmış sermayesinin onda birini aşan veya bir işlem sonunda aşacak olan miktarda, ivazlı olarak iktisap edemeyeceği hükmü yer almaktadır. Buna göre esas/çıkarılmış sermayenin %10'unu aşmamak kaydıyla şirketin kendi hisselerini bedel karşılığı iktisap etmesi mümkün bulunmaktadır. Aynı Kanun'un 384. maddesinde iktisap edilen payların şirket için herhangi bir kayba yol açmadan devirleri mümkün olur olmaz ve

her halde iktisaplarından itibaren üç yıl içinde elden çıkarılacakları belirtilmiştir.

Aynı Kanun'un 520. maddesine göre; şirket, iktisap ettiği kendi payları için iktisap değerlerini karşılayan tutarda yedek akçe ayırır. Bu yedek akçeler, anılan paylar devredildikleri veya yok edildikleri takdirde iktisap değerlerini karşılayan tutarda çözülebilirler.

SPK'nın "Geri Alınan Paylar Tebliği (II-22.1)"nin 19. maddesine göre geri alınan paylar; Tebliğ'in 9'uncu maddesinin birinci ve üçüncü fıkrasındaki şartlara uymak şartıyla süresiz olarak elde tutulabilir.

- Bu Tebliğ hükümlerine aykırı olarak geri alınmışlarsa, geri alım tarihinden itibaren en geç bir yıl içinde elden çıkarılır. Bu süre boyunca satılamayan paylar sermaye azaltımı suretiyle itfa edilir.
- Ortaklığın ödenmiş veya çıkarılmış sermayesinin yüzde onunu aşan kısmı, herhangi bir kayba yol açmadan devirleri mümkün olur olmaz ve her halükârda elde edilmelerinden itibaren üç yıl içinde elden çıkarılır. Bu süre zarfında elden çıkarılmayan paylar sermaye azaltımı suretiyle derhal itfa edilir.

Aynı Tebliğ'in "Geri alınan payların muhasebeleştirilmesi" başlıklı 20. maddesinde "(1) Geri alınan payların muhasebeleştirilmesinde Kurulun finansal raporlamaya ilişkin düzenlemeleri ile TMS/TFRS'ler esas alınır.

(2) Geri alınan payların geri alım bedeli kadar yedek akçe ayrılarak öz kaynaklar altında kısıtlanmış yedek olarak sınıflandırılır. Geri alınan payların ve söz konusu yedek akçelerin finansal tablolarda gösterimi Kurul tarafından ilan edilen formatlar uyarınca yapılır. Bu fıkra kapsamında ayrılan yedekler, geri alınan paylar satıldıkları veya itfa edildikleri takdirde geri alım değerlerini karşılayan tutarda serbest bırakılır." açıklamasına yer verilmiştir.

b. Vergi Mevzuatı Açısından

Vergi Usul Kanunu'nun "Menkul kıymetler" başlıklı 279. maddesinde, "Hisse senetleri ile fon portföyünün en az yüzde 51'i Türkiye'de kurulmuş bulunan şirketlerin hisse senetlerinden oluşan yatırım fonu katılma belgeleri alış bedeliyle, bunlar dışında kalan her türlü menkul kıymet borsa rayiciyle değerlenir. Borsa rayici yoksa veya borsa rayicinin muvazaalı bir şekilde oluştuğu anlaşılırsa, değerlemeye esas bedel, menkul kıymetin alış bedeline vadesinde elde edilecek gelirin (kur farkları dahil) iktisap tarihinden değerleme gününe kadar geçen süreye isabet eden kısmının eklenmesi suretiyle hesaplanır. Ancak, borsa rayici bulunmayan, getirisi ihraç edenin kâr ve zararına bağlı olarak doğan ve değerleme günü itibariyle hesaplanması mümkün olmayan menkul kıymetler alış bedeli ile değerlenir." hükmü yer almaktadır.

"Alış Bedeli" başlıklı 268. maddesinde ise, "Alış bedeli, bir iktisadi kıymetin satın alma bedelidir. İktisadi bir kıymetin iktisap edilmesi ile ilgili diğer giderler alış bedeline dâhil değildir." açıklamalarına yer verilmiştir.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesinin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere 17.11.2020 tarihli Resmî Gazete 'de yayınlanan 7256 sayılı Kanun ile aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Tam mükellef sermaye şirketlerinin iktisap ettikleri kendi hisse senetlerini veya ortaklık paylarını,

i. Sermaye azaltımı yoluyla itfa etmeleri halinde iktisap bedeli ile hisse senetlerinin veya ortaklık paylarının itibari değeri arasındaki fark tutar sermaye azaltımına ilişkin kararın ticaret sicilinde tescil edildiği tarih,

ii. İktisap bedelinin altında bir bedel karşılığında elden çıkarmaları halinde iktisap bedeli ile elden çıkarma bedeli arasındaki fark tutar elden çıkarma tarihi,

iii. İktisap ettikleri tarihten itibaren iki tam yıl içerisinde, sermaye azaltımı yoluyla itfa etmemeleri veya elden çıkarmamaları halinde, iktisap bedeli ile hisse senetlerinin veya ortaklık paylarının itibari değeri arasındaki fark tutar iktisap tarihinden itibaren iki tam yıllık sürenin son günü,

itibarıyla dağıtılmış kâr payı sayılır ve bu tutarlar üzerinden %15 oranında vergi tevkifatı yapılır. Bu fıkra kapsamında tevkif edilen vergiler herhangi bir vergiden mahsup edilemez. Cumhurbaşkanı, tam mükellef sermaye şirketinin paylarının Borsa İstanbul'da işlem görüp görmemesine, işlem gören paylarının toplam payları içindeki oranına, geri alınan payların Borsa İstanbul'da işlem gören paylardan olup olma-

masına, tam mükellef kurumlardan geri alınıp alınmamasına, tam mükellef sermaye şirketinin yıllık satış hasılatı ve diğer gelirlerinin toplam tutarına göre ayrı ayrı ya da birlikte, bu oranı sıfıra kadar indirmeye veya bir katına kadar artırmak suretiyle yeniden tespit etmeye yetkilidir."

Daha sonra 14.02.2023 tarih ve 6791 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile stopaj oranı %0 olarak belirlenmiştir.

7 Temmuz 2023 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 7343 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca, payları Borsa İstanbul'da işlem gören tam mükellef sermaye şirketlerinin 7 Temmuz 2023 tarihinden itibaren iktisap ettikleri kendi paylarına ilişkin olarak dağıtılmış kâr payı sayılan tutarlar üzerinden %0 oranında tevkifat yapılacaktır. Bunlar dışındaki tam mükellef sermaye şirketlerinin 7 Temmuz 2023 tarihinden itibaren iktisap ettikleri kendi paylarına ilişkin olarak dağıtılmış kâr payı sayılan tutarlar üzerinden ise %15 oranında tevkifat yapılacaktır.

KVK'nın "İstisnalar" başlıklı 5. maddesinde ise kurumların tam mükellefiyete tabi başka bir kurumun sermayesine katılımlarından elde ettikleri kazançların kurumlar vergisinden müstesna olduğu hüküm altına alınmıştır.

I. Geri Alınan Payların Muhasebeleştirilmesi

c. Halka Açık Şirketlerde Uygulama

Yukarıda verilen mevzuat hükümleri gereğince; halka açık şirketlerin kendi payları Borsa İstanbul'da işlem gördüğünden şirketler tarafından geri alım programı kapsamında iktisap edilen kendi payları için iki yıllık süre sonunda ya da bu payların zararla satılması halinde herhangi bir stopaj yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır.

Buna göre söz konusu satın alma işlemine ilişkin muhasebe kayıtları aşağıdaki şekilde oluşturulabilecektir.

- **Borsadan Kendi Hisse Senetlerinin Alınması**

510	İşletmenin Geri Satın Aldığı Kendi Hisse Senetleri	XXX			
			102	**Bankalar**	XXX

- **Ödeme Kaydı**

331	Ortaklara Borçlar	XXX			
			102	**Bankalar**	XXX

- **Yedek Ayrılması**

542	Olağanüstü Yedek Akçeler (*)	XXX			
			540	**Yasal Yedekler**	XXX

(*) Olağanüstü yedekler hesabına alınan geçmiş yıl kârları veya Şirketin sermayesinin yarısını aşan diğer yedekler)

d. Halka Açık Olmayan Şirketlerde Uygulama

TTK, anonim şirketlerin kendi hisse senetlerini iktisap etmelerine izin verir ancak bu işlemi sermaye ve alacaklı koruması ilkeleri doğrultusunda sınırlandırır. En fazla %10 oranında kendi payını geri alınabilir ve işlem ancak genel kurul kararı ile yapılabilir. İktisap edilen paylar, oy hakkı ve temettü hakkı olmayan paylar olarak kabul edilir.

TTK'nın 379. maddesinin üçüncü fıkrasında, *"İktisap edilecek payların bedelleri düşüldükten sonra kalan şirket net aktifi, en az esas veya çıkarılmış sermaye ile kanun ve esas sözleşme uyarınca dağıtılmasına izin verilmeyen yedek akçelerin toplamı kadar olmalıdır."* hükmü yer almaktadır.

Bu hüküm doğrultusunda, anonim şirketin kendi paylarını iktisap edebilmesi için, söz konusu paylar için ödenecek bedelin net aktiften düşülmesi sonrasında şirketin yine belirli bir düzeyde net

aktif varlığa sahip olması gerekmektedir. Bu net aktif tutarı, şirketin esas veya çıkarılmış sermayesi ile kâr dağıtımına konu edilemeyen öz kaynak unsurlarının toplamı kadar olmalıdır.

TTK uyarınca anonim şirketler, belirli sınırlamalar dahilinde kendi paylarını iktisap edebilirler. Ancak halka açık olmayan şirketler için bu işlemin muhasebeleştirilmesine dair açık ve özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu nedenle, işlem genel muhasebe ilkeleri, TTK'daki öz sermaye koruma hükümleri ve gerçeğe uygun sunum ilkesi esas alınarak muhasebeleştirilmelidir.

Öte yandan, SPK mevzuatı uyarınca, halka açık şirketler tarafından iktisap edilen kendi paylarına ilişkin olarak, bu paylar için yedek akçe ayrılması ve ilgili tutarın öz kaynaklar altında "kısıtlanmış yedek" olarak sınıflandırılması gerektiğine dair düzenlemeler mevcuttur. Ancak halka açık olmayan anonim şirketler bakımından, SPK düzenlemelerinin doğrudan uygulama alanı bulmaması nedeniyle, söz konusu şekilde bir yedek akçe ayrılması ve öz kaynak altında ayrı bir kalem olarak gösterilmesine gerek bulunmadığı kanaatindeyiz.

Yer verilen açıklamalar çerçevesinde, halka açık olmayan anonim şirketler açısından, mevzuatta açık ve bağlayıcı bir muhasebeleştirme düzenlemesi bulunmamakla birlikte, şirketin kendi paylarının iktisabına ilişkin muhasebe kayıtlarının, alternatif bir yöntem olarak aşağıda örneklendiği şekilde oluşturulabileceğini düşünmekteyiz.

- **Şirketin Kendi Hisse Senetlerinin Alımı**

242	Kendi Payları Hesabı	XXX			
			331	**Ortaklara Borçlar**	XXX

- **Ödeme Kaydı**

331	Ortaklara Borçlar	XXX			
			102	**Bankalar**	XXX

- **Yedek Ayrılması**

542	Olağanüstü Yedek Akçeler (*)	XXX			
			540	**Yasal Yedekler**	XXX

(*) Olağanüstü yedekler hesabına alınan geçmiş yıl kârları veya şirketin sermayesinin yarısını aşan diğer yedekler)

II. Kâr Dağıtımı

KVK'nın "İstisnalar" başlıklı 5. maddesinde,

> "(1) Aşağıda belirtilen kazançlar, kurumlar vergisinden müstesnadır
> a. Kurumların;
> 1. Tam mükellefiyete tabi başka bir kurumun sermayesine katılımlarından elde ettikleri kazançlar,
> 2. Tam mükellefiyete tabi başka bir kurumun kârına katılma imkânı veren kurucu senetleri ile diğer intifa senetlerinden elde ettikleri kâr payları,"

açıklamasına yer verilmiştir.

Söz konusu hükümden de anlaşılacağı üzere, kurumların, tam mükellefiyete tabi başka bir kurumun sermayesine iştirakinden elde ettikleri kazançlar, kurumlar vergisinden istisna edilmiştir.

Bu istisnanın gerekçesi, söz konusu kazancın, zaten kazancı dağıtan kurum nezdinde kurumlar vergisine tabi tutulmuş olmasıdır. Eğer bu kazanç, bir de kazancı elde eden kurum bünyesinde vergilendirilmiş olsaydı, bu durum mükerrer vergilemeye yol açacaktı. Dolayısıyla iştirak kazancı istisnası, mükerrer vergilendirmenin önüne geçmek ve kurumlar arasında sermaye iştirakini teşvik etmek amacıyla düzenlenmiştir.

Yer verilen açıklamalar kapsamında şirketlerin kendi paylarına isabet eden kâr dağıtım tutarının KVK'nın 5-1/a maddesi kapsamında istisnaya konu edilmemesi ve bunun bir sonucu olarak kârın gelir hesabına intikal etmemesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Öte yandan, Şirketin kendi iktisap ettiği hisse senetlerine isabet eden kâr dağıtım tutarlarını ise aşağıdaki şekilde kayıtlara alabileceğini düşünmekteyiz.

542- Geçmiş Yıl Karları (*)		XXX	
	331	Ortaklara Borçlar	XXX
	540	1. Tertip Yedek Akçe	XXX
	540	2. Tertip Yedek Akçe	XXX
	542	**Şirketin Kendi İktisap Ettiği Hisselere Tekabül Eden Kâr Tutarı**	**XXX**
	360	Kâr Payı Gelir Vergi Stopajı	XXX

(*) Şirketin geçmiş yıl karlarının olağanüstü yedekler hesabına virmanlandığı varsayılmıştır.

Kayıt düzeninde de görüleceği üzere şirket kendi paylarına tekabül eden kâr dağıtım tutarını gelir olarak kaydetmemiş ve olağanüstü yedek akçeler hesabında muhasebeleştirmiştir.

SONUÇ

Şirketin kendi hisse senetlerini iktisap etmesi finansal tablolar üzerinde doğrudan etkili olan önemli bir işlemdir. Bu işlemin doğru muhasebeleştirilmesi, şirketin finansal durumu ve performansının şeffaf ve doğru yansıtılması açısından kritik öneme sahiptir.

İşbu makale ile şirketlerin kendi iktisap ettiği paylarının muhasebeleştirilmesi hususları mevzuat hükümleri bakımından incelenmiştir. Ardından ise kâr dağıtımının vergisel uygulamaları örnekler ile anlatılmıştır.

Mevzuatta, şirketlerin kendi paylarına kâr payı dağıtmasının açıkça yasak olduğuna dair bir hüküm bulunmamakla birlikte, hukuk doktrini ve yargı kararları, şirketlerin kendi payları için kâr dağıtımının özkaynakların azalmasına ve sermaye koruma ilkesine aykırı olabileceği yönünde yorum yapmaktadır. Bu nedenle, dağıtılacak kâr hesabından şirketin kendi paylarına düşen kısmın ayrılması ve kalan kısmın diğer ortaklara paylaştırılması uygulaması, muhasebe teamüllerine ve sermaye koruma ilkelerine dayanır.

TTK, anonim şirketlerin kendi paylarını iktisap etmesi konusunda bazı açıklamalar yapmış olmakla birlikte, vergi uygulamaları açısından bu payları iktisap eden şirketlerin kayıtlarının nasıl yapılacağı konusunda belirsizlikler bulunmaktadır. Makalemizde yer verdiğimiz açıklamalar doğrultusunda, geri alınan paylar için ilgili alım işleminin gerçekleştiği tarihte yedek akçe ayrılması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Ayrıca Sermaye Piyasası Kurulu'nun "Geri Alınan Paylar Tebliği" uyarınca, geri alınan payların geri alım bedeli kadar yedek akçe ayrılarak öz kaynaklar altında kısıtlanmış yedek olarak sınıflandırılması gerektiği hükmü bulunmaktadır. Tekdüzen Hesap Planı'nda, anonim şirketin iktisap ettiği kendi payları için öngörülen bir özkaynak hesabı bulunmadığından, "510- İşletmenin Geri Alınan Kendi Hisse Senetleri" hesabının kullanılabileceği görüşündeyiz. Ayrıca söz konusu uygulama Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatına tabi şirketleri kapsadığından, SPK'ya tabi olmayan şirketler için ise "242- İştirakler" hesabının kullanılabileceği kanaatindeyiz.

Öte yandan, kendi paylarını iktisap eden bir şirketin bu paylara tekabül eden temettü tutarının, KVK'nın 5/1-a maddesindeki istisnadan faydalanmasının mümkün olmadığı görüşü, istisnanın gerekçesinde de dayanak bulan bir husustur. İştirak kazancı istisnası, prensip olarak bir kurumun başka bir sermaye şirketine iştirak etmesinden dolayı elde ettiği hisselerin kazancına ilişkin bir düzenlemedir.

DANIŞTAY'IN GÜNCEL İÇTİHATLARI IŞIĞINDA SERMAYE TAAHHÜDÜNÜN SÜRESİNDE YERİNE GETİRİLMEMESİNİN SONUÇLARI

Gözde SARUHAN BERK
Ortak, Avukat, Vergi Uyuşmazlıkları ve Şirket Yeniden Yapılandırmaları

Ecem Yağmur EROĞLU
Avukat

ÖZET

Anonim şirketlerde kurucuların ve pay sahiplerinin nakdî sermaye taahhütlerini yerine getirme yükümlülüğü, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun ("TTK") emredici hükümleriyle düzenlenmiştir. Kuruluşta veya sermaye artırımında taahhüt edilen pay bedelleri tescilden sonra 24 ay içinde ödenmelidir.[1] Süresinde ödenmeyen sermaye taahhütleri temerrüt doğurur; bu durumda pay sahibinin temerrüt faizi ödeme yükümlülüğü doğarken, yönetim kurulu ayrıca mütemerrit ortağı iştirak haklarından yoksun bırakabilir ve ıskat yoluyla paylarını devredebilir.

Bu çalışmanın konusunu, anonim şirketlerde ödenmeyen sermaye taahhütlerinin hukuki sonuçları oluşturmaktadır. Son dönemde verilen Danıştay kararları ışığında ödenmeyen sermaye taahhütlerinin hem şirketler hukuku hem de vergi hukuku açısından doğurabileceği sonuçlar ele alınacaktır.

1 VII - Pay bedellerinin ödenmesi
1. Nakdî sermaye
MADDE 344- (1) Nakden taahhüt edilen payların itibarî değerlerinin en az yüzde yirmibeşi tescilden önce, gerisi de şirketin tescilini izleyen yirmidört ay içinde ödenir. Payların çıkarma primlerinin tamamı tescilden önce ödenir.

Anahtar Kelimeler: Sermaye, Temerrüt, Transfer Fiyatlandırması, Anonim Şirket, Sermaye Taahhüdü, Iskat, Türk Ticaret Kanunu, Transfer Fiyatlandırması, Örtülü Kazanç Aktarımı, Danıştay Kararları.

GİRİŞ

Sermaye taahhüdünün yerine getirilmemesi halinde doğacak sonuçlar öğretide ve uygulamada iki farklı eksende tartışılmaktadır. Bir tarafta, 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu ("KVK") kapsamında yapılan yorumlar, şirkete sermaye koyma borcunu zamanında yerine getirmeyen ortağın, aslında şirkete finansman kolaylığı sağladığı ve bu sebeple transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç aktarımının söz konusu olabileceği görüşüne dayanmaktadır. Diğer tarafta ise, TTK'nın emredici hükümleri uyarınca, bu durumun esasen özel hukuk ilişkisi içinde değerlendirilmesi ve temerrüt hükümleri çerçevesinde sonuç doğurması gerektiği kabul edilmektedir.

Nitekim son dönemde verilen Yargıtay kararlarında, ikinci görüşe daha fazla ağırlık verildiği görülmektedir. Bu kararlar, ödenmeyen sermaye taahhütlerinin "temerrüt" olarak sınıflandırılması gerektiğini açıkça vurgulamakta ve özellikle temerrüt faizi işletilmesi sonucuna bağlanarak şirket-ortak ilişkisinde hukuki çerçeveyi netleştirmektedir.

I. TÜRK TİCARET KANUNU AÇISINDAN SERMAYE BORCU VE ÖDENMEMİŞ SERMAYE

Sermaye, ticari işletmenin hedeflerine ulaşması ve faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli para ile ölçülebilen değerlerden oluşur. Ticari şirketler, ortaklarının taahhüt ettiği sermaye sayesinde faaliyet gösterir. Bu sermaye; nakit, çek, senet, tahvil gibi değerlerin yanı sıra arsa, arazi, konut gibi taşınmazlar ile makine, teçhizat, araç ve demirbaş gibi taşınır mallardan da oluşabilir. [2]

2 Aygül, E. (2008). Sermaye Taahhüdünün Zamanında Yerine Getirilmemesinin Vergisel Sonuçları. Maliye Dergisi, Sayı: 58, Ekim 2008. (MDERGI/8871A.037)

TTK'nın 128. maddesi gereğince her ortak, usulüne göre düzenlenmiş ve imza edilmiş şirket sözleşmesiyle koymayı taahhüt ettiği sermayeden dolayı şirkete karşı borçludur ve borcun ise şirketin tescilini izleyen yirmidört ay içinde ödenmesi gerektiği yine aynı Kanun'un 344. maddesinde hüküm altına alınmıştır.[3] Aksi durumda TTK'nın 128. maddesinin 7 numaralı fıkrasında şirketin, her ortağın **sermaye koyma borcunu yerine getirmesini isteyebileceği** ve **dava edebileceği** gibi, yerine getirmede gecikme sebebiyle **uğradığı zararın tazminini** de isteyebileceği de ayrıca belirtilmiştir. TTK'nın 128. ve 482. maddelerinde sermaye koyma borcunu süresi içinde yerine getirmeyen pay sahibinin, ihtara gerek olmaksızın, **temerrüt faizi** ödemekle yükümlü olduğu açıklanmıştır.

Borçlu kusurlu olsun olmasın, sonuçta borç alacaklıya zamanında ödenmemiş demektir. Temerrüt faizi, sözleşmeden doğan para borçlarının yanı sıra, sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden kaynaklanan para borçlarında da uygulama alanı bulabilir.[4] Bu kapsamda, TTK'nın ödenmemiş sermayeye bağladığı başlıca finansal müeyyide temerrüt faizi ödeme yükümlülüğüdür.

Sermaye taahhüdünden doğan vadesi gelmiş borçların ifası, TTK'nın 358. maddesinde[5] düzenlenen şirkete borçlanma için ön koşul olması örneğinde olduğu gibi farklı durumlarda da ön plana çıkmaktadır.

Ortağın; sermaye borcunu ödemekte gecikmesi hâlinde TTK'da öngörülen mekanizmalar,

- Tazminat ödenmesi,
- ihtiyati tedbir,
- temerrüt faizi,
- ıskat

olarak sayılabilecektir.

II. KURUMLAR VERGİSİ KANUNU AÇISINDAN ÖDENMEMİŞ SERMAYE - ORTAĞA KULLANDIRILAN KAYNAK OLARAK ELEŞTİRİLMESİ VE TRANSFER FİYATLANDIRMASI ELEŞTİRİSİ

Konunun vergi mevzuatı açısından değerlendirilmesi halinde, süresinde ödenmeyen sermaye taahhüdü doğrudan olmasa da dolaylı olarak şirket tarafından ortağa kullandırılan bir kaynak olarak kabul edilmekte; bu suretle, KVK m.13[6] kapsamına sokularak, ortakların herhangi bir faiz ödemeksizin şirketten faydalandığı faizsiz bir fon niteliğinde değerlendirilmektedir.

Nitekim, Danıştay 3. Dairesi'nin 21.05.2024 tarih ve E.2023/10330, K.2024/3235 sayılı kararında, İlk Derece Mahkemesi de aynı yönde değerlendirme yapmış ve görüşlerini vergi mevzuatı çerçevesinde gerekçelendirerek ortağın şirketten finansman hizmeti aldığını kabul etmiştir.

Anılan kararın gerekçesi aşağıdaki gibidir:

"….davacı şirketin 2017 ve 2018 yılı hesap ve işlemlerinin, katma değer vergisi yönünden

incelenmesi sonucunda düzenlenen vergi inceleme raporlarında, 30/03/2015 tarihinde sermayesini artırdığı, artırılan sermayenin 1/4'ünün sermaye artırımının tesciliden önce ödendiği, 3/4'ünün de tescil tarihinden itibaren 24 ay içerisinde ödeneceğinin taahhüt edildiği ancak 24 ay geçmiş olmasına rağmen 30/03/2017 tarihi itibariyle ortaklarca ödenmediği ***dolayısıyla taahhüt edilen ancak ödenmeyen sermaye alacağının ortakların kullanımına bırakılması suretiyle finansman hizmeti verildiği, ödenmemiş bu sermayeye ilişkin olarak herhangi bir faiz hesaplanmayarak finansman hizmetine yönelik, fatura düzenlemediğinin tespit edildiği,*** *bu nedenle ortaklar tarafından sermaye artırım taahhüdünün ifa edilmemesi nedeniyle ortaklara kullandırılan fonlar dikkate alınmak suretiyle adatlandırma yapılarak şirketin transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü biçimde dağıtımını yaptığı…"*

---

3 *SAĞLAM, Abdullah, Ödenmeyen Sermaye Taahhüdünün Transfer Fiyatlandırması Kapsamında Değerlendirilmesi, Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 168, s. 253-270, Kasım-Aralık 2021.*

4 *Kemal BARLAS, Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, 1992, s. 127.*

5 *II - Pay sahiplerinin şirkete borçlanma yasağı*

MADDE 358- (Değişik: 26/6/2012-6335/15 md.) (1) Pay sahipleri, sermaye taahhüdünden doğan vadesi gelmiş borçlarını ifa etmedikçe ve şirketin serbest yedek akçelerle birlikte kârı geçmiş yıl zararlarını karşılayacak düzeyde olmadıkça şirkete borçlanamaz.

6 *Transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı*

MADDE 13- (1) Kurumlar, ilişkili kişilerle emsallere uygunluk ilkesine aykırı olarak tespit ettikleri bedel veya fiyat üzerinden mal veya hizmet alım ya da satımında bulunursa, kazanç tamamen veya kısmen transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü olarak dağıtılmış sayılır.

İlave olarak 1 Seri No.lu Transfer Fiyatlandırması Yoluyla Örtülü Kazanç Aktarımı Tebliği ("Tebliğ") uyarınca, transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç aktarımının varlığından söz edilebilmesi için üç temel koşulun gerçekleşmesi gerekir: (i) işlemin ilişkili kişiler arasında yapılması, (ii) bu işlemde mal veya hizmet alım-satımının söz konusu olması ve (iii) emsallere uygunluk ilkesine aykırı bir fiyat veya bedel uygulanması. Bu koşulların varlığı halinde transfer fiyatlandırması gündeme gelir.[7]

Yukarıda yer alan şartlar kapsamında sermaye taahhüdünün ortak tarafından yerine getirilmemesi durumunun transfer fiyatlandırması anlamında örtülü kazanç aktarımı oluşturduğunu kabul etmek, izahtan varestedir. Bir başka anlatımla sermaye taahhüdünün KVK'nın 13. maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceği, KVK'nın 13. maddesi kapsamında değerlendirilmesi için ilişkili kişilere değer aktarması veya farklı fiyat uygulanması yoluyla menfaat sağlanmasının gerekli olduğu açıktır.

III. DANIŞTAY'IN SERMAYE TAAHHÜDÜNÜ YERİNE GETİRMEYEN ORTAK AÇISINDAN DEĞERLENDİRMELERİ VE GÖRÜŞ FARKLILIKLARI

Danıştay 4. Dairesi'nin 24.12.1998 tarih ve E.1997/4274, K.1998/5542 sayılı kararında; bilançoda tahsil edilemeyen sermaye tutarının, **ortaklara borç verilmiş gibi değerlendirilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiş,** bu nedenle faiz uygulanmaması sebebiyle örtülü kazanç sağlandığından söz edilemeyeceği kabul edilmiştir.[8]

Buna karşılık, Danıştay 4. Dairesi 29.06.2021 tarih ve E. 2018/2640, K. 2021/3637 sayılı kararında ise tam tersi bir görüş benimseyerek, **şirketin faiz talep etmemesini ticari icaplara aykırı bulmuştur.** Kararda şu ifadeye yer verilmiştir:

"...taahhüt edilen ancak ortaklarca ödenmeyen sermaye tutarının şirket tarafından kullanılamaması ve kullanılamayan tutar kadar şirketin bir menfaat kaybının söz konusu olacağı açık olup, ortakların taahhüdünü yerine getirmediği sermaye ile şirketten alındığı kabul edilen (borç) para neticesinde elde edilen gelirin şirkete aktarılmaması nedeniyle bu gelirden davacı şirketin mahrum kaldığı ve mahrum kalınan gelir üzerinden vergi tahakkuk ettirilmemesi neticesinden de hazinenin zararının doğduğu dikkate alındığında, davacı şirket tarafından ortaklarca taahhüt edilen ancak ödenmeyen sermayeye ilişkin olarak faiz geliri hesaplamayarak örtülü kazanç dağıtımı yaptığı...Bu durumda, davacı şirkete ortaklar tarafından ödenmeyen sermayeye Merkez Bankası tarafından uygulanan reeskont faiz oranı üzerinden faiz hesaplaması yapılarak, bulunan matrah farkları üzerinden cezalı tarhiyat yapılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı..."

Bu nedenle, Danıştay ödenmemiş sermayeye faiz hesaplanmamasını **örtülü kazanç dağıtımı** olarak nitelendirmiş ve alt derece mahkemesi kararlarını bozarak cezalı tarhiyatı hukuka uygun bulmuştur.

Buradan da anlaşılacağı üzere, geçmişte Danıştay sermaye taahhüdünün zamanında ödenmemesinin transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı sayılıp sayılmayacağı konusunda farklı yönde kararlar vermiş ve görüşlerinde istikrarlı bir tavır sergilememiştir.

Ancak yakın dönemde verilen kararlarla birlikte Danıştay'ın bu konuda istikrar kazandığı ve ödenmemiş sermaye taahhütlerini artık ağırlıklı olarak **temerrüt hali** kapsamında değerlendirdiği ve görülmektedir.

Son tarihli kararlara bakıldığında, Danıştay'ın yakın tarihli beş farklı kararında sermaye borcunun süresinde yerine getirilmemesinin transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç aktarımı olarak değil TTK uyarınca doğan temerrüt faizi yükümlülüğü çerçevesinde ele alınması gerektiği açıkça ortaya konulmuştur.

---

7 *"Transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımından söz edebilmek için;*
Bir kurum tarafından bir mal veya hizmet alım ya da satımının (alım, satım, imalat ve inşaat işlemleri, kiralama, kiraya verme işlemleri, ödünç para alınması ve verilmesi, ikramiye, ücret ve benzeri ödemeleri gerektiren işlemler de bu kapsamdadır.) yapılmış olması,
- Söz konusu kurumun bu mal veya hizmet alım ya da satımını ilişkili kişilerle yapmış olması,
- Bu mal veya hizmet alım ya da satımında "emsallere uygunluk ilkesi"ne aykırı olarak fiyat veya bedel tespiti yapılmış olması gerekmektedir.
Dolayısıyla kurumların ilişkili kişilerle emsallere uygunluk ilkesine göre tespit ettikleri fiyat veya bedel üzerinden mal veya hizmet alım ya da satımı yapmış olmaları durumunda transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımından söz edilmeyecektir."

8 *Aynı yönde; Danıştay 4. Dairesi'nin 16.02.2022 tarih ve E.2018/1134, K.2022/827 sayılı kararı*

Danıştay 3. Dairesi'nin 21.05.2024 tarih ve E.2023/8923, K.2024/3231 sayılı kararında da ödenmeyen sermaye taahhütleri temerrüt hali kapsamında değerlendirilmiştir:

"...5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu kapsamında kurumlar vergisi yönünden vergi incelemesi yapılmadan transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımının tespiti mümkün değildir."

Buna karşılık, Danıştay 3. Dairesi'nin 21.05.2024 tarih ve E.2023/10330, K.2024/3235 sayılı kararında, davacı şirketin matrah artırımı yapmadığı bir döneme ilişkin inceleme söz konusu olmuş, bu kararda ortakların süresinde yerine getirmediği sermaye taahhütlerinin şirket tarafından **finansman hizmeti sunulması olarak kabul edilemeyeceği** sonucuna varılmıştır:

"...ilişkili kişi olan kurum ortağına örtülü kazanç dağıtımı yapıldığından söz edilebilmesi için kullandırılan ***paranın öncelikle kurumun ticari faaliyetine özgülenmesi, bunun için de paranın şirket aktifine dahil olması gerekir...*** *şirket uhdesine girmeyen paranın ortağa ödünç verildiği ve faizsiz kullandırıldığından bahsedilemez. Ortağın sermaye taahhüdünü yerine getirmemesi* ***TTK uyarınca temerrüt halidir; vadesinde yerine getirilmeyen bu taahhüt nedeniyle ancak temerrüt faizi hesaplanabilir; bu durum transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç kapsamında değerlendirilemez."***

Danıştay; ortakların sermaye taahhüdünü yerine getirmemesinin TTK uyarınca temerrüt olduğunu, bu durumda en fazla temerrüt faizinin gündeme gelebileceğini, ayrıca taahhüt edilen tutar şirket aktifine hiç girmediği için ilişkili kişiye ödünç/finansman sağlandığından söz edilemeyeceğini belirterek, transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı değerlendirmesini uygun görmemiş ve BİM kararını bozmuştur.

Benzer şekilde, aynı tarihli Danıştay 3. Dairesi'nin 21.05.2024 tarih ve E. 2023/10539, K. 2024/3236 sayılı kararında da ortakların süresinde yerine getirmediği sermaye taahhütleri, kuşkuya yer vermeyecek şekilde temerrüt hali kapsamında değerlendirilmiştir.

"...yukarıda söz edildiği üzere transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımında, kurumların, ilişkili kişilerle aktif katılımlı bir işlemde bulunması gerekmektedir. Şirketlerin gerek kuruluş aşamasında, gerek sermaye artırımı sırasında, ortaklarca taahhüt edilmesine karşın sermaye koyma borcunun vadesinde yerine getirilmemesi; ilgili kurum açısından, 5520 sayılı Kanun'un 13. maddesinde öngörülen bedelsiz ya da düşük bedelle mal veya hizmet satımında bulunulması ya da bu nitelikte bir işlem sayılan faizsiz veya düşük faizle ödünç para verilmesi olarak değerlendirilemeyeceği gibi sermaye artırım borcunun yerine getirilmemesinde, kurum bünyesinden, ortağa aktarılan bir kaynaktan da bahsedilemez. Olayda, ortağın sermaye koyma borcunu yerine getirmemesinden doğan bir temerrüt hali söz konusu olup, ***ortağın taahhüt ettiği, fakat vadesinde yerine getiremediği sermaye koyma borcu nedeniyle temerrüt faizi hesaplanmamasının, transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımına yol açtığı ifade edilemez."***

Danıştay'ın 2025 yılında vermiş olduğu kararlarda 3. Daire ise E.2023/8286, K.2025/462 sayılı kararında benzer yaklaşıma devam etmiş ve ödenmeyen sermaye borcunun TTK kapsamında sonuç doğurması gerektiği; KVK açısından ise transfer fiyatlandırması anlamında sonuç doğurmasının mümkün olmadığını belirtmiştir. Anılan kararın gerekçesi aşağıdaki gibidir:

"...Kurumlar vergisi mükellefleri açısından transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı yapıldığından bahsedilebilmesi için ilişkili kişilerle emsallere aykırılık teşkil eden bedel veya fiyatlar üzerinden gerçekleştirilen işlemlerin varlığı, diğer bir ifadeyle, emsallere aykırı fiyatlandırma nedeniyle elde edilecek kazançtan mahrum kalınmak suretiyle ilişkili kişilere karşılıksız bir şekilde değer aktarımı yapılması veya menfaat sağlanması gerekmektedir.

Kurum ortakları tarafından sermaye artırımı kapsamında taahhüt edilen ancak henüz işletme aktifine dahil edilmeyen değerlerin, ***şirket tarafından ticari faaliyet kapsamında kullanılmasına imkân bulunmadığından tasarruf imkânı olmayan söz konusu değerler kapsamında ilişkili kişilere emsalle aykırı fiyat veya bedel üzerinden işlem gerçekleştirildiğinden ve bu suretle ilişkili kişilere menfaat sağlandığından da bahsedilemeyecektir.***

Sermaye taahhüdünde bulunulması ancak daha sonra bu taahhütte temerrüde düşülmesi ve temerrüde bağlı olarak şirket tarafından temerrüde düşen ortak adına temerrüt faizi he-

saplanmaması, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine aykırılık teşkil etmekle birlikte bu durumun herhangi bir mal veya hizmet alım veya satımı ile ilgisi bulunmamaktadır.

Zira, bir vergi güvenlik müessesesi olarak öngörülmüş olan ve muvazaanın özel bir görünüm şekli olarak mevzuatımıza giren örtülü kazanç dağıtımı müessesesinde esas olan, mükelleflerin vergisel avantaj elde etmek için gerçek durumdan farklı fiyat uygulamaları olduğundan, ***herhangi bir menfaat temininin mümkün olmadığı sermaye temerrüdünde, örtülü kazanç hükümlerinin uygulanması kanunun ruhuna da aykırılık teşkil edeceği de açıktır.***

Davalı idarece, şirket ortaklarının kullanımına bırakılan sermaye nedeniyle faiz hesaplanmadığı, bu suretle transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımında bulunulduğundan bahisle tarhiyat yapılmış ise de ilişkili kişi olan kurum ortağına örtülü kazanç dağıtımı yapıldığından söz edilebilmesi için kullandırılan paranın, öncelikle kurumun ticari faaliyetine özgülenmesi, bunun için de paranın şirket aktifine dahil olması gerektiği dolayısıyla şirket uhdesine girmeyen paranın, ilişkili kişi olan ortağa ödünç olarak verildiği ve faizsiz olarak kullandırıldığından bahsedilemeyeceği, öte yandan, ***ortağın sermaye taahhüdünü yerine getirmemesinin 6102 sayılı Kanun uyarınca temerrüt hali olduğu, vadesinde yerine getirilmeyen bu taahhüt nedeniyle ancak temerrüt faizi hesaplanabileceği, bu durumun transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı kapsamında değerlendirilemeyeceği dikkate alındığında,*** *dava konusu tarhiyatta hukuka uygunluk bulunmadığından aksi yöndeki gerekçeyle davacının, ortaklarınca taahhüt edilen ancak ödenmeyen sermaye nedeniyle faiz geliri hesaplamayarak örtülü kazanç dağıtımında bulunduğundan bahisle ödenmeyen sermayeye Merkez Bankasının uyuşmazlık konusu yılda belirlediği reeskont faiz oranının uygulanması sonucu bulunan matraha isabet eden kısma yönelik hüküm fıkrası yönünden davayı reddeden Vergi Dava Dairesi kararının değinilen hüküm fıkrasının bozulması; davalı idarenin temyiz isteminin ise bu nedenle reddi gerekmiştir."*

SONUÇ

Anonim şirketlerde ortakların sermaye taahhüdünü süresinde yerine getirmemesi, TTK bakımından açıkça bir temerrüt hali olarak düzenlenmiştir. Söz konusu borcun yerine getirilmemesi sebebiyle yönetim kurulunun alması gereken aksiyonlar açıktır.

Ancak söz konusu açık düzenlemelere rağmen Vergi İdaresi'nin sermaye taahhüdünün yerine getirilmemesinin özellikle transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç aktarımı açısından sorun doğurması gerektiği yaklaşımı, haklı olarak eleştiri konusu edilmiş ve o dönemde yapılan vergi incelemeleri sonucu yapılan tarhiyatlar da dava konusu edilmiş idi. Anılan davalarda Danıştay nezdinde lehe kararlar elde edilmiş olsa da aleyhe tesis edilen kararlar da vardı ve söz konusu husus, mükellefler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktaydı.

Nihayet, Danıştay'ın yakın tarihli kararları TTK'da yer alan yaklaşımı pekiştirmekte; söz konusu kararlar ile sermaye ödeme taahhüdünün yerine getirilmemesinin TTK açısından sonuç doğurması gerektiği hususu netleşmiş ve ödenmeyen sermaye taahhütlerinin transfer fiyatlandırması yoluyla örtülü kazanç dağıtımı kapsamında değerlendirilemeyeceği vurgulanmıştır.

TÜRKİYE'DE FUTBOL KULÜPLERİNİN SERMAYE ŞİRKETİNE DÖNÜŞME SÜRECİ VE VERGİ STATÜLERİNE ETKİSİ

Ayça AKÇAY
Avukat

Tuna YELKEN
Stajyer Avukat

ÖZET

Türkiye'de futbol kulüplerinin tarihsel olarak dernek yapısı altında faaliyet göstermesi, bu kulüplere önemli vergisel avantajlar sağlamıştır.

Ancak futbolun endüstriyel bir yapıya dönüşmesi, dernek modelinin mali ve yapısal açıdan yetersiz kalmasına yol açmış; kulüplerin sermaye şirketlerine dönüşmesi gündeme gelmiştir. 26 Nisan 2022'de yürürlüğe giren 7405 sayılı Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu ("7405 sayılı Kanun") ile "spor kulübü" ve "spor anonim şirketi" kavramları hukuk sistemine dahil edilmiştir.

Bu çalışmada, futbol kulüplerinin dernekten anonim şirkete geçiş süreci ve bu geçişin vergi hukuku açısından doğurduğu sonuçlar incelenmektedir. Kurumlar vergisi, KDV, stopaj ve sponsorluk gelirlerinin vergilendirilmesi bakımından dernek ve şirket statülerinin karşılaştırması yapılmakta; ayrıca muafiyet ve istisnaların hangi ölçüde devam ettiği tartışılmaktadır. İnceleme, kulüplerin yönetimsel ve finansal açıdan şirketleşmeyle elde ettikleri avantajlara rağmen, vergisel yük açısından köklü bir değişiklik yaşanmadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Futbol Kulüpleri, Dernek, Vergisel Avantaj.

GİRİŞ

Evrensel ve gün geçtikçe sadece bir spor olmaktan çıkıp endüstriyel bir yapıya dönüşen futbol kulüpleri Türkiye'de de en çok izlenen ve taraftarı olan spor dalının futbol olması ile daha önemli hale gelmiştir. Türkiye'nin ilk resmi futbol kulübü, 1902 yılında Lafontaine ve Mr. Horace Armitage'in önderliğiyle kurulan Cadi-Keuy Football Club (Kadıköy Futbol Kulübü) dür[1]. Nitekim zamanla her ilde bir futbol kulübü olması yaygın hale gelmiş olup günümüzde ise hâlâ illerin futbol kulüplerinin olmasının yanında daha geniş çapta tanınan ve taraftarı olan birçok kulüp bulunmaktadır.

Türkiye'deki bu futbol kulüpleri uzun süre dernek yapısı altında örgütlenmiş, bu model kulüplere kurumlar vergisi muafiyeti ve çeşitli istisnalar gibi vergisel kolaylıklar sağlamıştır. Ancak modern futbolun büyük ölçekli bir endüstri haline gelmesiyle birlikte, dernek yapısının gelir çeşitlendirme, yatırım çekme ve finansman sağlama konularında yetersiz kaldığı görülmüştür.[2] Bu bağlamda birçok kulüp, profesyonel futbol şubelerini anonim şirketlere devrederek ya da bağlı şirketler kurarak fiilen şirketleşmeye başlamıştır.[3] 7405 sayılı Kanun ise bu fiilî dönüşümü hukuken tanımış ve "spor anonim şirketi" kavramını mevzuata kazandırmıştır. Bu makalede, futbol kulüplerinin geleneksel dernek yapısından şirketleşmeye geçiş süreci ve bunun vergi statülerine yansımaları ele alınacaktır.

I. DERNEK MODELİ VE ŞİRKETLEŞME SÜRECİ

Dernek statüsünde bir spor kulübü, üyelerin oluşturduğu genel kurul, yönetim kurulu gibi

1 *Ercan ALPTÜRK, "Finansal ve Vergisel Boyutlarıyla Futbol Endüstrisi" MDERGI/8911A.019, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Haziran 2005, Sayı.18*

2 *Halil Berk ERDOĞAN, "Türk Hukukunda Spor Kulüplerinin Hukuki Yapısı ve Futbol Şubelerinin Şirketleşmesi" Türkiye Barolar Birliği Spor Hukuku Kurulu Av. Türker Arslan Armağanı Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Mart 2021, s. 368.*

3 *Begüm DİLEMRE ÖDEN, "7405 Sayılı Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu Çerçevesinde Denk Bütçe Zorunluluğu", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Şubat 2025, s.453-478*

organlarla idare edilen ve kanunen kâr amacı güdemeyen bir yapıdır. Bu modelde kulüp gelirleri yalnızca kulüp amaçlarına tahsis edilmek zorunda olup olası kâr üyeler arasında paylaştırılamaz. Dernek statüsünün sağladığı en önemli avantajlardan biri, vergi muamelelerinde derneklerin kurumlar vergisine tabi olmamasıdır.[4] Ayrıca, bir dernek bir iktisadî işletme açıp sürekli ticari faaliyette bulunmadığı sürece birçok vergi yükümlülüğü doğmaz. Nitekim geçmişte spor kulüpleri bu vergisel avantajlardan yararlanmak için dernek statüsünde kalmayı tercih etmişlerdir.[5] Diğer taraftan, profesyonel futbolun endüstriyel yapıya bürünmesiyle birlikte dernek modelinin bazı dezavantajları görünür hale gelmiştir. Dernekler, ticari faaliyette bulunma konusunda kısıtlı oldukları için büyük ölçekli sponsorluk, yayın gelirleri, ürün satışı gibi gelir kaynaklarını etkin kullanmakta zorlanırlar.

Anonim şirket yapısı, dış yatırım çekebilme, sermaye artırımı yoluyla fon yaratma ve kredilere erişim konusunda dernek yapısına göre daha elverişlidir. Nitekim halka arz modeli, Türkiye'de ilk kez 2000'li yıllarda futbol kulüplerince uygulanmış ve kulüpler borsada hisselerini satarak önemli miktarda sermaye elde etmişlerdir.[6] Dernek statüsünde halka arzın mümkün olmaması, şirketleşmenin bu açıdan zorunlu hale geldiğini göstermektedir.[7] Bunun yanı sıra anonim şirket statüsü, kulüplere spor dışı alanlarda yatırım yapabilme esnekliği de sağlar; örneğin gayrimenkul geliştirme, perakende satışı gibi ticari girişimlere kulüp adına girilebilir. Elbette bu tür faaliyetler, dernek statüsünün sınırlarını aşmaktadır ve şirketleşme olmadan gerçekleştirilmesi mümkün değildir.

7405 sayılı Kanun ile "spor kulübü" adı altında, dernekten bağımsız özel bir tüzel kişilik kategorisi ihdas edilmiştir. Kanun, spor kulübünü "Gençlik ve Spor Bakanlığı ile spor federasyonlarının faaliyetlerine katılmak amacıyla Bakanlığa tescilini yaptıran özel hukuk tüzel kişisi" olarak tanımlamaktadır. Kanun'un getirdiği bir diğer yenilik, "spor anonim şirketi" kavramıdır.[8]

Özetle, Türkiye'de futbol kulüplerinin geleneksel dernek yapısından anonim şirket modeline geçişi, ekonomik ve yapısal gerekçelere dayanmaktadır. Vergisel avantajlar dernek modelini uzun süre cazip kılsa da kulüplerin artan finansal ihtiyaçları ve rekabet baskısı, şirketleşmeyi kaçınılmaz hale getirmiştir. 7405 sayılı Kanun da bu fiilî durumu hukukileştirerek spor kulüplerine yeni bir statü tanımış ve şirketleşme yolunu netleştirmişti. Halka açılma imkânı da şirketleşmeyi kulüp sahipleri tarafından daha cazip hale getirmiştir. Halka açılma ile şirketleşen spor kulüpleri için bir kereye mahsus fon yaratmakta, hisselerinin bir kısmı halka ya da stratejik ortağa satılarak borçlar kapatılmaktadır. Bu satış sonucunda toplanan para ya asıl ortakta kalmakta ya da halka arz edilen şirket bünyesinde bulunmaktadır. Hisselerin stratejik şirket ortağına satılması halinde, bu ortağın yönetimde hak sahibi olması kaçınılmaz olacaktır. Diğer bir alternatif ise, kulüplerin sahip olduğu spor veya sosyal tesislerinin bir gayrimenkul yatırım ortaklığı projesi çerçevesinde hissedarlar aracılığıyla finansmanının sağlanmasıdır. Halka açılmanın beraberinde getireceği en önemli faydalar ise uzun vadeli finansman sağlama ve şeffaflık olacaktır. Sermaye Piyasası Kurulu ("SPK") ise futbol kulüplerinin halka açılmasına ilişkin olarak ilave kriterler belirlemiştir[9]. Nitekim ortakların sorumlulukları bakımından da futbol kulüplerinin spor anonim şirketine dönüşmesi ile birtakım farklılıklar oluşacaktır[10]. Bir sonraki bölümde, kulüplerin şirketleşmesinin vergi yükümlülüklerine etkileri ele alınacaktır.

---

4 *Ömer AYKUL, "Dernekler Hukuku", 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, s.174-178*

5 *Sebahattin DEVECİOĞLU, Bilal ÇOBAN, Yunus Emre KARAKAYA, Özgür KARATAŞ, "Türkiye'de Spor Kulüplerinin Şirketleşmeye Yönelimlerinin Değerlendirilmesi", Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2012, X (2) s.35-42*

6 *Sermaye Piyasası Kurulu, "Futbol Kulüplerinin Şirketleşmesi ve Halka Açılması: Avrupa Futbol Piyasasındaki Gelişmeler Çerçevesinde Beşiktaş, Fenerbahçe, Galatasaray ve Trabzonspor Örneğinin Değerlendirilmesi", Erişim Tarihi: 6 Ekim 2025 https://spk.gov.tr/data/61e48fc-71b41c60d1404d68a/96018dac3db758424883ec20f126e310.pdf*

7 *DİLEMRE ÖDEN, a.g.m., s.461*

8 *Aydın YÜCE, "7405 Sayılı Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu'na Göre Spor Anonim Şirketleri ve Bu Şirketlerin Diğer Anonim Şirketlerle Karşılaştırılması", NEÜHFD, Eylül 2022, s.486*

9 *ALPTÜRK, a.g.m.*

10 *Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 20.12.2023 tarih ve E.2023/12143, K.2023/13122 sayılı kararı*

II. ŞİRKETLEŞMENİN VERGİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE ETKİSİ

Futbol kulüplerinin dernek statüsünden çıkarak şirketleşmesi, vergi hukuku açısından bazı önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Bu değişimler, esasen kulüplerin tabi olduğu vergi türlerinde ve muafiyet/istisna hükümlerinde kendini göstermektedir. Aşağıda kurumlar vergisi, katma değer vergisi, stopaj ve sponsorluk gelirlerinin vergilendirilmesi gibi konular esas alınarak dernek ve anonim şirket statülerindeki farklılıklar incelenecektir.

2.1. Kurumlar Vergisi Yükümlülüğü

Dernek statüsündeki spor kulüpleri, Türk vergi mevzuatına göre doğrudan kurumlar vergisi mükellefi değildir. 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu ("KVK")'nun 2. maddesinde dernek veya vakıflara ait iktisadi işletmeler kurumlar vergisi mükellefi sayılmıştır. Dolayısıyla bir spor kulübü derneği, amatör veya profesyonel spor faaliyetleri yürütürken gelir elde ederse, bu gelirler kulüp bünyesinde bir iktisadî işletme teşkil eder ve prensip olarak kurumlar vergisinin konusuna girer. Ancak burada spor kulüpleri için özel bir muafiyet söz konusudur. KVK m.4/1-(j) uyarınca, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na veya özerk spor federasyonlarına tescil edilmiş spor kulüplerinin idman ve spor faaliyetlerinde bulunan iktisadî işletmeleri kurumlar vergisinden muaftır denilmiştir. Aynı şekilde, münhasıran spor faaliyetleriyle uğraşan anonim şirketler de bu bent kapsamında kurumlar vergisinden muaf kabul edilmektedir. Bu düzenleme, spor kulüplerine önemli bir vergisel ayrıcalık tanımaktadır. Nitekim bir Gelir İdaresi Başkanlığı("GİB") özelgesinde, dernek olarak kabul edilen spor kulübünün tüzel kişiliğinin kurumlar vergisi mükellefi olmayacağı; kulüp faaliyetleri karşılığında bedel alınması durumunda oluşan iktisadî işletmenin ise tescilli spor kulübüne ait olup sadece spor faaliyetinde bulunması şartıyla kurumlar vergisinden muaf olacağı belirtilmiştir.[11]

Şirketleşme sonrasında, eğer futbol kulübü bir spor anonim şirketi çatısı altında faaliyetlerini yürütüyorsa, prensip olarak bu sermaye şirketi kurumlar vergisi mükellefi olacaktır. Ne var ki yukarıda değinilen KVK bendi, spor anonim şirketleri için de muafiyet öngördüğünden, kulübün faaliyetleri sadece sporla sınırlı kaldığı sürece fiilen kurumlar vergisi yükü oluşmamaktadır. Başka bir deyişle, bir spor A.Ş. tüm gelirlerini sportif etkinliklerden (maç hasılatı, yayın geliri, sponsorluk, reklam vb.) elde ediyor ve örneğin restoran, otel, mağaza işletmeciliği gibi spor dışı ticari faaliyete girişmiyorsa, kurum kazançları vergiye tabi tutulmaz. Buna karşın, spor A.Ş. bünyesinde spor dışı gelir getirici faaliyetler yapılırsa, bu faaliyetler ayrı bir iktisadî işletme olarak değerlendirilecek ve kurumlar vergisine tabi olacaktır. Örneğin bir kulüp A.Ş.'nin forma, spor malzemesi ve hediyelik eşya satışı veya otopark, restoran işletmesi gibi sürekli gelir getiren yan işlere girmesi durumunda, bu kısımdan elde edilen kazançlar muafiyet kapsamında olmayıp vergilendirilecektir.[12] Dolayısıyla şirketleşme, eğer kulübün faaliyet alanı genişletilecekse, vergi yükünü artırıcı bir etki yapabilecekken salt sportif faaliyetlerin icrasında dernek ile spor A.Ş. arasında kurumlar vergisi bakımından pratikte bir fark bulunmamaktadır.

2.2. Katma Değer Vergisi Uygulamaları

Derneklerin doğrudan Katma Değer Vergisi ("KDV") mükellefi olmadığı, ancak derneklere ait veya bağlı iktisadî işletmelerin gerçekleştirdikleri teslim ve hizmetlerin KDV'ye tabi tutulduğu KDVK'da açıkça düzenlenmiştir. Spor kulüpleri açısından bakıldığında, bir kulüp şubeleriyle gelir getiren faaliyetler yürüttüğünde bu faaliyetler genellikle derneğe bağlı bir iktisadî işletme olarak değerlendirilir ve KDV doğar. Nitekim KDV Genel Uygulama Tebliği ("Tebliğ")'nde, dernek statüsünde faaliyet gösteren spor kulüplerinin profesyonel futbol şubelerince yapılan futbolcu transferleri ile kiralamalarından elde edilen bedellerin, spor

---

11 *Aynı yönde:*
- *T.C. Afyonkarahisar Valiliği Defterdarlık Gelir Müdürlüğü'nün, 26.05.2014 tarih, 63611781-125[2-2013/9]-15 sayılı ve "Spor Kulübü Derneğinin Kurumlar Vergisi Muafiyeti", konulu özelgesi*
- *Antalya Defterdarlığı Mükellef Hizmetleri Gelir Grup Müdürlüğü'nün B.07.1.GİB.4.07.16.01-KVK.2010.68-150 sayılı özelgesi*
- *Muğla Defterdarlığı Mükellef Hizmetleri Gelir Grup Müdürlüğü'nün 03.08.2012 tarih ve B.07.1.GİB.4.48.15.01-KDV/11-121 sayılı özelgesi*

12 *Ali ÇAKMAKÇI, "Spor Derneklerinin Vergilendirilmesi ve Diğer Mali Hukuk Konuları-2016", Erişim Tarihi: 3 Ekim 2025 https://www.adenymm.com.tr/spor-derneklerinin-vergilendirilmesi-ve-diger-mali-hukuk-konulari*

faaliyetiyle doğrudan ilgili zorunlu işlemler olması nedeniyle KDV'nin konusuna girmediği belirtilmiştir.

Buna karşılık, spor kulübü anonim şirket şeklinde faaliyet gösteriyorsa durum tersine dönmektedir. Ticaret şirketleri, yaptıkları tüm teslim ve hizmetler için genel KDV hükümlerine tabidir. KDV Genel Tebliği'nde de açıkça belirtildiği üzere, anonim şirket statüsünde sportif faaliyette bulunan kuruluşların bütün teslim ve hizmetleri vergiye tabidir. Yani şirketleşmiş bir spor kulübü, yaptığı her mal teslimi veya hizmet ifası için diğer istisna hükümleri saklı kalmak kaydıyla KDV uygulamak zorundadır. Buna futbolcu transferleri de dahildir. Örneğin, bir futbol A.Ş., oyuncusunu başka bir kulübe sattığında bu satış için %20 oranında KDV hesaplayıp faturada göstermeli ve vergi dairesine beyan etmelidir.

2.3. Stopaj Uygulamaları

Spor kulüpleri ister dernek ister şirket statüsünde olsun, çalıştırdıkları sporcu ve personel açısından işveren sıfatıyla gelir vergisi stopajı yapmakla yükümlüdür. Türkiye'de sporcu ücretlerinin vergilendirilmesi, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ("GVK")'ndaki özel düzenlemeler nedeniyle genel ücret rejiminden farklı bir usule tabidir. GVK'nın geçici 72. maddesi uyarınca profesyonel sporculara yapılan ücret ödemeleri sabit oranlarda gelir vergisi kesintisine tabi tutulur.[13] Bu vergiler kulüp tarafından kaynaktan kesilerek beyan edilip ödenir; sporcular genellikle ayrıca beyanname vermezler. Amatör sporculara ödenen ücretler belirli bir sınır dahilinde gelir vergisinden istisna tutulmuştur.

Bununla birlikte 7440 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("7440 sayılı Kanun")'la yapılan son düzenleme ile spor kulüplerinin ödediği stopaj vergilerinin, belirli şartlarla kulüplere iade edilerek spor altyapısına harcanması imkânı getirilmiştir. Bu, kulüpler açısından dolaylı bir destek mekanizmasıdır ve hem dernek hem şirket statüsündeki kulüpleri kapsamaktadır.

Önemle belirtilmelidir ki, söz konusu stopaj yükümlülüğü kulübün dernek veya şirket olması fark etmeksizin aynen geçerlidir. Yani spor kulübü; ister dernek statüsünde vergiden muaf bir kulüp, isterse anonim şirket olsun, yurt dışındaki bir kulübe futbolcu transfer bedeli öderken %20 oranındaki vergi kesintisini yapmak ve bunu beyan ederek Hazine'ye intikal ettirmek zorundadır. Kulübün kurumlar vergisinden muaf olması, stopaj yapma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Ancak Türkiye ile ilgili yabancı ülke arasında bir Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması ("ÇVÖA") varsa ve bu anlaşma daha düşük bir vergi oranı öngörüyorsa, o oranın uygulanması mümkündür. Uygulamada bu durum, ilgili ülke ile vergi anlaşması hükümlerinin incelenmesini gerektirir.

2.4. Sponsorluk Gelirlerinin Vergisel Durumu

GVK m.89/8 ve KVK m.10/1-(b) uyarınca sponsor firmalar, yaptıkları sponsorluk harcamalarının amatör spor dalları için %100'ünü, profesyonel spor dalları için %50'sini beyan ettikleri kazançtan indirebilmektedir.[14] Bu indirim, sponsoru vergisel açıdan teşvik ederek kulüplere kaynak aktarımını özendirmektedir. Uygulamada profesyonel futbol kulüplerine yapılan sponsorluklar için harcamaların yarısı, amatör branşlar için tamamı gider yazılabilmektedir. Sponsorluk kapsamında kulüplerce sağlanan reklam veya tanıtım hizmetleri ise KDV'den istisna değildir. Kulüp açısından bakıldığında, sponsordan alınan bedel ticari kazanç niteliğindedir. Dernek statüsünde iken de kulüpler sponsorluk gelirleri elde ettiğinde, bunlar iktisadî işletme geliri sayılmakta ve normal şartlarda vergilenmesi gerekebilecekken spor kulüpleri için geçerli muafiyet nedeniyle genellikle fiilen kurumlar vergisi yükü doğmamaktaydı. Şirketleşme sonrasında da durum benzerdir. Spor A.Ş. sponsorluk geliri elde ettiğinde, eğer sadece spor faaliyeti yapıyorsa bu gelir kurum kazancına dahil olsa bile kurumlar vergisi muafiyeti kapsamındadır. Sponsorluk harcamasının niteliği gereği, sponsor firmalar indirim yapabildiği için vergi avantajı aslında sponsor tarafında ortaya çıkmaktadır. Kulüp açısından en

13 *İmdat TÜRKAY, "Sporcuların Vergilendirilmesi ve Sporculardan Kesilerek Ödenen Verginin Spor Kulüpleri ve Spor A.Ş. İadesi", Nazalı Gündem, 02.08.2023*

14 *İmdat TÜRKAY, "2024 Yılı Gelir Vergisi Beyannamesinde Yapılacak İndirimler ve Sınırları", Erişim Tarihi: 2 Ekim 2025, Nazalı Gündem, 10.03.2025*

önemli husus, sponsorluk gelirinin amatör branşlara yönelik olması durumunda stopaj muafiyeti veya daha avantajlı KDV durumu olmamasıdır[15].

2.5. Diğer Vergiler ve Mali Yükümlülükler

Spor kulüplerinin dernek statüsünde yararlandığı bir dizi vergisel imtiyaz bulunmaktadır. Örneğin, dernek statüsündeki kulüpler, kamu yararına dernek vasfına sahip iseler, kendilerine yapılan bağış ve yardımlar dolayısıyla bağış yapanlara vergi indirim imkânı sağlanır. Veraset ve intikal vergisi bakımından da kamu yararına spor kulüplerine yapılan bağış ve vasiyetler muafiyetten yararlanabilir. Yine emlak vergisi ve gümrük vergisi mevzuatında spor kulüplerine yönelik istisnalar geçmişte düzenlenmiştir. Örneğin amatör spor kulüplerinin kullandığı tesislerin emlak vergisinden muaf tutulması veya spor malzemesi ithalatında gümrük vergisi istisnası gibi kolaylıklar söz konusu olabilmektedir. Dernek statüsündeki kulüpler ayrıca izin almadan bağış toplayabilme hakkına sahip olup kamu kurumlarından maddi yardım alabilmektedirler. Bu sayılan avantajların bir kısmı, kulübün kamu yararı statüsüne bağlı olduğu için, anonim şirkete dönüşüm halinde doğrudan uygulanamaz hale gelebilir.

SONUÇ

Türkiye'de futbol kulüplerinin tarihsel olarak dernek yapısı altında faaliyet göstermesi, uzun yıllar boyunca önemli vergisel avantajlar sağlamıştır. Kurumlar vergisi muafiyeti, stopaj iadeleri, sponsorluk teşvikleri ve bazı vergi istisnaları kulüplerin dernek statüsünü cazip kılmıştır. Ancak futbolun giderek endüstriyelleşmesi, kulüplerin finansman, yatırım ve yönetim ihtiyaçlarının artmasına yol açmış; dernek modeli bu ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmiştir. Bu durum, kulüplerin fiilen şirketleşme yoluna gitmesine ve nihayetinde 7405 sayılı Kanun ile spor anonim şirketi statüsünün hukuken tanınmasına neden olmuştur.

Vergi hukuku açısından bakıldığında ise şirketleşme, kulüplerin sportif faaliyetlerinden doğan gelirleri bakımından köklü bir değişiklik yaratmamıştır. Gerek dernek gerekse spor anonim şirketi statüsünde, münhasıran spor faaliyetleri kapsamında elde edilen gelirler kurumlar vergisinden muaf tutulmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, kulübün ticari faaliyet alanını genişletmesi halinde bu faaliyetlerden doğan kazançlar kurumlar vergisine tabi olmaktadır. KDV bakımından şirketleşme daha görünür bir etki yaratmış, anonim şirket yapısında tüm teslim ve hizmetler genel KDV hükümlerine tabi hale gelmiştir. Stopaj ve sponsorluk gelirleri açısından ise statü değişikliğinin belirleyici bir fark yaratmadığı, mevcut düzenlemelerin her iki yapı için de geçerli olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak futbol kulüplerinin şirketleşmesi, vergi yükümlülüklerinde devrimsel bir değişim yaratmamış; daha çok yönetişim, şeffaflık, yatırım ve finansman olanakları bakımından bir dönüşüm sağlamıştır. Vergisel muafiyetler ve istisnalar büyük ölçüde korunurken şirketleşme, kulüplere kurumsal yönetim ve mali disiplin açısından yeni bir çerçeve sunmuştur. Bu nedenle, kulüplerin şirketleşme süreci esasen vergisel avantaj veya dezavantaj arayışından ziyade modern futbolun gerektirdiği finansal sürdürülebilirlik ve kurumsal yapıya uyum sağlama ihtiyacının bir sonucudur.

15 *Bursa Defterdarlığı'nın 23.01.2017 tarih ve B.07.1.GİB.4.16.16.02-130[I.14.44]-10 sayılı "sponsorluk sözleşmesi kapsamında yapılan harcamaların KV,KDV karşısındaki durumu" konulu özelgesi*

YURT İÇİ ASGARİ KURUMLAR VERGİSİNE İLİŞKİN GÜNCEL GELİŞMELER

Mine BEYAZHANÇER
Avukat

Yağmur TAŞ
Kıdemli Muhasebe Uzmanı

ÖZET

7524 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile getirilen yurt içi asgari kurumlar vergisi, vergi adaletinin sağlanması, kayıt dışılıkla mücadele ve uluslararası vergi kurallarıyla uyumun güçlendirilmesi amacıyla yürürlüğe girmiştir.

Daha önce de farklı dönemlerde uygulama alanı bulan bu düzenleme, özellikle Kurumlar Vergisi Genel Tebliği Seri No:1'de geçmiş yıl zararlarının matrahtan indirilemeyeceğinin belirtilmesi sebebiyle tartışmalara konu olmuş ve bu hususta yürütmenin durdurulması kararı verilmiştir.

Bu makalede, yurt içi asgari kurumlar vergisinin hesaplanması, hukuki dayanakları ve uygulama alanı incelenmekte; güncel düzenlemelerin mükellefler açısından doğurabileceği sonuçlar ile hesaplamada dikkat edilmesi gereken hususlar değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumlar Vergisi, Yurt İçi Asgari Kurumlar Vergisi, Geçmiş Yıl Zararlarının Mahsubu.

GİRİŞ

Vergilemede güvenliğin sağlanması ve kayıt dışılıkla mücadele, vergi adaletinin güçlendirilmesi ve dolaysız vergilerin payının artırılması, vergiye uyumun artırılmasının yanı sıra uluslararası model kuralları ile uyum amacıyla 7524 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun[1] ("7524 sayılı Kanun") ile yürürlüğe giren yurt içi asgari kurumlar vergisi, işbu makalenin konusunu oluşturmaktadır. Daha önce de 25.06.1992 tarihli ve 3824 sayılı Kanun[2] ve 30.12.1993 tarih ve 3946 sayılı Kanun[3] ile yurt içi asgari kurumlar vergisi uygulama alanı bulmuştu.

Kurumlar Vergisi Genel Tebliği Seri No: 1'de yurt içi asgari kurumlar vergisi uygulamasında geçmiş yıl zararlarının matrahtan düşülmeyeceğinin açıklanması uygulamada tartışmalara yol açmış[4] olup; konuya ilişkin olarak yürütmenin durdurulması kararı verilmiştir.

Makale kapsamında yurt içi asgari kurumlar vergisinin uygulanmasında ve hesaplanmasında güncel olarak dikkat edilmesi gereken hususlara ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır.

I. YURT İÇİ ASGARİ KURUMLAR VERGİSİ UYGULAMASI

Yurtiçi asgari kurumlar vergisi, iki aşamalı bir hesaplama yöntemi ile uygulanır. Aşamalar şu şekildedir:

1. Aşama:

Öncelikle, kurumlar vergisi, mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde, 5520 sayılı Kurumlar

1 *7524 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Gerekçesi*
2 *25.06.1992 tarihli ve 3824 sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG. 11.07.1992/21281)*
3 *(Resmî Gazete ile yayımı: 30.12.1993 Sayı: 21804 Mükerrer) 3946 sayılı 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 5422 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, 1318 sayılı Finansman Kanunu, 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu, 3505 sayılı Kanun ve 2978 sayılı Vergi İadesi Hakkında Kanun ve 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununda Değişiklikler Yapılması Hakkında Kanun*
4 *Yazıcıoğlu, E. A. (2025), Yurt İçi Asgari Kurumlar Vergisi Kapsamında Geçmiş Yıl Zararlarının Mahsubu, Vergi Sorunları Dergisi. Ocak 2025 Sayı 436, s. 106-123.*

Vergisi Kanunu'nun 32. maddesinin 1 ila 9. fıkraları ve 32/A maddesi hükümleri dikkate alınarak hesaplanır.[5] Bu aşamada, indirim ve istisnalar uygulanarak bulunan kurum kazancı üzerinden geçerli oranlar kullanılarak vergi tutarı belirlenir. Bu hesaplama, yurt içi asgari kurumlar vergisi düzenlemesi dikkate alınmaksızın yapılır.

2. Aşama:

İkinci aşamada, yurt içi asgari kurumlar vergisi matrahı tespit edilir. Bu matrah, kurum kazancının istisna ve indirimler uygulanmadan önceki brüt tutarına karşılık gelir. Belirlenen bu matrah üzerinden %10 oranı uygulanmak suretiyle **yurt içi asgari kurumlar vergisi tutarı** ayrıca hesaplanır. Bu oran, **5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'na 7524 sayılı Kanun'la eklenen 32/C maddesi** uyarınca belirlenmiştir.[6]

Asgari kurumlar vergisi matrahı = Ticari bilanço kârı + kanunen kabul edilmeyen giderler + istisna ve indirimler - zarar mahsupları

3. Aşama – Karşılaştırma:

Yukarıdaki iki hesaplama sonucunda bulunan vergi tutarları karşılaştırılır. Elde edilen tutarlardan hangisi daha yüksekse, söz konusu tutar "hesaplanan kurumlar vergisi" olarak kurumlar vergisi beyannamesinde esas alınır ve beyan edilir.

- **Geçici Vergi Dönemlerinde Asgari Kurumlar Vergisi Uygulaması**

Yurt içi asgari kurumlar vergisi uygulaması, yalnızca yıllık kurumlar vergisi beyannamesi ile sınırlı olmayıp, geçici vergi dönemlerinde de uygulanmaktadır. 2024 yılı itibarıyla yürürlüğe giren düzenlemeler kapsamında, geçici vergi hesaplamalarında da asgari vergi kontrolü yapılmakta ve geçici vergi beyannamesinde bu tutar ayrıca beyan edilmektedir. Bu çerçevede, ilgili geçici vergi dönemine ilişkin kurum kazancına indirim ve istisnalar uygulanmadan önceki brüt kazanç üzerinden %10 oranında asgari vergi hesaplanmakta ve klasik yöntemle hesaplanan geçici vergi ile karşılaştırılmaktadır. Elde edilen iki tutardan yüksek olanı, geçici vergi olarak beyan edilmekte ve ödenmektedir.[7] Böylece, yıllık beyanda uygulanacak asgari verginin yıl içine yayılması sağlanarak hem kamu gelirlerinde süreklilik hem de vergi tabanının korunması amaçlanmaktadır.

- **Asgari Kurumlar Vergisinden Mahsup Edilebilecek Vergiler**

Yurt içi asgari kurumlar vergisi uygulamasında, hesaplanan asgari vergi tutarı üzerinden belirli vergilerin mahsubuna izin verilmektedir. Bu kapsamda, ilgili hesap dönemine ilişkin olarak tevkifat yoluyla ödenen kurumlar vergileri ile aynı dönemde ödenmiş geçici vergiler, asgari kurumlar vergisi tutarından mahsup edilebilmektedir. Böylece, kurumun daha önce ödediği vergiler dikkate alınarak, mükerrer vergilendirmenin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 32/C maddesinin 2. fıkrası uyarınca; indirim, istisna ve zarar mahsupları dikkate alınmadan tespit edilen matrah üzerinden hesaplanan vergi tutarından, ilgili döneme ait vergilerin mahsubuna izin verilmektedir. Ayrıca, mahsup işlemlerine dair genel esaslar KVK'nın 34. maddesi uyarınca yürütülmektedir.

Ancak bu mahsuplar yalnızca aynı döneme ait vergilerle sınırlı olup, bazı istisna ve indirim kalemleri (örneğin yatırım indirimi, AR-GE indirimi gibi) asgari vergi uygulaması kapsamında ayrıca dikkate alınmaz. Geçmiş yıl zararlarına ilişkin tebliğ düzenlemesi ise Danıştay incelemesine konu edilmiş olup işbu karar ayrı bir başlıkta incelenecektir.

Mahsup işlemi sonucunda, ödenecek vergi tutarının asgari vergi sınırının altında kalması durumunda, aradaki fark ayrıca tahakkuk ettirilerek beyannameye yansıtılır. Bu şekilde, hem kurumların yükümlülüklerini yerine getirmesi hem de vergi sisteminde eşitlik ve süreklilik ilkelerinin korunması hedeflenmektedir.

5 *5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, md. 32 ve 32/A.*
6 *7524 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Gerekçesi*
7 *5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu 32/C maddesi.*

II. DANIŞTAY'IN YÜRÜTMEYİ DURDURMA KARARI

23 Seri No.lu Kurumlar Vergisi Genel Tebliği ile Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No:1)'ne eklenen "32.5. Yurtiçi asgari kurumlar vergisi" bölümünün, "32.5.4." ve "32.5.6." alt bölümlerinin yedinci paragrafları ile "32.5.6." alt bölümünde yer alan üçüncü ve beşinci örneklerin, geçmiş yıl zararlarını ilgilendiren kısımlarının iptali ve yürütmesinin durdurulması istemini değerlendiren Danıştay Üçüncü Dairesi, 10.02.2025 tarih ve E.2024/5700 sayılı kararı ile, Tebliğ'in ilgili kısımlarının yürütmesinin durdurulmasına karar vermiştir.

Anayasa'nın "Vergi Ödevi" başlıklı 73. maddesinde güvence altına alınan kanunilik ilkesine gönderme yapılan bu kararda; vergilendirmenin temel ögeleri ile ilgili olmaması şartıyla, ayrıntılara ve teknik konulara ilişkin olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı'nca açıklayıcı ve tamamlayıcı nitelikte düzenleyici işlem yapabilmesi mümkün olsa da vergilendirme yoluyla mülkiyet hakkına müdahalede bulunulması durumunda takdire dayalı olma ve keyfîliği önlemek için müdahalenin,

- vergiyi doğuran olay,
- yükümlü,
- sorumlu,
- matrah,
- miktar ve oranların yukarı ve aşağı sınırları,
- tarh, tahakkuk ve tahsil usulü,
- yaptırım ve zamanaşımı

gibi verginin belli başlı temel ögelerinin ulaşılabilir, belirli ve öngörülebilir şekilde düzenlenmiş bir kanun hükmüne dayanması gerektiğine; vergilendirmenin esaslı unsurlarının kanunda belirli ve öngörülebilir şekilde düzenlenmesi gerektiğine; bir mali yükümlülüğün bu yönleriyle kanunla yeterince çerçevelenmemişse kişilerin mülkiyet hakkını etkileyecek idari ya da yargısal takdire dayanan uygulamalara yol açabilmesinin mümkün olduğuna[8] ve **Maliye Bakanlığı'nın vergi kanunlarındaki belirsiz hükümleri yorumlayarak bir standart oluşturmasının, başka bir anlatımla alt ve üst sınırları belirtilmeyen bir istisnanın kapsamını belirlemesinin vergilendirmede kanunilik ilkesine aykırı olduğuna**[9] vurgu yapılmıştır.

7524 sayılı Kanun'un 36. maddesiyle 5520 sayılı Kanun'a eklenen "Yurt içi asgari kurumlar vergisi" başlıklı 32/C maddesinde, Kanun'un 32. ve 32/A maddeleri hükümleri dikkate alınarak hesaplanan kurumlar vergisinin, indirim ve istisnalar düşülmeden önceki kurum kazancının %10'undan az olamayacağı ve yurt içi asgari kurumlar vergisi hesaplanırken 1. fıkrada belirtilen kurum kazancından 2. fıkrada sayılan istisna ve indirimlerin düşüleceğinin belirtildiği, bunların dışında asgari verginin matrahının hesaplanmasına yönelik başkaca bir belirleme yapılmadığı ve davalı idareye matrahın belirlenmesine yönelik bir yetki verilmediği gibi indirim ve istisnalar dışında kalan diğer unsurların asgari verginin matrahından düşülmesine izin verilmeyeceğine dair bir yasal düzenleme de bulunmadığı sebebiyle geçmiş yıl zararlarının asgari kurumlar vergisi matrahından düşülmeyeceği ve asgari kurumlar vergisinin hesaplanmasında dikkate alınacağına ilişkin düzenlemede hukuka uygunluk bulunmadığı ve uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğmasına yol açabileceği sonucuna ulaşmış olan Danıştay 3. Dairesi yürütmenin durdurulması istemini kabul etmiştir.

Geçmiş yıl zararlarının, ticari bilanço zararı olarak ortaya çıkabilmesinin yanında çeşitli istisnalardan faydalanılması sonucu mali zarar olarak da ortaya çıkabilmesinin de mümkün olduğundan bahisle düzenlemenin amacının değerlendirilmesinde; çeşitli indirim ve istisnalar nedeniyle düşük vergilemenin önlenmesi olarak görülmesine karşın bu mahiyette olmayan gider fazlalığından kaynaklanan geçmiş yıl zararlarının asgari vergi matrahından düşülmesine izin verilmemesinin, ticari bilanço zararı üzerinden %10 oranında vergi alınmasına yol açacağından kurumlar vergisinin konusunun, Kanun'un 1. maddesinde sayılan kurumların kazançları olduğu dikkate alındığında, geçmiş yıl zararından dolayı vergiye tabi kazancı olmayan bir mükellefin dava konusu düzenleme

8 *(İskenderun Demir ve Çelik A.Ş. Başvurusu, B:2015/941, 25/10/2018)*
9 *(Bilnam İşletmecilik ve Ticaret A.Ş. (Eski Unvanı-Bilnam İşletmecilik ve Tic. Ltd. Şti.)) Başvurusu, B:2016/3675, 03/11/2020)*

nedeniyle vergi ödemek zorunda kalacağının da açık olacağına değinilmiştir.

Bu kararla, Danıştay'ın gider fazlalığı nedeniyle ortaya çıkan zararlar üzerinden asgari vergi alınmasını hukuka uygun bulmadığı; çeşitli indirim ve istisnalar nedeniyle ortaya çıkan zararlar üzerinden vergi alınmasına ise itiraz etmediği yönünde görüş bulunsa da[10] biz buradaki ayrımın esasa ilişkin değerlendirmeden ziyade kanunilik ilkesine ilişkin olduğunu düşünmekteyiz.

SONUÇ

Yurt içi asgari kurumlar vergisi uygulanmasında, özellikle geçmiş yıl zararlarının matrahtan indirilmesine Tebliğ ile izin verilmemesi tartışmalara yol açmıştır. Vergilendirmenin temel unsurlarının yalnızca kanunla belirlenebileceğine dair kanunilik ilkesi çerçevesinde, idareye tanınan yetkinin sınırları ve mükellef hakları açısından ortaya çıkan sorunlar ele alınarak verilen kararla, verginin esaslı unsurlarının kanunda açık ve öngörülebilir şekilde düzenlenmesi gerektiği bir kez daha ortaya koyulmuş, bu kapsamda Tebliğ'de yer alan geçmiş yıl zararlarına ilişkin hükümlerin yürütmesi durdurulmuştur.

Bu karar, vergi güvenliğinin sağlanması açısından önem taşımaktadır. Sonuç olarak, yurt içi asgari kurumlar vergisinin etkin ve hukuka uygun şekilde uygulanabilmesi için hem kanun koyucunun hem de idarenin düzenlemelerinin açık, belirli ve anayasal ilkelerle uyumlu olması gerekmektedir. Aksi halde, mükellefler açısından telafisi güç zararlar doğabilecektir.

10 *Güleç E. (2025). Danıştay'ın Geçmiş Yıllar Mali Zararları Üzerinden Yurt İçi Asgari Kurumlar Vergisi Hesaplanacağına Yönelik Tebliğ Düzenlemesinin Yürütmesini Durdurma Kararı ve Bunun Sonuçları, Vergi Dünyası Dergisi, Nisan 2025.*

ANONİM ŞİRKETLERDE ÖNEMLİ VARLIKLARIN TOPTAN SATIŞI: HUKUKİ ÇERÇEVE VE SONUÇLARI

Berru Ceren ZİYAGİL
Avukat

Deniz DAĞDEVİREN
Yasal Stajyer

ÖZET

Anonim şirketlerde, şirketin temel malvarlığı unsurlarının toptan satışı, şirketin devamlılığı, pay sahiplerinin çıkarları ve şirketin iktisadi değeri üzerinde önemli etkiler yaratabilir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ("TTK")'nun 408. maddesinin 2. fıkrasının f bendi ile ve 538. maddesinin 2. fıkrası hükümleri bu tür işlemleri genel kurul kararına bağlı kılmıştır. Ancak önemli varlık, toptan satış, karar nisabı, işlem usulü, geçersizlik şartları gibi hususlarda TTK açısından somut belirlemeler yapılmadığından, öğretide ve uygulamada tartışmalar sürmektedir.

Bu makalede, önce bu hükümlerin tarihçesi, amacı ve kapsamı incelenecek; ardından kavramsal meseleler, genel kurul kararı usulü, hukuki sonuçlar, Yargıtay kararları ve doktrin görüşleri analiz edilecek; son olarak öneriler ve sonuçlar sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Anonim Şirket, Önemli Varlık Satışı, Genel Kurul, TTK, Toptan Satış, Pay Sahipleri.

GİRİŞ

Anonim şirketler, sermaye ortaklıklarıdır ve ortaklar şirket borçlarından sınırlı sorumludur. Bu yapıda, şirketin malvarlığı, alacaklılar açısından önemli bir teminat teşkil eder. Şirketin işleyişi ve pay sahiplerinin korunması açısından, kritik ölçüdeki şirket varlıklarının kontrolsüz biçimde devri ya da satışı, hukuki güvenlik, malvarlığı dengesi ve pay sahipleri arasındaki eşitlik ilkeleriyle çatışabilir. Bu yüzden hukuk sistemimizde anonim şirketin önemli varlıklarının toptan satışı işlemleri özel bir denetime tabi tutulmuştur. Bu inceleme, TTK'daki düzenlemeler, içtihatlar ve öğretideki yaklaşımlar ışığında bu denetim rejimini anlamaya yöneliktir.

I. Düzenlemenin Tarihçesi ve Amaçları

a. Eski Düzenlemeler

6762 sayılı eski Türk Ticaret Kanunu döneminde, tasfiye aşamasındaki anonim şirketler açısından "aktiflerin toptan satışı" genel kurul kararıyla sınırlanmıştı. Ancak yaşayan (faal) anonim şirketlerde malvarlığı unsurlarının toplu satışı düşünülmemişti.

b. 6102 sayılı TTK ile Getirilen Yenilik

Yeni TTK ile kanun koyucu, faal anonim şirketleri de kapsayacak şekilde, şirketin önemli varlıklarının toptan satışı işlemini genel kurulun devredilemez yetkileri arasına almıştır. Tasfiye hâlindeki şirketlerde de benzer bir düzenleme TTK'nın 538. maddesinin 2. fıkrasında korunmuştur.[1] Bu düzenleme, şirketin bütününü veya önemli kısmını etkileyecek işlemlerde yönetim kurulunun yetkisini sınırlandırarak, pay sahiplerinin karar süreçlerine katılımını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

c. Amaç ve İlkeler

Bu düzenlemenin temel amacı şirketin devamlılığını riske atacak büyük varlık devirlerinin pay sahiplerinin bilgisi ve onayı olmadan yapılmasını önlemektir. İlaveten bu düzenlemenin, TTK'nın genel uygulamasıyla bağdaşacak şekilde azınlık pay sahiplerini, çoğunluk baskısından ve yönetim kurulu kararlarının keyfiliğinden korumayı; ticari hayatta hukuki güvenliği sağlamayı

1 *Esin Bilge MAHMUTOĞLU, Anonim Şirketlerde Önemli Miktarda Şirket Varlığının Toptan Satışı ve Satışa İlişkin Özel Durumlar (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi 2025).*

ve dolayısıyla şeffaflık ve kurumsal yönetim ilkelerini güçlendirmeyi hedeflediğini gözlemlemek mümkün olacaktır.

Aynı zamanda bu düzenleme, organlar arası güç paylaşımını netleştirmeyi hedefler çünkü yönetim kurulunun, şirketin esaslı malvarlığı unsurlarını tek taraflı satma yetkisi sınırlanmıştır.

II. KAVRAMLAR VE UYGULAMA ALANI

a. "Şirket Varlığı" ve "Şirket Aktifi" Kavramları

TTK'nın 408. maddesinin 2. fıkrası hükmünde "şirket varlığı"; 538. maddesinin 2. fıkrası hükmünde ise "aktifler" kavramı kullanılır. Öğretide yaygın görüş, bu iki kavram arasında anlam açısından fark olmadığını, şirketin aktif-varlık bütününün kast edildiğini öne sürer.

Ancak bazı görüşlere göre "şirket varlığı", daha geniş ve bütünsel bir kavramdır; yalnızca bilanço aktiflerini değil işletme hakkı, goodwill, müşteri portföyü gibi maddi ve maddi olmayan unsurları da kapsayabilir.[2]

Şirket varlığı, şirketin maddi ve manevi tüm unsurlarıyla parasal değer olarak ifade edilmektedir. Keza varlık terimi ile kastedilen dönen malvarlığı değildir ve bu sebeple şirket varlığının tespitinde dönen malvarlığı hesaba katılmamalı; şirket varlığı taşınmazlar, tesis-makine ve cihazlar, taşıtlar, demirbaşlar gibi duran malvarlığı olarak kabul edilmelidir.[3]

b. "Önemli Miktar" Kavramı

TTK'da "önemli miktar" ifadesi tanımlanmamıştır; bu nedenle hukukun genel ilkeleri, uygulama ve hâkim takdiri devreye girer.[4]

Bazı görüşler, önemliliği nicel kriterlere dayandırmayı önermektedir. Örneğin aktif toplamının %30, %50'si gibi objektif sayısal verilere dayandırılmış oranların uygulanması sağlanacak; TTK'nın 515. maddesi kapsamında dürüst resim ilkesi de korunmuş olacaktır.

Başka bazı görüşler, önemli miktar kavramını nitel kriterlerle belirlemeyi savunur. Bu nitel kriter, satış işleminin şirketin faaliyetini sürdüremez hale getirip getirmeyeceğine odaklanır. Yargıtay kararları da bu nitel ölçütü benimser.[5] Örneğin şirketin tek büyük varlığının devri işlemlerinin şirketin tasfiyesi niteliğinde olduğunu ve tasfiye kararının ancak genel kurul tarafından alınabileceğini vurgulamıştır.

Nitekim başkaca ilk derece mahkemesi kararlarında da[6], şirketin satışa konu olmayan mal varlıklarının değerinin satışa konu varlığın değerinin çok üstünde olması, şirketin toplam büyüklüğü içerisindeki yeri dikkate alındığında önemli bir malvarlığı olmadığı, bu durumda yönetim kurulunun tek başına yetkili olduğu görüşünde olduğunu söylemek mümkündür.

İlaveten, "önemli miktar" kavramının kapsamının esas sözleşmede düzenlenmesi ve hüküm altına alınmasının mümkün olduğunu vurgulamak gerekir. Elbette bu düzenlemelerin TTK'nın genel ilkelerine ve dürüstlük kuralına uygun yapılması gerekmektedir. Genel kurulun yetkisini kısıtlayıcı nitelikteki düzenlemelerden kaçınılmalıdır.

c. "Toptan Satış" Kavramı

Toptan satış, tek seferde büyük bir aktif kütlenin satışı anlamında yorumlanır.[7] Ancak başka görüşler, kanun koyucunun iradesini yorumlayarak bir şirketin tüm varlıklarının kademeli devrinin de toptan satış olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Her halükârda bu konuda da uygulama ve doktrinde fikir birliği bulunmadığını vurgulamak yerinde olacaktır.

---

2 *Ersin ÇAMOĞLU, "Anonim Ortaklıkta Önemli Miktarda Varlık Satışı" içinde Prof. Dr. Hamdi Yasaman'a Armağan (On İki Levha 2017) S.227.*

3 *Bakırköy 3. Asliye Ticaret Mahkemesi'nin 30.12.2021 tarih ve E.2020/401, K.2021/1252 sayılı kararı.*

4 *Hakan Arslan DURAL, 'Anonim Şirketin Önemli Miktarda Varlığının Satışına İlişkin Genel Kurul Kararının İçeriği ve Kapsamı' içinde Prof. Dr. Hamdi Yasaman'a Armağan (On İki Levha 2017) 251.*

5 *Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin, 23.02.2021 tarih ve E.2019/3029, K. 2021/1581 sayılı kararı.*

6 *Bakırköy 3. Asliye Ticaret Mahkemesi'nin 30.12.2021 tarih ve E.2020/401, K.2021/1252 sayılı kararı.*

7 *Av. Duygu TURGUT, "Anonim Şirketlerde Önemli Miktardaki Şirket Varlığı Üzerindeki Tasarruflar" (TOKKDER Dergi, 26 Mayıs 2021).*

Doktrindeki bazı görüşler, toptan satış kavramının sadece satış işlemlerini kapsayacak şekilde dar yorumlanması gerektiğini savunmaktadır. Kanaatimizce bu görüşün temelinde hukuki güvenlik ilkesi yer almaktadır. Satış kavramının başkaca hukuki işlemleri kapsayacak şekilde geniş yorumlanması, anonim şirketlerin her türlü önemli varlığına ilişkin tüm hukuki işlemleri genel kurul onayına tabi tutacaktır ve bu noktada yönetim kurulu-genel kurul organlarının yetki dengesi TTK'nın ruhuna aykırı olacak şekilde bozulacaktır.

Ancak başkaca görüşler, satış kavramının yalnızca satış işlemlerini değil; devir, bağış, trampa, kefalet, garanti, ödünç gibi mülkiyeti devir sonucu doğurabilecek veya mülkiyet hakkının kullanımını önemli ölçüde kısıtlayacak başkaca işlemleri de kapsaması gerektiğini savunur. Bu görüşün vurgulamak istediği husus "satış" kavramının mülkiyet hakkında önemli değişiklik veya kısıtlamaya yol açan işlemler açısından geniş yorumlanması gerektiğidir. Çünkü bu işlemler, satış gibi şirketin esaslı unsurlarını etkilemekte, şirketin devamlılığı konusunda oldukça önem arz etmektedirler.

III. GENEL KURUL KARARI USULÜ

a. Karar Nisabı ve Toplantı Usulü

TTK'nın 408. maddesinin 2. bendinin fıkrası, genel kurul kararının hangi nisapla alınacağını düzenlemez. Bu boşluk sebebiyle öğretide tartışmalar vardır.

Bazı görüşler, TTK'nın 418. maddesinde düzenlenen adi toplantı ve karar nisaplarının (örneğin toplantıda mevcut payların çoğunluğu ve oy çoğunluğu) uygulanması gerektiğini savunur. Ancak bazı yazarlar, TTK'nın 538. maddesinin 2. fıkrasındaki nitelikli nisapların kıyasen uygulanmasını önerir.

Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantıları Usul ve Esasları Yönetmeliği ("Yönetmelik")'nin 22. maddesinin 12. fıkrasında önemli miktarda aktiflerin toptan satışı kararının, şirket sermayesinin %75'ini temsil eden payların olumlu oylarıyla alınacağı öngörülmüştür[8]. Ancak bu düzenleme kanunda açıkça yer almadığı için normlar hiyerarşisi açısından eleştirilir.

Yargıtay'ın konuya ilişkin 08.12.2021 tarihli kararı,[9] faal şirketler açısından, genel kurul kararlarının TTK m. 418'dekine uygun olağan çoğunlukla alınması gerektiğini kabul etmiş; yönetmelikteki %75 ağırlaştırılmış nisabı faal şirketlere uygulamayı reddetmiştir.

b. Kararın Niteliği ve Etkisi

Genel kurul kararı, satış işlemi yapılmadan önce alınabileceği gibi, işlem sonrası icazet yoluyla da verilebilir. Ancak icazet, işlem öncesi genel kurul onayı yerine geçmez.

Genel kurul kararında, işlemin esaslı şartlarını bilerek ve değerlendirilerek onay verildiği gösterilmelidir. Farklı hükümler içeren bir satışa genel kurul onayı verilmiş olsa bile, farklı şartlarla yapılan satışta yeniden onay verilmesi gerekecektir.

IV. HUKUKİ SONUÇLAR VE GEÇERSİZLİK

Genel kurul kararı alınmaksızın yapılacak bir toptan satış işleminin hukuki durumunun ne olacağı konusu da kanun kapsamında düzenlenmeyen bir hususdur. Bu konuya açıklık getirmek adına doktrin ve uygulamada farklı görüşler öne sürülmektedir.

a. Mutlak Butlan Görüşü

Bazı görüşler, genel kurul kararı olmadan yapılan önemli varlık satışlarının mutlak butlanla sakat olduğunu, yani hiçbir hukuki etkisinin doğmadığını savunur. Bu yaklaşım, organlar arası iş bölümü ilkesine sıkı bağlılık gösterir.

b. İptal Edilebilirlik Görüşü

Diğer görüş, bu işlemlerin geçerli kabul edilip daha sonra iptale konu olabileceğini savunur. Bu görüşe göre işlem hukuk dışı değildir ama pay sahipleri tarafından dava edilebilir.

8 *Sermaye Piyasası Kurulu, Önemli Nitelikteki İşlemler Tebliği (II-23.3), RG 28871, 23 Ocak 2014.*
9 *Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 08.12.2021 tarih E.2020/4459, K.2021/7620 sayılı kararı.*

c. Askıda Hükümsüzlük / İcazet Bekleyen Durum

Yetkisiz yönetim kurulu kararı ile yapılan satış işlemi, genel kurul kararı ile icazet verilene kadar askıda hükümsüz kabul edilir (hüküm ve sonuç doğurmaz). Genel kurul icazet verirse işlem geçerli hale gelir; vermezse işlem butlanla karşılaşır.

d. İyi Niyetli Üçüncü Kişilerin Korunması

Bazı görüşlere göre, TTK'nın 371. maddesinin 4. fıkrası (iyi niyetli üçüncü kişinin korunması) kıyasen uygulanabilir; iyi niyetli üçüncü kişiler, işlem usulüne aykırı olsa bile korunabilir.

e. Dış İlişkide Geçerlilik ve İç İlişkide Sonuçlar

Usulüne uygun yapılmamış satış işlemi üçüncü kişiye karşı ileri sürülemeyebilir (dış ilişkide geçerli sayılabilir) ancak iç ilişkide pay sahipleri ve şirket aleyhine hak arama imkânı doğar.

V. YARGITAY KARARLARI

- **Yargıtay 11. HD, 23.02.2021:** Şirketin tek aktif unsuru olan taşınmazın devri, şirketin faaliyetini sürdürememesine yol açacağından toptan satış sayılmış; genel kurul kararı zorunlu kabul edilmiştir.[10]
- **Yargıtay 11. HD, 08.12.2021[11]:** Faal şirketlerde %75 yönetmelik nisabını reddetmiş; TTK m. 418'dekine göre olağan çoğunlukla karar alınabileceğini belirtmiştir.
- **Bölge Adliye Mahkemesi Kararı:** Hisse satışının, şirketin aktiflerinin toptan devri anlamına geldiği değerlendirilmiş, bu nedenle TTK m. 538/2'ye gönderme yapılmış ve %75 nisabın geçerli olması gerektiği sonucuna varılmıştır.[12]

Bu kararlar, hukuk uygulayıcılarını büyük ölçüde yönlendirmiş, özellikle karar nisabı ve önemli miktar kriteri konusunda sınırlar çizmiştir.

SONUÇ

Anonim şirketlerde önemli varlıkların toptan satışı, şirketin ekonomik geleceğini, pay sahiplerinin çıkarlarını ve kurumsal yapıyı doğrudan etkileyen bir işlemdir. Bu nedenle kanun koyucunun hem yaşayan anonim şirketler (TTK m. 408/2-f) hem de tasfiye halindekiler (TTK m. 538/2) bakımından genel kurul onayını zorunlu kılması yerinde bir tercihtir. Ancak önemli miktar kavramının tanımsızlığı, karar nisaplarına dair belirsizlikler ve genel kurul onayı olmaksızın yapılan işlemlerin hukuki akıbeti, uygulamada ciddi sorunlara yol açmaktadır.

Yargıtay kararları, ölçüt olarak işlemin şirketin faaliyetini sona erdirip erdirmemesini dikkate almakta, bu da bir ölçüde yol gösterici olmaktadır. Ancak yine de uygulamadaki boşlukları gidermek ve hukuk güvenliğini sağlamak için TTK'da önemli miktar kavramı için açık oran aralıkları belirlenmeli; karar nisabı açısından, faaliyet halindeki şirketlerde de nitelikli çoğunluk düzenlemesi kanun düzeyine çıkarılmalı; yönetmelik hükmü, kanunla uyumlu hâle getirilmeli ya da normlar hiyerarşisine uygun yeniden düzenlenmelidir. Ayrıca pay sahiplerinin korunması bakımından, iptal ve fesih haklarının güçlendirilmesi, bağımsız denetim mekanizmalarının zorunlu hale getirilmesi ve yönetim kurulu sorumluluğunun netleştirilmesi iyiniyetli üçüncü kişilerin, azınlık pay sahiplerinin ve anonim şirketin devamlılığı bakımından önemli faydalar sağlayacaktır.

Sonuç olarak, bu düzenlemenin amacı yalnızca usulî bir zorunluluk değil aynı zamanda kurumsal yönetimi ve yatırımcı güvenini güçlendirmektir. Daha açık hükümler ve etkin denetim mekanizmalarıyla, anonim şirketlerde malvarlığının toptan satışı işlemleri öngörülebilir, denetlenebilir ve adil bir zemine oturtulabilir.

10 *Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin, 23.02.2021 tarih ve E 2019/3029, K 2021/1581 sayılı kararı.*
11 *Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 8.12.2021 tarih ve E. 2020/306, K. 2021/6945 sayılı kararı.*
12 *Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi'nin 1.10.2019 tarih ve E. 2019/184, K. 2019/2072 sayılı kararı.*

ÖZEL SAĞLIK SİGORTASI YURTDIŞINDA OLAN TURİST TÜRKİYE'DE RAHATSIZLANIRSA NE OLUR?

Ahmet KOK
Vergi Asistanı

ÖZET

Bu makalede, Türkiye'deki özel sağlık kurumlarının yurtdışında mukim turistlere sundukları hizmetlerin KDV, gelir ve kurumlar vergisi bakımından değerlendirilmesi; uluslararası sigorta poliçeleri, çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları ve mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmanın amacı, konuya ilişkin vergisel yükümlülükleri açıklığa kavuşturmak ve uygulamada karşılaşılan sorunlara hukuki bir perspektiften çözüm önermektir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Turizmi, Özel Sağlık Sigortası, Katma Değer Vergisi, Çifte Vergilendirme, Yabancı Turist, Vergisel Uygulamalar.

GİRİŞ

Son yıllarda Türkiye, gerek modern sağlık altyapısı gerekse nitelikli insan kaynağı sayesinde sağlık turizmi açısından öne çıkan ülkelerden biri haline gelmiştir. Bu gelişme ile birlikte, yurtdışında özel sağlık sigortası bulunan turistlerin Türkiye'de rahatsızlanmaları halinde aldıkları sağlık hizmetlerinin vergisel ve hukuki boyutu tartışma konusu olmuştur.

Özellikle yabancı sigorta şirketlerinin Türkiye'deki sağlık kurumlarına yaptığı ödemeler, dövizle tahsilatlar, KDV istisnası uygulamaları ve gelir/kurumlar vergisi açısından kazanç niteliği gibi hususlar, hem mükellefler hem de vergi idaresi açısından dikkatle incelenmesi gereken konular arasında yer almaktadır.

Bu bağlamda makalede, öncelikle yabancı turistlerin Türkiye'de özel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmeti almasının hukuki temelleri ele alınacak; ardından vergisel değerlendirmesi analiz edilecektir.

I. YABANCI TURİSTLERİN TÜRKİYE'DE SAĞLIK HİZMETİ ALMASI

Türkiye'de sağlık hizmetlerinden yararlanan yabancı turistlerin durumu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 3. ve 60. maddelerinde düzenlenen "Genel Sağlık Sigortalılığı" kavramı dışında değerlendirilir. Yabancı turistler Türkiye'de kısa süreli bulunduklarından genel sağlık sigortalısı sayılmazlar ancak özel sağlık sigortası poliçeleri kapsamında özel sağlık kurumlarından hizmet alabilirler.

Bu kapsamda alınan sağlık hizmetleri, ticari bir faaliyet olarak değerlendirilir ve hizmetin karşılığı olarak alınan bedeller vergi mevzuatına tabidir. Ancak hizmetin ifa yeri, yararlanıcının ikametgahı ve tahsilatın kaynağı gibi unsurlar, özellikle Katma Değer Vergisi (KDV) açısından farklı sonuçlar doğurabilmektedir.

II. ÖZEL SAĞLIK SİGORTASI KAPSAMI VE ULUSLARARASI UYGULAMALAR

Yabancı turistlerin sahip olduğu özel sağlık sigortaları genellikle uluslararası kapsamlı poliçeler olup bu poliçelerde "Yurtdışında alınan tedavi giderlerinin karşılanması" hükmü yer alır. Bu tür poliçelerde, Türkiye'de hizmet veren özel hastaneler ile yabancı sigorta şirketleri arasında doğrudan tahsilat veya hastanın hizmeti aldıktan sonra geri ödeme sistemi uygulanabilir.

Bu durumda, tahsilatın Türkiye'deki özel sağlık kuruluşu tarafından doğrudan yabancı sigorta şirketinden alınması, bedelin döviz cinsinden tahsil edilmesi ve hizmetin yurt dışında mukim bir kişi adına yapılması hususları vergisel açıdan "hizmet ihracı" istisnası yönünden önem taşımaktadır.

3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu'nun 11/1-a ve 12/2. maddeleri uyarınca Türkiye'de verilen bazı hizmetlerin ihracat kapsamında sayılabilmesi için, hizmetin yurt dışındaki bir müşteri için yapılmış olması ve hizmetten yurt dışında yararlanılması gerekmektedir.

Ancak sağlık hizmetlerinde fiilen Türkiye'de ifa edilen bir hizmet söz konusu olduğundan, bu hizmetlerin hizmet ihracı istisnasından yararlanması mümkün değildir. Dolayısıyla yabancı turistlere verilen sağlık hizmetleri, KDV'ye tabi olacaktır.

III. VERGİSEL DEĞERLENDİRME

3.1. Katma Değer Vergisi (KDV) Yönünden

Yabancı turistlerin Türkiye'de özel sağlık kuruluşlarından aldıkları tedavi hizmetleri, 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu'nun 1/1. maddesi kapsamında Türkiye'de yapılan bir hizmet olduğundan, kural olarak KDV'ye tabidir.

Kanunun 1/1. maddesi şu şekildedir: *"Türkiye'de ticari, sınai, zirai faaliyet ve serbest meslek faaliyeti çerçevesinde yapılan teslim ve hizmetler KDV'ye tabidir."* Dolayısıyla, hizmetten fiilen Türkiye'de yararlanıldığı için bu durum hizmet ihracı istisnası kapsamında değerlendirilemez.

Hizmet ihracı istisnasında iki temel şart bulunmaktadır: Hizmetin yurtdışındaki bir müşteri için yapılması ve hizmetten yurtdışında yararlanılması. Sağlık hizmetlerinde ikinci şart gerçekleşmemekte, hizmet Türkiye'de sunulmakta ve burada faydalanılmaktadır. Bu nedenle, yabancı turistlere verilen sağlık hizmetlerinde KDV istisnası uygulanmaz.

Örneğin Almanya'da mukim bir kişi Türkiye'de özel hastanede ameliyat olmuş ve bedel yabancı sigorta şirketi tarafından karşılanmıştır. Hizmet Türkiye'de ifa edildiği için KDV doğar; fatura KDV dâhil düzenlenir ve bedel döviz cinsinden tahsil edilebilir.

3.2. Gelir ve Kurumlar Vergisi Yönünden

Türkiye'de faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşları, sundukları sağlık hizmetlerinden elde ettikleri kazanç üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu veya 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu uyarınca vergi öderler.

Kurum statüsündeki özel hastaneler açısından elde edilen kazanç, ticari kazanç niteliğindedir ve Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca vergilendirilir. Kurumlar vergisi oranı 2025 yılı itibarıyla %25 olarak uygulanmaktadır.

Bu gelirlerin döviz cinsinden elde edilmesi, vergiye tabi kazanç niteliğini değiştirmez; sadece VUK'un 280. maddesi gereği dönem sonu değerlemesinde kur farkı geliri veya gideri doğurabilir.

Ayrıca yabancı sigorta şirketi tarafından yapılan ödemeler sağlık hizmeti karşılığı olduğundan, bu ödemeler üzerinden vergi tevkifatı yapılması gerekmez. Çünkü burada gelir Türkiye'de tam mükellef bir kurumun ticari kazancına dâhildir.

3.3. Yabancı Sigorta Şirketlerinin Türkiye'deki Vergisel Konumu

Yurtdışında mukim sigorta şirketlerinin Türkiye'de şube veya daimi temsilci bulundurmamaları halinde, Türkiye'de elde ettikleri gelirler genellikle Türkiye'de vergiye tabi olmaz.

Ancak Türkiye'de sağlık hizmeti sunumuna aracılık eden, sözleşme yapan veya ödeme yapan temsilcileri varsa, bu durum daimi iş yeri oluşturabilir. 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 3. maddesine göre, yabancı kurumların sadece Türkiye'de elde ettikleri kazançlar vergilendirilir. Bu nedenle yabancı sigorta şirketinin Türkiye'de şube açmadan yalnızca tedavi bedelini ödemesi, vergi doğurmaz.

IV. SİGORTA ŞİRKETİ İLE SAĞLIK KURUMU ARASINDA TAHSİLAT VE FATURALAMA SÜRECİ

4.1. Faturalama Esasları

Yabancı sigorta şirketine doğrudan fatura düzenlenmesi mümkündür. Vergi Usul Kanunu'nun 229. maddesi uyarınca fatura, yapılan hizmetin karşılığını belgeleyen ticari vesikadır. Eğer hizmet yabancı sigorta şirketinin temsiliyle veriliyorsa, fatura o şirkete düzenlenebilir.

Ancak hizmetin alıcısı fiilen hasta (turist) olduğundan, faturada hasta bilgisi ve sigorta poliçe numarasına yer verilmesi gereklidir. Bu durum hem KDV uygulaması hem de sağlık hizmeti kayıtları açısından zorunludur.

Tahsilatın döviz cinsinden yapılması mümkündür ve bu durumda bedel dövizle kaydedilir, ancak muhasebeleştirme TL'ye çevrilir.

4.2. Sağlık Kurumu Açısından Belgelendirme ve Bildirim

Sağlık hizmetinin karşılığında alınan bedel, kayıt dışı kalmamalı ve e-fatura/e-arşiv sistemleri üzerinden düzenlenmelidir. 509 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği uyarınca, sağlık hizmeti veren mükellefler e-fatura kapsamındadır.

Yabancı sigorta şirketine fatura düzenlenmesi halinde, vergi kimlik numarası yerine ülke kodu ve vergi numarası eşdeğeri bilgiler kullanılabilir.

V. ÇİFTE VERGİLENDİRME VE ULUSLARARASI VERGİ ANLAŞMALARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

5.1. Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Düzenlemeler

Türkiye, birçok ülke ile "Çifte Vergilendirmeyi Önleme Anlaşması (ÇVÖA)" imzalamıştır. Bu anlaşmaların amacı, aynı kazancın hem kaynak ülkede hem de mukim ülkede vergilendirilmesini önlemek ve vergi mükellefiyetini adil bir şekilde dağıtmaktır.

Bu kapsamda, yabancı turistin sağlık hizmeti bedeli veya yabancı sigorta şirketinin Türkiye'de yaptığı ödemeler, söz konusu anlaşmaların "Ticari Kazançlar" veya "Bağımsız Kişisel Hizmetler" başlıklı maddeleri kapsamında değerlendirilir.

OECD Model Vergi Anlaşması'nın 7. Maddesi uyarınca, bir işletmenin diğer devlette vergilendirilmesi ancak o devlette daimi iş yeri bulunması halinde mümkündür. Dolayısıyla, Almanya'da mukim bir sigorta şirketi Türkiye'de şube açmadan sadece tedavi bedelini öderse, Türkiye'de vergisel yükümlülük doğmaz. Bu bedel Türkiye'deki sağlık kurumunun kazancı olarak Türkiye'de vergilendirilir.

5.2. ÇVÖA ve Hizmetin Niteliğine Göre Vergilendirme

Yabancı turistin Türkiye'de aldığı sağlık hizmeti, hizmetin ifa edildiği yer Türkiye olduğu için, gelirin kaynağı Türkiye sayılır. Bu nedenle, hizmeti veren kurum açısından vergileme hakkı Türkiye'ye aittir. Ancak aynı gelir mukim ülke tarafından da vergilendirilebileceğinden, çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları sayesinde çakışmalar giderilir.

5.3. Sigorta Tazminatlarının Vergisel Niteliği

Bazı durumlarda turist, hizmet bedelini kendisi öder ve sonrasında sigorta şirketinden geri ödeme alır. Bu durumda Türkiye'de sağlık kurumuna yapılan ödeme, hizmet bedelidir; sigorta tazminatı ise yurt dışındaki kişi ile sigorta şirketi arasındaki özel bir ödeme olduğundan Türkiye açısından vergilendirme konusu olmaz.

Buna karşılık, sigorta şirketi doğrudan sağlık kurumuna ödeme yapıyorsa, bu tutar sağlık kurumunun geliri niteliğindedir ve vergiye tabi tutulur.

Vergi Usul Kanunu'nun 8. maddesi uyarınca, vergiyi doğuran olayın gerçekleştiği dikkate alındığında, tazminat veya ödeme şekli vergilendirmenin mahiyetini değiştirmez.

SONUÇ

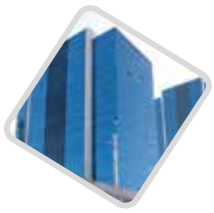
Yurtdışında özel sağlık sigortası bulunan bir turistin Türkiye'de rahatsızlanması halinde verilen sağlık hizmetleri, vergisel açıdan Türkiye'de ifa edilen bir ticari hizmet olarak değerlendirilir. Dolayısıyla, bu hizmetler KDV'ye tabidir, gelir ve kurumlar vergisi açısından kazanç doğurur.

Yabancı sigorta şirketi açısından ise Türkiye'de daimi iş yeri bulunmayan yabancı sigorta şirketlerinin yalnızca tedavi bedelini ödemesi, Türkiye'de vergi mükellefiyeti doğurmaz. Sağlık kurumları tarafından düzenlenecek faturalarda hem hasta bilgisi hem de yabancı sigorta şirketi

bilgisi yer almalıdır. Tahsilatlar dövizle yapılabilmekle birlikte muhasebeleştirme TL üzerinden yapılmalıdır. Türkiye'nin taraf olduğu çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmaları, bu tür gelirlerin vergilendirme yetkisini açıkça düzenlemektedir. Hizmet Türkiye'de ifa edildiği için vergileme hakkı Türkiye'ye aittir ancak sigorta şirketi yönünden yükümlülük doğmaz.

Sonuç olarak, Türkiye'nin sağlık turizmi potansiyelinin vergisel düzenlemelerle desteklenmesi, ülkeye döviz girişi sağlayan bu sektörün sürdürülebilirliğini artıracaktır. Bu kapsamda vergi idaresi tarafından yayımlanacak açıklayıcı rehber uygulamada yaşanan tereddütlerin giderilmesine katkı sağlayacak, sağlık turizminin sürdürülebilirliğini güçlendirecektir.

İSTANBUL OFİS
Esentepe Mahallesi, Kore Şehitleri
Caddesi, No.40, Şişli,
Istanbul, Turkiye



ANKARA OFİS
Eskişehir Yolu Bilkent Kavşağı
Mustafa Kemal Mah. 2118. Cad.
No:4 Maidan İş ve Yaşam Merkezi
B Blok K:3 D:14 Çankaya/Ankara

İZMİR OFİS
Adalet Mah. Manas bulvarı
No:47B K:19 D:1903-04-05
Bayraklı, İzmir

BURSA OFİS
Odunluk Mah. Akpınar Cad.
Efe Towers A Blok No:15/19 Kat: 4
Nilüfer 16110 Bursa, Türkiye

DENİZLİ OFİS
Sümer Mah. Çal Cad.
Skycity İş Merkezi Kat:5
No: 1/41 Merkezefendi, Denizli

LONDRA OFİS
Second Floor
106 Great Portland Street,
Londra W1W 6PF, Birleşik Krallık

AMSTERDAM OFİS
Nieuwezijds Voorburgwal 104,
1012SG Amsterdam, Hollanda

KAZABLANKA OFİS
Les Alizés Bureau No:102, 1er Etage,
Lotissement La Colline II, No:33
Sidi Maarouf, Kazablanka, Fas

KİEV OFİS
Silver Breeze Business centre 1v,
Pavla Tychyny Av., Office 434
Kiev, Ukrayna 02152.