



**BERKER** BERKER

**NEWSLETTER**

MAYIS 2020

# *Hakkımızda*

## **BERKER BERKER**

İstanbul iş hayatının merkezi Levent'te faaliyet gösteren Berker Berker Hukuk Bürosu, gerek Türkiye'de gerekse yurt dışında ikamet eden yerli ve yabancı müvekkillerine geniş yelpazede hukuk hizmetleri sunmaktadır.

Kurucularımızın uzun yıllara dayanan ve farklı alanları kapsayan mesleki deneyimleri sayesinde Hukuk Büromuzda ticari ve kurumsal hayatın ihtiyaçları çok iyi bilinmektedir. Bunun sonucu olarak, hizmet ve danışmanlık aşamasında yalnızca teoriye bağlı kalınmamakta; ticari ve kurumsal hayatın gerçekleri, şirketlerin ihtiyaçları dikkate alınmaktadır. Ayrıca, müvekkillerin doğru ve güncel bilgiye kısa sürede ulaşımı sağlanmakta, çözüm ve sonuç odaklı danışmanlık hizmeti sunulmaktadır.

Her zaman için ilk hedefimiz, hizmet verilen konuda ihtilaf çıkmasını önlemektir. Ancak ihtilafın kaçınılmaz olduğu hallerde de Hukuk Büromuz, dava ve tahkim alanındaki tecrübesiyle müvekkillerinin hak ve menfaatlerini hızlı ve faydacı yaklaşımla korumaktadır.

# ÇALIŞMA

## ALANLARIMIZ



**BANKA VE FINANS HUKUKU**



**ŞİRKETLER HUKUKU**



**GAYRİMENKUL VE İNŞAAT HUKUKU**



**SÖZLEŞMELER HUKUKU**



**İHTİLAF ÇÖZÜMÜ**



**ENERJİ VE DOĞAL KAYNAKLAR HUKUKU**



**İŞ HUKUKU**



**DENİZ TİCARETİ VE SİGORTA HUKUKU**



**KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI HUKUKU**



**TELEKOMÜNİKASYON HUKUKU**

# **BU SAYIMIZDA**

**I. Kişisel Verileri Koruma Kurulunun VERBİS Kayıt  
Yükümlülüğünden İstisna Tutulacak Veri Sorumluları Kararı**

**sf 5**

**II. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Uzaktan Çalışma Modeli**

**sf 6-8**





**III. Şirketlerin 2019 Yılı Kar Dağıtım Hakkında Tebliğ**

**sf 9-10**

**IV. Paket Tur Sözleşmeleri Yönetmeliğinde Değişiklik  
Yapılmasına Dair Yönetmelik**

**sf 11**

# Berker Berker' den Haberler

- **Yönetici Ortağımız Av. Ahmet Berker'in COVID-19'un Kamu İhale Sözleşmelerine Etkisi" başlıklı makalesi Tarsus Ticaret ve Sanayi Odası web sitesinde yayınlanmıştır.** 
- **Kurucu Ortağımız Av. Ayça Berker'in "COVID-19 Virüs Salgınının Şirketlere Olan Hukuki Etkileri" başlıklı makalesi BT Haber'in web sitesinde yayınlanmıştır.** 
- **Kurucu Ortağımız Av. Ayça Berker'in "4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Uzaktan Çalışma Modeli" yazısı BT Haber'in Bilişim Teknolojileri ve Ekonomisi Gazetesinde yayınlanmıştır.** 
- **Yönetici Ortağımız Av. Ahmet Berker'in "Corona Virüs Salgınının Eser Sözleşmelerine Etkisi" başlıklı makalesi Tarsus Ticaret ve Sanayi Odası web sitesinde yayınlanmıştır.** 

# Kişisel Verileri Koruma Kurulunun VERBİS Kayıt Yükümlülüğünden İstisna Tutulacak Veri Sorumluları Kararı

09/05/2020 tarihli ve 31122 sayılı Resmî Gazetede Kişisel Verileri Koruma Kurulunun (KVKK) Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğünden İstisna Tutulacak Veri Sorumluları” ile ilgili 22/04/2020 Tarihli ve 2020/315 Sayılı Kararı yayımlanmıştır.

- Karar uyarınca,Sicile kayıt yükümlülüğüne istisna getirilen 02/04/2018 tarihli ve 2018/32 sayılı Kurul kararının 3. maddesinde yer alan “04/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanununa göre kurulmuş derneklerden, 20/02/2008 tarihli ve 5737 sayılı Vakıflar Kanununa göre kurulmuş vakıflardan ve 18/10/2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre kurulmuş sendikalardan yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı ve sadece kendi çalışanlarına, üyelerine, mensuplarına ve bağlılarına yönelik kişisel veri işleyenler.” ifadesinin “yalnızca ilgili mevzuat ve amaçlarına uygun, faaliyet alanlarıyla sınırlı olmak üzere kişisel veri işleyen Türkiye’de yerleşik dernek, vakıf ve sendikalar” olarak değiştirilmesine,

Kurul tarafından oybirliği ile karar verilmiştir.



# 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Uzaktan Çalışma Modeli

Corona Virüs salgınının ticari hayatta meydana getirdiği etkilerin değerlendirilmesi gereken bir boyutu da şirketlerin çalışanlarıyla olan ilişkileridir.

Salgın hali ve alınan tedbirler nedeniyle, bazı sektörde işyeri faaliyetleri geçici olarak durdurulmuş, çalışmaya devam eden iş yerlerinin faaliyetleri ise salgının ekonomik bir sonucu azalmış ya da durma noktasına gelmiştir. Ekonomik hayatın ne zaman normalleşeceği ise belirsizdir. Salgının yarattığı bu belirsizliğin işveren ve çalışan ilişkisinin sona erdirmesini engellemek ve istihdamın devamını sağlamak adına hükümet tarafından bir çok tedbir alınmıştır. Örneğin çalışanların salgın döneminde işverenler tarafından iş sözleşmelerin iş verenlerin mevcut iş ilişkilerini korumalarını sağlamak amacıyla işten çıkarmalar geçici süreyle yasaklanmış, kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartları kolaylaştırılmış ve işverenlere, işçilerine tamamen veya kısmen ücretsiz izin verme hakkı tanınmıştır. Ayrıca ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanmayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler için devlet tarafından nakdi destek ödemesi yapılacağına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Öte yandan, kanuni mecburiyet olmamasına rağmen pek çok şirket, çalışanların sağlığını korumak amacıyla uzaktan çalışmaya geçmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında tanımlanmış olan uzaktan çalışma yöntemi, Corona Virüsünden önce şirketler tarafından pek de tercih edilmeyen bir yöntem iken, salgının ülkemizde yoğunlaşmasıyla birlikte hızla iş hayatında kullanılmaya başlanmış ve bu durum beraberinde bir çok hukuki konunun gündeme gelmesine neden olmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinin 4. fıkrasında tanımlanmış olan uzaktan çalışma, "İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi"dir.



Uzaktan çalışmaya ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümleri yer almalıdır (İş Kanunu m. 14/5).

Görüldüğü üzere kural olarak uzaktan çalışma yapılabilmesi için işveren ve çalışan arasında bu konuda bir iş sözleşmesi yapılmış olması kanunen aranmaktadır. Aksi durumda, işverenin tek başına vereceği bir karar ile uzaktan çalışmaya gidilmesi, İş Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilmiş olan "Çalışma Koşullarında" değişiklik anlamına gelecek ve işverenin yapacağı bildirimle rağmen çalışanın bunu altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmemesi durumunda, yapılan değişiklik çalışanı bağlamayacaktır. İşverenin, değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshettiği durumda işçi, İş Kanunu'nun 17. ve 21. madde hükümlerine göre dava açabilecektir.

İş Kanunu kural olarak çalışan ve işverenin uzaktan çalışma konusunda mutabakatını arıyor olsa da, salgın hastalık gibi zorunluluk hallerinde, çalışanın muvafakatının aranmasına gerek olmadığını değerlendirmekteyiz. Zira, ortaya çıkan salgın hastalık nedeniyle uzaktan çalışma yönteminin, çalışanların sağlığı başta olmak üzere ülke genelinde virüsün yoğunlaşmasını engelleyen bir yol olduğu açıktır. Bu kapsamda, Corona virüsünün Corona virüs salgınının olağanüstü bir hal olduğu, bu şartlarda işçiden muvafakat almanın mümkün olamayabileceği, çalışanı muvafakati olmaksızın uzaktan çalışma modeline geçilmesinin çalışanın açısından haklı nedenle fesih hakkı doğurmayacağı mahkemeler tarafından da makul bulunacağı değerlendirilmektedir.

Öte yandan, İş Kanunu'nun 14. maddesinin 6. fıkrası uyarınca uzaktan çalışmada işçilerin, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı belirtilmektedir. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışma yönteminin uygulamasının artmasıyla birlikte ortaya çıkabilecek sorunların başında işveren tarafından işçiye verilen ücretin veya yol, yemek gibi yan hakların uygulanıp uygulanmayacağı bulunmaktadır. Uzaktan çalışmanın işverenin yol ve yemek ücreti ödeme yükümlülüğünü otomatik olarak kaldıracağını söylemek mümkün değildir. Zira, sağlanan bu haklar iş sözleşmesi kapsamında işveren tarafından çalışana





verilen ücretin içinde birer ödeme kalemi oluşturuyor ise (ücret bordrosunda bu tutar yer alıyor ise), bu hakları ortadan kaldırmak ancak çalışanın vereceği rıza ile mümkün olabilecektir. Yol ve yemek bedelinin, ücret bordrosunda birer kalem olarak yer verilmiyor olması halinde ise örneğin işyeri yemekhanesinde yemek verilmesi veya işyeri servisinin ulaşım için kullanılıyor olması halinde, işyerinde çalışma yapılmadığı için işverenin bu imkanları tek taraflı kararı ile sonlandırması mümkündür. Ancak her durumun kendi içerisinde somut duruma göre irdelenmesi gerekeceğini belirtmek isteriz.

Her ne kadar uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar henüz bir yönetmelik ile düzenlenmemiş olsa da, yönetmelik yürürlüğe girene kadar şirketlerin, uzaktan çalışma modelini hukuki alt yapısını doğru ve eksiksiz bir şekilde oluşturarak tüm süreçlerini yönetmeleri, ihtilaflar ile karşı karşıya kalmalarını engellemelerini sağlayacaktır.

Bu nedenle, özellikle salgın sonrasında uzaktan çalışma modeline devam etmek isteyen işverenlerin mutlaka çalışanları ile imzalamış oldukları iş sözleşmelerini gözden geçirmeleri gerekiyor ise bu sözleşmeleri revize etmeleri, çalışanlardan gerekli rıza metinlerini almaları, uzaktan çalışma yapılıyor olsa dahi iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlarına gerekli bilgi ve eğitimi sağlamaları, kişisel verilerin korunmasına ilişkin gerekli hukuki ve teknik alt yapılarını oluşturmaları faydalı olacaktır.

Saygılarımla,  
Av. Ayça BERKER

**BERKER** BERKER Hukuk Bürosu  
Kurucu Ortağı

# Şirketlerin 2019 Yılı Kar Dağıtımı Hakkında Tebliğ

17/05/2020 tarihli 31130 sayılı Resmî Gazete'de 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun Geçici 13 Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ yayımlanarak yayımı tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

- Devlet, il özel idaresi, belediye, köy ile diğer kamu tüzel kişilerinin ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait fonların, doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu şirketler bu Tebliğ kapsamı dışında tutulmuştur.
- Türk Ticaret Kanunu'nun Geçici 13. Maddesinin yürürlüğe girmesinden itibaren 30/09/2020 tarihine kadar sermaye şirketlerinde 2019 yılı net dönem kârının yalnızca %25'e kadarının nakden dağıtımına karar verilebilmektedir ve geçmiş yıl kârları ve serbest yedek akçeler dağıtımına konu edilememektedir. Bu sınırlama iç kaynaklardan yapılacak sermaye artırımında uygulanmamaktadır.
- 30/09/2020'ye kadar genel kurul tarafından yönetim organına kâr payı avans dağıtım yetkisi verilemeyecektir.
- Geçici Madde 13'un yürürlüğe girmesinden önce genel kurul tarafından kâr payı dağıtım kararı alınmış fakat henüz pay sahiplerine ödeme yapılmamışsa veya kısmi ödeme yapılmışsa, %25'i aşan kısma ilişkin ödemeler ile hesap döneminde zarar edilmiş olmasına rağmen serbest yedek akçelerden dağıtım kararı alınmışsa henüz ödenmemiş kısma ilişkin tüm ödemeler 30/09/2020 tarihine kadar ertelenecektir. Ertelenen ödemelere ilişkin faiz tahakkuk ettirilemeyecektir.
- Genel Kurul tarafından yönetim organına kâr payı avans dağıtım yetkisi verilmişse, avans ödemeleri 30/09/2020 tarihine kadar ertelenecektir.



Aşağıda belirtilen şartları sağlayan şirketler hakkında yukarıdaki madde hükümleri uygulanmayacaktır.

- Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma ödeneğinden ve/veya ücretsiz izne ayrılanlardan, nakdi ücret desteğinden yararlananları istihdam edenler ve Hazine destekli kredi kefaleti kullanan ve halen kapanmamış kredi borç bakiyesi bulunanlar hariç, 120.000 Türk Lirası ve altında kâr payı dağıtım kararı alınan şirketler,
- Pay sahiplerince, dağıtımına karar verilen kâr payının yarısından fazlasının, Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde başka bir sermaye şirketine olan sermaye taahhüt borcunun nakden ve defaten ifasında kullanılması şartıyla, kâr payı dağıtım kararı alınan şirketler,
- Pay sahiplerince, dağıtımına karar verilen kâr payının, imzalanan kredi sözleşmeleri veya proje finansman sözleşmeleri kapsamında 30/09/2020 tarihine kadar muaccel hale gelen yükümlülüklerin ifasında nakden kullanılması şartıyla, kâr payı dağıtım kararı alınan şirketler.
- Kâr payı dağıtım kararı alınan şirketlerde, pay sahiplerinin ifa yükümlülüklerini aşan tutara ilişkin ödemeler 30/09/2020 tarihine kadar ertelenecektir.
- Kar payı dağıtımlarının genel kurulda görüşülebilmesi için Ticaret Bakanlığı'ndan uygun görüş alınması gerekmektedir. Başvurularda genel kurul yapılmasına ilişkin yönetim organı kararının noter onaylı örneği, şirketin hesap dönemine ilişkin finansal durum tablosu ve kâr veya zarar tablosuna ek olarak yukarıda belirtilen istisna kapsamında tutulan şirket statüsüne girmediklerine ilişkin tevsik edici belgeler Bakanlık İç Ticaret Genel Müdürlüğü'ne sunulmalıdır.
- Kâr payı hesaplamasında; finansal tablolarını Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından belirlenen standartlara uygun hazırlamak zorunda olanlar tarafından Türkiye Muhasebe Standartlarına, kavramsal çerçevede yer alan muhasebe ilkelerine göre hazırlanan, bunlar dışında kalanlar tarafından ise 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'na göre hazırlanan finansal tablolar esas alınacaktır.
- Dağıtılması öngörülen kâr payı tutarı, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'na göre tutulan kayıtlarda bulunan kâr dağıtımına konu kaynakların toplam tutarını aşmamalıdır.



# Paket Tur Sözleşmeleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

15/05/2020 tarihli 31128 sayılı Resmi Gazetede Paket Tur Sözleşmeleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayımlanarak yayım tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir.

Değişiklik ile birlikte Yönetmeliğe “Geçici Madde 1” olarak aşağıdaki hüküm eklenmiştir:

- Yönetmeliğin 16. Maddesi kapsamında yapılan bedel iadelerinin, fesih bildirimının paket düzenleyicisi veya aracısına ulaşmasından itibaren 14 gün içerisinde yapılması esas iken, Covid-19 salgını nedeniyle 05/02/2020 tarihinden itibaren ifası öngörülen ve hava yolu ile ulaştırma içeren paket tur sözleşmelerine ilişkin bedel iadelerinde, paket tur düzenleyicisi veya aracısı tarafından hava taşıma işletmelerine ödenip belgelendirilen uçuş bedeli, uçuş yasağı kalktıktan sonraki 60. Günü izleyen 14 gün içerisinde katılımcıya iade edilecektir.
- Katılımcının bilgilendirilmesi ve açık onayının alınması koşuluyla, ödenmesi zorunlu vergi, harç ve benzeri yasal yükümlülüklerden doğan masraflar hariç olmak üzere katılımcının ödemiş olduğu bedel, uçuş yasağı kalktıktan sonraki 60. günü izleyen 14 içerisinde iade edilecektir.
- Katılımcının 1. veya 2. fıkrayı tercih ettiğine ilişkin yazılı olarak veya kalıcı veri saklayıcısı aracılığıyla bilgilendirilmesi ve onayının alınmasında ispat yükü tur düzenleyicisi veya aracısına ait olacaktır.

## Bize ulaşın



Büyükdere Cad.  
No:185 Kanyon Güney  
Lobi C Blok  
K:8 34394 Şişli,  
İstanbul



[berkerberker.com](http://berkerberker.com)



[berker-law](https://www.linkedin.com/company/berker-law)