Prof. Dr. Murat ERDAL
İstanbul Üniversitesi Tedarik Zinciri Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı
merdal@istanbul.edu.tr

HEDİYE Mİ, RÜŞVET Mİ? TEDARİKÇİ İLİŞKİLERİNDE ÜÇ ŞAŞIRTICI DAVA ÖRNEĞİ

Bir çalışan, tedarikçi tarafından gönderilen televizyonu evine yönlendirdiğinde buna **"masum bir hediye"** diyebilir miyiz? Yoksa şirket kayıtları dışında kalan, ne zaman başladığı ve nereye uzandığı belli olmayan bir ilişkiyle mi karşı karşıyayız? Konu ortaya çıktığında şirket nasıl hareket etmelidir? Savunma, disiplin, fesih ve yargı süreci nasıl ilerler?

Bugüne kadar satınalma, tedarikçi ilişkileri ve iç kontrol zafiyetleri bakımından beş ayrıntılı dava dosyası incelemiştik. Bu yazıda ise tedarikçiden para, hediye, promosyon veya kişisel menfaat talebi iddialarının şirketlerde nasıl sonuçlar doğurabileceğine bakmak istiyorum.

Üç dava üzerinden hem şirket hem de çalışan tarafındaki yansımaları birlikte ele alalım. Dosyalar gösteriyor ki bu tür olaylar ortaya çıktığında mesele çoğu zaman kurum içinde kapanmıyor; sınırlı da kalmıyor. Karşılıklı iddialar, savunmalar, tazminat talepleri, temyiz başvuruları ve bozma kararlarıyla uzun ve yorucu bir yargı sürecine dönüşebiliyor.

Şirketlerde Rüşvet Olur mu?

Ülkemizde rüşvet kavramı çoğu zaman kamu kurumlarıyla ilişkiler bağlamında düşünülüyor. Rüşvet denildiğinde akla genellikle parasal menfaat, ihale, ruhsat, denetim veya izin süreçleri etrafında kurulan ilişkiler geliyor. Oysa özel sektörde de harcama operasyonları çok sayıda hassas temas noktası barındırıyor. Tedarikçi seçimi, fiyat pazarlığı, mal kabul, depo teslimi, kalite kontrol, promosyon ürün, teknik şartname, hak ediş, servis süreçleri ve sözleşme yenileme gibi alanlarda para, hediye, komisyon, kişisel menfaat ve kayıt dışı fayda ilişkileri oluşabilir. Bu nedenle rüşvet ve menfaat ilişkileri yalnızca kamu kurumlarının sorunu olarak görülmemelidir; özel sektör ve kamu sektörü açısından ortak bir risk alanıdır.

Rüşvet Kavramı

Küresel ölçekte yaşanan yolsuzluk, rüşvet ve suistimal skandalları; şirketlerde güven erozyonu, şeffaflık ihtiyacı, hesap verebilirlik ve kurumsal güvenilirlik konularını daha görünür hale getirmiştir. Bu nedenle dünyada rüşvetle mücadele, etik yönetimi, iç kontrol, suistimal riski yönetimi, çıkar çatışması ve kurumsal uyum alanlarında çok sayıda uluslararası sözleşme, mevzuat, rehber ve standart geliştirilmiştir.

Bu çerçevelerden biri de ISO 37001 Rüşvetle Mücadele Yönetim Sistemleri (Anti-Bribery Management Systems) standardıdır. ISO 37001 kapsamında rüşvet; bir kişinin görevini yapması veya yapmaktan kaçınması için mali ya da mali olmayan haksız menfaatin teklif edilmesi, vaat edilmesi, verilmesi, kabul edilmesi veya talep edilmesi olarak tanımlanır.

Uygulamada şirketler rüşvet, hediye ve menfaat iddialarını çoğunlukla etik değerler, disiplin kuralları ve yerleşik işyeri uygulamaları üzerinden değerlendirir. İlk bakışta konu, işçi–işveren ilişkisi, İş Kanunu hükümleri, fesih ve tazminat talepleri çerçevesinde ele alınır. Ancak olay yargıya taşındığında; tedarikçi ilişkisi, hediye veya menfaat aktarımı, rüşvet iddiası, tarafların rolleri ve şirket zararının niteliği görünür hale geldikçe meselenin daha geniş bir hukuki zemine oturduğu anlaşılır. Bu tür davalar, olayın kapsamına göre yalnızca İş Kanunu kapsamında değil; TTK – Türk Ticaret Kanunu ve TCK – Türk Ceza Kanunu hükümleri bakımından da değerlendirme gerektirebilir.

Şirketimizde Benzer Bir Olay Yaşanırsa Ne Yaparız?

Harcama süreçlerinde çıkar çatışması, rüşvet isteme, hediye alma veya tedarikçiden kişisel menfaat sağlama vakaları çoğu zaman tek bir çalışanın ahlaki problemi gibi görülür. Oysa bu tür olaylarda mesele yalnızca "çalışan ne yaptı?" sorusu değildir. Kurumsal açıdan değerlendirilmesi gereken asıl konu; satınalma, onay, kayıt ve kontrol sisteminin bu tür davranışları önleyip önleyemediğidir. Bu sistemdeki boşluklar görülmeden, benzer olayların tekrar etmesini önlemek kolay değildir.

İhbar hattına gelen şikayetler, duyumlar, dedikodular, söylentiler ve büyük küçük şirket demeden herkesin gündeminde. Bu nedenle aşağıdaki üç dava dosyasını "kim haklı, kim haksız?" sorusuyla değil; "Benim şirketimde benzer bir olay yaşanmaması için hangi tedbirleri almalıyım?" sorusuyla okumakta yarar var.

1. Personelin Tedarikçiden Hediye Talebi ve İş Yerini Terk Etmesi
2. Hediye Kampanyasıyla Gelen Telefonun Şirket Kayıtları Dışında Kalması
3. Satıcıdan Gelen Hediye Televizyonun Ev Adresine Yönlendirilmesi

Dava 1: Personelin Tedarikçiden Hediye Talebi ve İş Yerini Terk Etmesi

Bu davada tedarikçiden ürün alımı karşılığında hediye istendiği iddiası var. Söz konusu olayda tedarikçi firmalardan hediye talep eden personel, işin duyulması sonrasında iş yerini terk ediyor. Terk dolayısıyla çalışandan savunma alınamıyor. Ancak çalışan daha sonra iş sözleşmesinin haksız sona erdirildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve bazı işçilik alacakları için şirketine dava açıyor.

Tarafların Pozisyonu

Çalışan (Davacı) İsteminin Özeti:

Bu şirkette 6 yıl boyunca **yedek parça sorumlusu** olarak çalıştığını ifade ederek taleplerde bulunmaktadır. Fazla mesai yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırıldığını, mesai ücretlerinin ödenmediğini, ... tarihinde işveren tarafından kendisine haksız ve mesnetsiz suçlamalar yöneltilerek iş akdinin feshedildiğini, feshin kötü niyetli olduğunu ileri sürerek, kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatı ile fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının tahsilini istemiştir.

Şirketin (Davalı) Cevabı:

Personelin iş yerinde **teknik işler grup müdürlüğü personeli** olarak çalıştığını, şirketin tedarikçi firmalarından F1 Otomotiv firmasının yetkilisi K1'tan tedarik ettiği ürünlerin şirket tarafından satın alınması karşılığında davacının (personelin) **rüşvet talep ettiğinin tespiti üzerine** davacının iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25/II, e ve g uyarınca haklı sebep ile .... tarihinde feshedildiğini belirtmektedir.

Ayrıca.... gerekçe göstererek kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin haksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesinin işverence eylemli olarak ... tarihinde feshedildiğinin anlaşıldığı, işverenin fesih nedeni olarak dayandığı hususları kanıtlama yükümlülüğü altında olduğu, davacıya isnat edilen eylemin gerçekleştiği hususunun dosya kapsamı ile sübuta ermediği, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davalı (şirket) vekili **temyiz** etmiştir.

Karar:

Dosyadaki bilgi ve belgeler ile tanık anlatımlarından, işyerinde yedek parça sorumlusu olarak çalışan ve ihtiyaç olan ürünlerin tedarikinde de görevli olan personel hakkında tedarikçi F1 Otomotiv şirket yetkilisi K1'tan **ürün alımı karşılığı bir takım hediyeler istediğinin şirkete ihbar edildiği, ihbar mektubu üzerine kendisi ile görüşülen** personelin savunma vermekten kaçınarak **işyerini terk ettiği,** bu olay üzerine işyerini terk eden personelin iş sözleşmesinin terk ile sona erdiği ve terkin haklı nedene dayanmadığı anlaşıldığından, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalıdır.

Dava 2: Hediye Kampanyasıyla Gelen Telefonun Şirket Kayıtları Dışında Kalması

Bu davada, satınalma müdürü olarak çalışan kişi hakkında, tedarikçi firma tarafından şirkete verilmek üzere teslim edilen promosyon telefonu şirket kayıtlarına geçirmeden kendisinde tuttuğu ve daha sonra sattığı iddiasıyla ceza yargılaması yapılmıştır. Yerel mahkeme hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma suçundan mahkûmiyet kararı vermiş; kararın temyizi üzerine Yargıtay suç niteliğinin farklı değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

- Tarafların Pozisyonu

Hizmet nedeniyle güveni kötüye kullanma suçundan sanığın mahkumiyetine ilişkin hüküm, sanık tarafından temyiz edilmekle, dosya incelenerek gereği düşünüldü:

- Sanığın, katılan ... San. Ltd. Şti.de **satınalma müdürü** olarak çalıştığı dönemde şirketin temizlik malzemelerini tedarik eden "... " isimli şirket tarafından promosyon olarak katılan şirkete verilmek üzere kendisine tevdi ve teslim edilen **1 adet Samsung galaxy S3 marka cep telefonunu** şirket kayıtlarına geçirmeksizin uhdesinde alıkoyduğu ve tanık ... aracılığı ile Küçükköy'de bulunan **telefon bayiine 1.250 TL'ye satıp parasını mal edindiği,** bu suretle müsnet suçu işlediği iddia edilen olayda;

- Sanık savunması, katılan ve tanık beyanları ve tüm dosya kapsamı ile suça konu promosyon hediye kampanyası ile verilen cep telefonunun şirkete teslimi sürecinin satın alma müdürü olan sanığın hizmet ilişkisi ve görev kapsamında olmayan eyleminin 6763 sayılı Kanun'un 31. maddesi ile değişik 5271 sayılı CMK'nın 253 ve 254. maddeleri gereğince uzlaşma kapsamında yer alan 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun **155/1. maddesinde düzenlenen takibi şikayete bağlı basit güveni kötüye kullanma suçundan cezalandırılması gerektiği** gözetilmeden suç vasfında hataya düşülerek yazılı şekilde hüküm kurulması,

Kanuna aykırı olup, sanığın temyiz itirazı bu itibarla yerinde görülmüş olduğundan hükmün bu sebeplerden dolayı 5320 sayılı Kanun'un 8/1. maddesi gereğince uygulanması gereken 1412 sayılı CMUK'nın 321. maddesi uyarınca **BOZULMASINA,** ... tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

Dava 3: Satıcıdan Gelen Hediye Televizyonun Ev Adresine Yönlendirilmesi

Bu davada, satınalma uzmanının tedarikçi firma tarafından gönderilen televizyonu şirket yönetiminin izni ve bilgisi dışında kargodan teslim alarak kendi ev adresine yönlendirdiği iddia edilmektedir.

- Tarafların Pozisyonu

Çalışan (Davacı) isteminin özeti:

...çalışanın **satınalma uzmanı** olarak ... tarihinde davalı (şirket) işyerinde çalışmaya başladığını, yönetici...'nun zimmetine geçirmeye çalıştığı **bir kısım beyaz eşya ve telefon gibi mallar ile** çalışanın ilişkisinin olduğu gerekçesi ile haksız olarak iş aktinin işveren tarafından feshedildiğini, yönetici hakkında ... Asliye Ceza Mahkemesi'nin ... dava açıldığını, davalı işyerinde en son ... TL net maaş ile çalışan davacının hizmet akdinden kaynaklanan tazminat ve alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir

Şirket (İşveren / Davalı) cevabının özeti:

.. satınalma uzmanı olarak çalışan davacının aynı yerde çalışan satın alma yöneticisi... ile birlikte hareket ederek promosyon ürünlerini şirket yönetiminin izni ve bilgisi olmadan kargodan teslim alıp kendi adresine yönlendirmesi sebebi ile iş aktinin haklı nedenle feshedildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz: Karar süresi içinde taraf vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

- Mahkemece davacının iş akdinin fesih gerekçesi olarak ileri sürülen olayın davacı tarafından gerçekleştirilmediği dava dışı...'nun **promosyon ürünü ile ilgili çalışanın (davacının) evinin adresini vermesi üzerine ürünün çalışanın evine gönderildiği,** bu olaydan çalışanın haberi olmadığı gibi promosyon ürünü televizyonun da davalı iş verene (çalıştığı şirkete) iade edildiği anlaşılmakla çalışanın haberi olmadan gerçekleştirilen bu eylem nedeni ile iş akdinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiği kanaatine varılmakla davacının ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle istek konusu ihbar tazminatlarının kabulüne karar verilmiştir.

- Çalışanın (Davacının) olayla ilgili alınan ifadesinde; **"tarafıma bir TV gönderildiğini bende bugün... beyden öğrendim. Bunun dışında olayla ilgili herhangi bir bilgiye sahip değilim. Bilal bey kendisine düğün hediyesi olarak göndermek istediğini dile getirdi"** yönünde beyanda bulunduğu anlaşılmaktadır.

- Çalışanın (Davacının) ... Ceza Mahkemesi'nin ... sayılı dosyasının ... tarihli celsesinde tanık olarak verdiği ifadede; **" ...Şirkete mal alınırken şirket de görevli yöneticiler mal aldıkları yerlerden toplu mallar alındığında bunlara karşı hediyeler verilir. Bunları da üst yöneticilerle görüşerek ya çalışanlara dağıtılır ya da çekilişle birisine verilirdi."** şeklindeki beyanı dikkate alındığından davacının kabulünde olan kendisine TV gönderilmesine dair olayda iş yeri arkadaşları arasında dava dışı mal alınan firmalardan firmaya hediye edilen eşyalardan düğün hediyesi olarak TV gönderilmesinin eylemi doğruluk ve bağlılığa aykırı davranış olup **4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-e maddesi kapsamında değerlendirilmelidir.** Mahkemece yazılı gerekçe ile davacının ihbar tazminatının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA,** oybirliği ile karar verildi.

Genel Analiz ve Değerlendirme

Bu üç dava birlikte değerlendirildiğinde ortaya çıkan tablo düşündürücüdür. Şirketi temsil eden kişilerin satıcı, tedarikçi ve paydaş ilişkilerinde çok daha dikkatli davranması gerekir. Firma ihtiyaçlarının karşılanması sürecinde ortaya çıkan ilave talepler, para ve hediye istekleri yalnızca ilgili çalışanın değil, kurumun itibarına da zarar vermektedir. Etik olmayan her hareketin er ya da geç görünür hale gelme ihtimali vardır. Promosyon ürünlerin kurum kayıtlarına alınmaksızın kişisel tasarrufa konu edilmesi ise ayrıca kaygı verici bir durumdur.

Hediye, promosyon ürün ve menfaat iddiaları yalnızca çalışanın ahlaki değerleri üzerinden değerlendirilmemelidir. Bu tür olaylar, şirketin personel seçiminden başlayarak birçok yapısal eksikliğini de gözler önüne serebilir.

Kurumsallaşma adına oluşturulan prosedürlerin işlememesi, kuralların göz ardı edilmesi, kontrol düzeninin zayıflığı, kayıt disiplininin eksikliği ve iş akışlarının net kurulmaması bu riskleri büyütür. Ne yazık ki birçok şirkette bu kurumsallaşma bileşenleri yeterince ciddiye alınmamakta; risk ancak olay ortaya çıktıktan sonra fark edilmektedir.

Oysa yukarıda yer verdiğim olayların benzeriyle şirketinizde karşı karşıya geldiğinizde zamanınız, enerjiniz ve paranız kaybolur. Konu yargıya taşındığında şirket yalnızca çalışanla değil; uzun mahkeme süreçleri ve avukatlık giderleri, tazminat riski, yönetim zamanı kaybı, tedarikçi güveninin zedelenmesi, şirket içi huzursuzluk ve itibar kaybı ile de karşı karşıya kalır.

Bu nedenle iki günlük eğitim ve danışmanlık atölyesinde hediye alma-verme kuralları, tedarikçi temas noktaları, ihbar akışı, savunma süreci ve disiplin uygulamaları gerçek dava örnekleri üzerinden birlikte değerlendirilmektedir.

Şirketler için Eğitim ve Danışmanlık Çalışması

Bu dava örnekleri, hediye ve menfaat riskinin yalnızca etik metinlerle yönetilemeyeceğini göstermektedir. Şirketin hediye alma-verme prosedürü, tedarikçi temas noktaları, ihbar akışı, savunma süreci ve disiplin uygulamaları gerçek olaylar karşısında test edilmelidir.

Olay yaşandıktan sonra maliyet sadece bir çalışanın işten ayrılması değildir. Avukatlık giderleri, dava süreci, tazminat riski, yönetim zamanı kaybı, tedarikçi güveninin bozulması ve şirket içi huzursuzluk çok daha büyük bir maliyet yaratır.

Bu nedenle iki günlük eğitim ve danışmanlık atölyesinde mevcut prosedürler, hediye/promosyon ürün akışı, ihbar ve savunma süreçleri gerçek dava örnekleri üzerinden değerlendirilir. Amaç, şirketin riskli alanlarını görmek ve uygulanabilir bir kontrol yol haritası oluşturmaktır.

KURUMSAL RİSK CHECK-UP

Şirketiniz Rüşvet, Yolsuzluk ve Suistimal Risklerine Ne Kadar Hazır?

Aşağıdaki 5 maddelik kısa anketi şirketiniz için doldurun.
Maddelerden en az birine **"Hayır"** veya **"Emin değilim"** yanıtı veriyorsanız, şirketinizin **hukuki, mali ve itibar** riskleri bakımından gözden geçirilmesi gereken bir alanı olabilir.

RİSK ALANI	YÖNETİMSEL KONTROL VE UYGULAMA	DEĞERLENDİRME
1 Hediye Prosedürü ve Menfaat Politikası	Paydaşlardan kabul edilebilecek hediye, promosyon, davet ve ağırlamalar için açık parasal sınırlarınız var mı? Örneğin; 1.000 TL altı beyan, üzeri için ön onay ve kayıt zorunluluğu uygulanıyor mu?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim
2 Tedarikçi Sözleşmeleri	Sözleşmelerinizde Rüşvetle Mücadele Uyumu, etik ihlal, tazminatsız fesih ve cezai şart hükümleri hukuken uygulanabilir şekilde düzenlendi mi?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim
3 Kriz Akışı ve Delil Yönetimi	Usulsüzlük, rüşvet, hediye talebi veya çıkar çatışması şüphesi ortaya çıktığında; kriz akışı, delil toplama, savunma alma ve hukuki değerlendirme sürecinin nasıl yürütüleceği yazılı mı? Yasal süreler ve usul gerekleri dikkate alınıyor mu?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim
4 İhbar Hattı ve Bildirim Kültürü	Çalışanların ve tedarikçilerin; şüpheli ilişkileri, hediye-menfaat taleplerini veya kayıt dışı uygulamaları güvenle bildirebildiği, gizliliği korunan ve etkin bir ihbar mekanizmanız var mı?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim
5 Eğitim ve Yetkinlik	Satınalma, İnsan Kaynakları, İç Denetim ve Hukuk ekipleriniz; suistimal vakaları, delil yönetimi, disiplin süreci ve hukuki riskler konusunda gerçek vaka örnekleri üzerinden uygulamalı eğitim aldı mı?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Emin değilim

Eğitim ve Danışmanlık çalışması için | **Prof. Dr. Murat ERDAL** | egitim@satinalmadergisi.com

TÜRK CEZA KANUNU'NDE RÜŞVET

5237 sayılı TCK – Türk Ceza Kanunu Madde 252 ise rüşveti ağırlıklı olarak kamu görevlisi ekseninde düzenler. Bununla birlikte 252/8'de bazı kurum ve şirketler bakımından kamu görevlisi sıfatı bulunmasa da rüşvet hükümlerinin uygulanabileceği özel bir alan açılmıştır. Bu kapsamda halka açık anonim şirketler de ayrıca sayılmıştır.

Rüşvet
Madde 252- (Değişik: 2/7/2012-6352/87 md.)

(1) Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat **sağlayan kişi, dört yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.**

(2) Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, kendisine veya göstereceği bir başka kişiye menfaat sağlayan kamu görevlisi de birinci fıkrada belirtilen ceza ile cezalandırılır.

(3) Rüşvet konusunda anlaşmaya varılması halinde, suç tamamlanmış gibi cezaya hükmolunur.

(4) Kamu görevlisinin rüşvet talebinde bulunması ve fakat bunun kişi tarafından kabul edilmemesi ya da kişinin kamu görevlisine menfaat temini konusunda teklif veya vaatte bulunması ve fakat bunun kamu görevlisi tarafından kabul edilmemesi hâllerinde fail hakkında, birinci ve ikinci fıkra hükümlerine göre verilecek ceza yarı oranında indirilir.

(5) Rüşvet teklif veya talebinin karşı tarafa iletilmesi, rüşvet anlaşmasının sağlanması veya rüşvetin temini hususlarında aracılık eden kişi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır.

(6) Rüşvet ilişkisinde dolaylı olarak kendisine menfaat sağlanan üçüncü kişi veya tüzel kişinin menfaati kabul eden yetkilisi, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, müşterek fail olarak cezalandırılır.

(7) Rüşvet alan veya talebinde bulunan ya da bu konuda anlaşmaya varan kişinin; yargı görevi yapan, hakem, bilirkişi, noter veya yeminli mali müşavir olması halinde, verilecek ceza üçte birden yarısına kadar artırılır.

(8) **Bu madde hükümleri;**

a) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları,

b) Kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının iştirakiyle kurulmuş şirketler,

c) Kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının bünyesinde faaliyet icra eden vakıflar,

d) Kamu yararına çalışan dernekler,

e) Kooperatifler,

f) Halka açık anonim şirketler,

adına hareket eden kişilere, kamu görevlisi sıfatını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın, görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması amacıyla doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi; bu kişiler tarafından talep veya kabul edilmesi; bunlara aracılık edilmesi; bu ilişki dolayısıyla bir başkasına menfaat temin edilmesi halinde de uygulanır.

(9) Bu madde hükümleri;

a) Yabancı bir devlette seçilmiş veya atanmış olan kamu görevlilerine,

b) Uluslararası veya uluslarüstü mahkemelerde ya da yabancı devlet mahkemelerinde görev yapan hâkimlere, jüri üyelerine veya diğer görevlilere,

c) Uluslararası veya uluslarüstü parlamento üyelerine,

d) Kamu kurumu ya da kamu işletmeleri de dahil olmak üzere, yabancı bir ülke için kamusal bir faaliyet yürüten kişilere,

e) Bir hukuki uyuşmazlığın çözümü amacıyla başvurulan tahkim usulü çerçevesinde görevlendirilen vatandaş veya yabancı hakemlere,

f) Uluslararası bir anlaşmaya dayalı olarak kurulan uluslararası veya uluslarüstü örgütlerin görevlilerine veya temsilcilerine,

görevlerinin ifasıyla ilgili bir işin yapılması veya yapılmaması ya da uluslararası ticari işlemler nedeniyle bir işin veya haksız bir yararın elde edilmesi yahut muhafazası amacıyla; doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, menfaat temin, teklif veya vaat edilmesi ya da bunlar tarafından talep veya kabul edilmesi halinde de uygulanır.

(10) Dokuzuncu fıkra kapsamına giren rüşvet suçunun yurt dışında yabancı tarafından işlenmekle birlikte;
a) Türkiye'nin,
b) Türkiye'deki bir kamu kurumunun,
c) Türk kanunlarına göre kurulmuş bir özel hukuk tüzel kişisinin,
d) Türk vatandaşının,

tarafı olduğu bir uyuşmazlık ya da bu kurum veya kişilerle ilgili bir işlemin yapılması veya yapılmaması için işlenmesi halinde, rüşvet veren, teklif veya vaat eden; rüşvet alan, talep eden, teklif veya vaadini kabul eden; bunlara aracılık eden; rüşvet ilişkisi dolayısıyla kendisine menfaat temin edilen kişiler hakkında, Türkiye'de bulundukları takdirde, resen soruşturma ve kovuşturma yapılır.

Not: Ceza Hukuku Açısından İlgili Başlıklar	
Türk Ceza Kanunu Madde No	**Suçun Adı**
155	Güveni Kötüye Kullanma
157	Dolandırıcılık
158	Nitelikli Dolandırıcılık
204	Resmî Belgede Sahtecilik
207	Özel Belgede Sahtecilik
252	Rüşvet
247	Zimmet (kamu)
250	İrtikap (kamu)
257	Görevi Kötüye Kullanma (kamu)

Şirket Harcamalarında Suistimal, Usulsüzlük ve Rüşvetle Mücadele Eğitimi

Ticaret Mahkemeleri Bilirkişilik Deneyimiyle
10 Gerçek Dava İncelemesi | 2 Gün

Şirketinizde bir rüşvet veya suistimal ihbarı geldiğinde ne yapacağınızı biliyor musunuz?

İhbar • Kontrol • Soruşturma • Tedarikçi İlişkileri • Yargı Süreçleri

0546 740 10 10

egitim@satinalmadergisi.com