



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

İŞTEN AYRILIŞ KODLARINDA DEĞİŞİKLİKLER YAPILMIŞTIR

10 NİSAN 2021

KAPSAM

- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 4857 Sayılı İş Kanunu,
- 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu,
- 2021/9 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi.

1. Sigortalılığın Başlangıcı

- 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesinde; *"Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;*
 - a) *Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,*
 - b) *Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;*
 - 1) *Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,*
 - 2) *Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,*
 - 3) *Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,*
 - 4) *Tarımsal faaliyette bulunanlar,*

...

1. Sigortalılığın Başlangıcı

...

c) Kamu idarelerinde;

1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılırlar.”

hükmüne yer verilmiştir.

- Bu hükme göre, 1. fıkranın (a) bendinde hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar, (b) bendinde bağımsız çalışanlar ve (c) bendinde kamu görevlisi olarak çalışanlar sigortalı sayılmaktadır. Buna göre, sigortalı sayılabilmek için, sigortalının bir işveren tarafından işe alınıp, hizmet akdine tabi çalıştırılması veya işe başlatılması gerekmektedir.
- Bu üç hale dayalı çalışmalar, mezkur Kanun'un 4/(a), 4/(b) ve 4/(c) bentlerine tabi olan çalışmalar, zorunlu sigortalılığı gerektirmekte olan çalışmalardır.

2. Sigortalılığın Sona Ermesi

- 5510 Sayılı Kanun'un 9. maddesinde; *“Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık;*
 - a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten,*
 - b) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların;*
 - 1) Gelir vergisi mükellefi olanlar için, mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri tarihten,*
 - 2) Gelir vergisinden muaf olanlar için, esnaf ve sanatkâr sicili kaydının silindiği veya 6 ncı maddenin birinci fıkrasının (k) bendi kapsamına girdiği tarihten itibaren sona erer.”* hükmüne yer verilmiştir.
- Bununla beraber, 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tabi olan sigortalıların bu faaliyetlerine son verilen tarihte sigortalılık süresi sona ermektedir.
- Diğer taraftan, 1479 Sayılı Kanun uyarınca, sigortalılık süresinin sona ermesi sigortalının ilgili kurumlardan alacağı onaylı belgelerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ibrazı ile gerçekleşmekte olup, 5510 Sayılı Kanun ile bu yükümlülük ortadan kaldırılıp, söz konusu yükümlülük kurumlara ya da şirket yetkilerine verilmektedir.

2. Sigortalılığın Sona Ermesi

- 2013/11 Sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesi'nin "**2. Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesinin Düzenlenmesi**" başlığı altında; "*Sigortalının işten ayrılış bildirgesinde yer alan işten ayrılış tarihi, prime esas kazanç ve gün sayısı ile işten ayrılış nedeni bilgileri Kurumumuzca sigortalının işten ayrıldığı tarihin tespiti ve ay içinde işten ayrılan sigortalının aylığının hesaplanması ile İŞKUR tarafından işsizlik ödeneğinin hesaplanmasında doğrudan kullanıldığından bu bilgilerin hatasız ve noksansız doldurulması gerekmektedir. Sigortalıya hak etmediği halde aylık ve işsizlik ödeneği ödenmesi halinde yersiz ödemeye sebep olan işveren bu durumdan sorumlu tutulacaktır. Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılardan naklen ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka ünitelerde tescil edilmiş diğer bir işyerinde çalışmak üzere işten ayrılanlar için sigortalı işten ayrılış bildirgesi verilecek, ancak söz konusu bildirgenin geç verilmesinden dolayı idari para cezası uygulanmayacaktır. Ay içinde işten ayrılan sigortalıların on günlük süre geçmeden tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması halinde de sigortalı işten ayrılış bildirgesi alınacaktır.*" düzenlemelerine yer verilmiştir.

2. Sigortalılığın Sona Ermesi

- “**2.1. İşten Ayrılış Nedeni**” başlığı altında; “*Sigortalının işten ayrılış nedeni (kodu) alanına hizmet akdi sona eren sigortalının Kanun, 4857 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesine uygun işten ayrılış nedeni işaretlenecektir.*” düzenlemelerine yer verilmiştir.
- Sigortalının işten ayrılış nedeni (kodu) alanının doldurulması zorunlu olup sigortalılığın sona ermesi bu şekilde gerçekleştirilmektedir.
- Ay içinde işten ayrılan sigortalıların on günlük süre geçmeden tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması durumunda ise sigortalının işten ayrılış bildirgesi alması zorunludur.
- 14 numaralı “**Meslek adı ve kodu**” alanına 5510 Sayılı Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak çalışan sigortalılar için fiilen icra ettikleri mesleklerinin adı ve kodu işaretlenmesi gerekmektedir.
- “**C- Sigortalının Hizmet Bilgileri**” bölümünün 15 numaralı İşten Ayrılış Nedeni, 16 numaralı Eksik Gün Nedeni ve 17 numaralı Ücret (yüzde usulü) alanlarının ise bir sonraki slaytta açıklandığı şekilde doldurulması gerekmektedir.

Halihazırdaki İşten Ayrılış Kodları

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
1	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi	4857 sayılı Kanun Madde 15
2	Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi	4857 sayılı Kanun Madde 15
3	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)	4857 sayılı Kanun Madde 17
4	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi	4857 sayılı Kanun Madde 17, 854 sayılı Kanun Madde 16, 5953 sayılı Kanun Madde 6/4. Fıkra
5	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi	4857 sayılı Kanun Madde11
8	Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
9	Malulen emeklilik nedeniyle	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
10	Ölüm	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)

Halihazırdaki İşten Ayrılış Kodları		
Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
11	İş kazası sonucu ölüm	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
12	Askerlik	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
13	Kadın işçinin evlenmesi	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)
15	Toplu işçi çıkarma	4857 sayılı Kanun Madde 29
16	Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli	-
17	İşyerinin kapanması	4857 sayılı Kanun Madde 3
18	İşin sona ermesi	-

Halihazırdaki İşten Ayrılış Kodları		
Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
19	Mevsim bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır)	-
20	Kampanya bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır)	-
21	Statü değişikliği	-
22	Diğer nedenler	-
23	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-III
24	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-I
25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-II, 5953 sayılı Kanun Madde 11-I
26	Disiplin kurulu kararı ile fesih (Değişik, 7/10/2020 tarihli ve 2020/41 sayılı Genelge)	4857 sayılı Kanun Madde 25-II
27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 25-IIIIV

Halihazırdaki İşten Ayrılış Kodları		
Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
28	İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih	4857 sayılı Kanun Madde 25-I, 5953 sayılı Kanun Madde 12/I
29	İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih*	4857 sayılı Kanun Madde 25-II
30	Vize süresinin bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" no.lu kod kullanılır) -	-
31	31 Türk Borçlar Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih	-
32	4046 sayılı Kanununun 21 inci maddesine göre özelleştirme nedeni ile fesih	-
33	Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi	5953 sayılı Kanun Madde 7
34	İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 6
35	6495 sayılı Kanun nedeniyle devlet memurluğuna geçenler	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge)

*Pandemi sürecinde uygulanan fesih yasağı kapsamında; 29 no.lu kodun kullanımı arttığından yeni bir düzenleme yapılmıştır. Düzenlemeye ilişkin detaylar ilerleyen slaytlarda yer almaktadır.

Halihazırdaki İşten Ayrılış Kodları		
Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
36	KHK ile işyerinin kapatılması	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge) (Değişik, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
37	KHK ile kamu görevinden çıkarma	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge) (Değişik, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
38	Doğum nedeniyle işten ayrılma	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
39	696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
40	696 KHK ile kamu işçiliğine geçilmemesi sebebiyle çıkış	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)
41	Re'sen işten ayrılış bildirgesi düzenlenenler	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)

3. 29 No.lu Kod Nedir? Nasıl Uygulanır?

- 4857 Sayılı Kanun'a göre işveren, iş akdinin feshedildiği işçiler için Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim yapmakla yükümlüdür. İşveren bu bildirimini yaparken işçiyi hangi gerekçe ile işten çıkarttığını ve çıkarmanın hangi kodla gerçekleştiğini bildirmekle yükümlüdür. Halihazırda uygulanan toplam 41 adet kod bulunmakta olup 29 no.lu kod da bunlardan biridir.
- 29 no.lu kod; 4857 Sayılı Kanun'un 25/(2). maddesinde; *"İşveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeni ile iş akdinin feshi"*

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması*
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması*
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.*
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması. (1) e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak... "*

şeklinde yer alan hükümler uyarınca iş akdinin feshinde kullanılmaktadır.

4. 29 No.lu Kod ile İşten Çıkarılmanın Sonuçları Nelerdir?

- 29 no.lu kod ile işten çıkarılan çalışanlar;
 - Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı haklarından faydalanamamakta,
 - İşsizlik ödeneği alamamaktadır.
- Bunlara ek olarak kodun içeriği nedeniyle işten çıkarılan bir kişi, yeni bir işverenin nezdinde kariyeri açısından ilave sıkıntılar yaşayabilecektir.

5. 29 No.lu Kod'un Yaratacağı Olası Sorunların Önüne Geçilmesi

- Fesih yasağı süresince bazı işverenlerin 29 no.lu kod'u kullanarak işçi çıkarması, çalışanlar için ağır suçlamalar içerdiğinden haksızlıklara yol açmaktaydı.
- Bu sebeple, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan açıklamada; koronavirüs salgınının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinden çalışanları korumak amacıyla, Nisan 2020'de fesih yasağı uygulamasına geçildiği belirtilmiş ve *"İş Kanunu'nunda yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller fesih kısıtı uygulamasının istisnaları arasında sayılmıştır. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller; görevin kasten ve sürekli ihmali, mazeretsiz işe gelmemek gibi maddelerin yanı sıra cinsel taciz, küfür, hırsızlık, uyuşturucu madde kullanmak gibi halleri de içermektedir. Bu hallerin tamamında işten ayrılış işlemlerinin SGK'ya bildirimleri '29 no'lu kod' üzerinden yapılmaktadır"* sözlerine yer verilmiştir.

5. 29 No.lu Kod'un Yaratacağı Olası Sorunların Önüne Geçilmesi

- Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan açıklamanın devamında; *"Birbirinden farklı fesih nedenlerinin tamamının aynı kod (Kod-29) ile bildirimini çalışma hayatında belirsizliklere yol açtığına görülmesi üzerine SGK genelgesinde yapılan değişiklik ile ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin tamamı için ayrı ayrı kodlar belirlenmiştir. Böylelikle mazeretsiz devamsızlık hali ile hırsızlık gibi birbirinden farklı fesih sebeplerinin farklı bildirim kodları ile yapılması sağlanarak, olası sorunların önüne geçilecektir."* ifadelerine yer verilmiştir.
- Fakat; cinsel taciz, uyuşturucu kullanımı, hırsızlık, saldırı gibi birçok ağır itham içeren 4857 Sayılı Kanun'un 25/(2). maddesi nedeniyle işten çıkarılan işçiler mağdur olmaktadır. Bir işverenin, işçisini 29 no.lu kod ile işten çıkarabilmesi için mezkur Kanun maddesinde yer alan fiillerden birini işlemesi gerekmektedir. Örneğin; mesaiye ya da sözleşmeye uymayan işçi ile uyuşturucu kullanan işçi aynı kod ile işten çıkartıldığından işçiler haksızlığa uğrayabilmekteydi.

5. 29 No.lu Kod'un Yaratacağı Olası Sorunların Önüne Geçilmesi

- Yapılan söz konusu değişiklik ile; yeni kodların eklenmesinin hem işçi açısından, hem de işveren açısından ne şekilde sonuç vereceği henüz bilinmemektedir. Nitekim, işveren beyanına göre ahlak ve iyi niyet kuralları çerçevesinde işlem yapıldığı takdirde kodlarda yapılan değişiklik herhangi bir sonuç doğurmayacaktır. Herhangi bir işveren işçinin küfrettiği ya da hırsızlık yaptığını söyleyerek işten çıkarmak istediğinde bu olayın iç yüzü araştırılmadıkça olası durum değişmeyecektir. 29 no.lu kodu işleme alabilmek için işverenin haklı bir fesih nedeninin olması gerekmektedir. Ancak, işçi 29 no.lu koddaki nedenlerden birini göstermediği takdirde bu tarz bir işlem yapılamamaktadır.
- Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus; işverenin hiçbir maliyete katlanmadan işçiyi işten çıkarması durumudur. İşverenin olayı kanıtlamadan, ortada somut bir veri olmadan işçiyi işten çıkarması, işçi savunma yapamadan ve ön inceleme yapılmadan tazminatsız şekilde işten çıkarılması hususudur. Bu durumda, işçi hem maddi olarak zarara uğramakta hem de iyi niyet ve ahlaka uygun davranmadığından dolayı damgalanabilmektedir.

6. 29 No.lu Koddaki Değişiklik

- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı E-69053920-010.06.01-23171689 ve 2013/11 Sayılı Genelge'de Değişiklik konulu ve 08.04.2021 tarihli 2021/9 Genelgesi'nde; *"Kurumumuzun 22/2/2013 tarihli ve 2013/11 sayılı Genelgenin birinci kısım altıncı bölümde yer alan "2.1- İşten ayrılış nedeni" alt başlığındaki işten ayrılış nedenleri tablosundaki "29- İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih" kodu çıkarılmış ve "41-" nolu koddan sonra gelmek üzere aşağıdaki kodlar eklenmiştir."* düzenlemelerine yer verilmiştir. Başka bir ifadeyle; Sosyal Güvenlik Kurumu, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan çalışanların işten çıkarılması için kullanılan 29 no.lu kod'un doğurabileceği olası karışıklıklara çözüm olarak yeni kodların getirildiğini açıklamıştır.

Yeni kodlar aşağıda yer alan listedeki gibidir. Buna göre;

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
42	İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-a
43	İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-b
44	İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-c
45	İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-d
46	İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-e
47	İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-f

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi
48	İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-g
49	İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-h
50	İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-ı



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arzi zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.