

THE

Gökçe

Fine PRINT

Şubat 2022

99

UZUN ZAMANDIR BEKLENEN "TELETIP YÖNETMELİĞİ" YÜRÜRLÜĞE GİRDİ!

KVK Kurumu'ndan
Kullanıcı Güvenliği
Kriterleri

Yine Gündemde:
Çalışan Pay
Opsiyon Planları
(ESOP) ve
Uygulamaları



Güncel Haberler:

AYM İçtihadından Şaşmadı:
WhatsApp Konuşmaları
Özel Hayat Kapsamında

Google Analytics Avrupa'da
Yasaklanacak mı?

Uzun Zamandır Beklenen “Teletıp Yönetmeliği” Yürürlüğe Girdi!

Uzaktan Sağlık Hizmetlerinin Sunumu Hakkında Yönetmelik (**Yönetmelik**), Sağlık Bakanlığı (**Bakanlık**) tarafından 10 Şubat 2022 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlandı. Yönetmelik, uzaktan sağlık hizmetinin kapsamı, bu hizmeti sunacak tesislere izin verilmesi, uzaktan sağlık bilgi sisteminin geliştirilmesi ve denetimlere ilişkin usul ve esasları düzenliyor. İlgili düzenleme, uzun süreden beri sağlık sektöründe ve bu sektöre hizmet sunmak isteyen teknoloji süjelerince bekleniyordu.

Yönetmelik ile “uzaktan sağlık hizmeti”, “sağlık tesisi” ve “uzaktan sağlık bilgi sistemi” tanımları mevzuata girdi. Yönetmelik’in genel yaklaşımı; sağlık tesislerinin uzaktan sağlık hizmetleri sunabilmesini düzenlemek. Uzaktan bilgi sistemleri ise bu uzaktan sağlık hizmetlerinin sunulabilmesi için; sesli-görüntülü iletişime geçilecek bilişim sistemleri.

Yönetmelik ile getirilen başlıca düzenlemeler:

- Nitelikleri uzaktan sağlık hizmeti sunumuna elverişli olmak şartıyla; muayene, tıbbi gözlem ve danışmanlık, konsültasyon, psikososyal destek hizmetlerinin sağlanmasına yönelik hizmetler, hastalıkların uzaktan takibine ilişkin klinik parametrelerin değerlendirilmesi, endemik veya epidemik salgınlarda kişilerin sağlığının korunmasına yönelik gerekli tıbbi işlemler ile e-reçete ve e-rapor düzenlenmesi işlemleri gibi Yönetmelik’te sınırlı olarak sayılan sağlık hizmetlerinin sağlık tesislerince uzaktan sunulabileceği düzenlendi.
- Uzaktan sağlık hizmeti sunmak isteyen sağlık kurum ve kuruluşlarının bu hizmeti sunabilmesi Bakanlık’tan alınacak izne tabi tutuldu. Bakanlık’tan bu faaliyet iznini alan sağlık kuruluşları, “izinli sağlık tesisi” olarak; Yönetmelik düzenlemelerine uygun şekilde, uzaktan sağlık hizmeti sunabilecek.
- Uzaktan sağlık hizmeti, yalnızca Bakanlık tarafından üretilen veya üçüncü kişiler tarafından üretilse de Bakanlık tarafından onaylanan ve tescil edilen uzaktan sağlık bilgi sistemi aracılığıyla sunulabilecek.
- Uzaktan sağlık hizmeti sunulmadan önce; sağlık hizmetinin sunulacağı kişiye çeşitli bilgilendirmeler yapılması zorunluluğu getirildi; sağlık hizmeti sunacak sağlık meslek mensubunun kimliği ve varsa uzmanlığı, uzaktan sağlık hizmetinin yüz yüze sunulan sağlık hizmetinin muadili olamayacağı, acil durumlarda en yakın acil servise başvurulması gerektiği, hizmetin ücreti ve kapsamı ve kayıt altına alınan kişisel verilerin Bakanlık sistemine aktarılacağı gibi.
- Uzaktan sağlık hizmetine ilişkin görüntü veya ses kaydı ancak tarafların açık rızası olması halinde alınabilecek. İlgili kayıtlar uzaktan sağlık hizmeti veren sağlık tesisinde veya Bakanlığın izin verdiği güvenli veri merkezlerinde en fazla on iki ay süreyle saklanabilecek.

Bununla birlikte, uzaktan sağlık hizmeti bilgi sistemleri ve bunlar için Bakanlık’tan alınacak onaya dair Yönetmelik’te detaylı hükümler yer almıyor. Gelecekte buna ilişkin yapılacak düzenlemeler merak konusu.

Yönetmelik Resmî Gazete’de yayımlandığı tarihte yürürlüğe girmekle birlikte, halihazırda uzaktan sağlık hizmeti sunan sağlık kuruluşlarının Yönetmelik kapsamında Bakanlık’tan faaliyet izni almaları için 6 aylık bir geçiş süresi öngörüldü. Yönetmelik’in tam metnine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Daha fazla bilgi için, info@gokce.av.tr adresinden iletişime geçebilirsiniz.

KVK Kurumu'ndan Kullanıcı Güvenliği Kriterleri

Kullanıcı Güvenliğine İlişkin Veri Sorumluları Tarafından Alınması Tavsiye Edilen Teknik ve İdari Tedbirlere İlişkin Kamuoyu Duyurusu (**Duyuru**), 15 Şubat'ta Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun (**Kurum**) internet sitesinde yayımlandı. Duyuru, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun (**Kanun**) 12. maddesinde yer alan "kişisel verilere ilişkin uygun güvenlik düzeyini temin etmeye yönelik gerekli her türlü teknik ve idari tedbirleri alma" yükümlülüğü gereği alınacak önlemlere yönelik yol gösterici bir özellik taşıyor. Duyuruda, veri sorumlularının kendi risk değerlendirmelerini yaparak faaliyetlerine uygun olan tedbirleri almaları tavsiye ediliyor. Duyuru'nun finans, e-ticaret, sosyal medya ve oyun gibi sektörlerde gerekli idari ve teknik tedbirlerin alınmamasından kaynaklanan ve Kurum'a intikal eden ihlaller üzerine yayımlandığı belirtiliyor.

Duyuru'da yer alan tavsiyeleri ise üç başlık altında toplamak mümkün.

Parolaya ilişkin tedbirler:

- Kullanıcılara aynı parolanın birden fazla platformda kullanılmaması gerektiğini hatırlatmak,
- Parola politikasını oluşturmak ve kullanıcılara ait parolaların belirli aralıklarla değiştirilmesini sağlamak veya bu hususu hatırlatmak,
- Yeni oluşturulan parolaların, eski parolalarla (en az son üç parolayla) aynı olmasını engellemek,
- Parolaların uzunluğunun asgari 10 karakter olmasını, büyük-küçük harf, rakam ve özel karakterlerin bir arada kullanılmasına yönelik güçlü parola oluşturulmasını sağlamak.

IP adresine/cihaza ilişkin tedbirler:

- Kullanıcıların hesaplarına sık erişim sağlayan cihazlar haricinde farklı cihazlar üzerinden giriş yapılması durumunda, giriş bilgilerini e-posta/sms vb. yöntemlerle ilgili kişilerin iletişim adreslerine iletmek,
- IP (Internet Protocol Address) adresinden yapılacak başarısız giriş denemesi sayısını sınırlandırmak ve
- Erişime izin verilen IP adreslerini sınırlandırmak.

Sisteme ilişkin tedbirler:

- Çift kademeli kimlik doğrulama sistemlerini kurmak (two-factor authentication) ve kullanıcılara üyelik başvurusu aşamasından itibaren alternatif güvenlik önlemi olarak sunmak,
- Uygulamaları HTTPS (Hypertext Transfer Protocol Secure- Hiper Metin Aktarma Güvenli İletişim Kuralı) ile veya aynı güvenlik seviyesini sağlayacak bir şekilde koruma altına almak,
- Kullanıcı parolalarının siber saldırı yöntemlerine karşı korunmasını teminen, güvenli ve güncel karma (hashing) algoritmaları kullanmak,
- Kullanıcıların en az son 5 adet başarılı ve başarısız giriş denemeleri ile ilgili bilgilerini görüntüleyebilmelerini sağlamak
- Kullanıcı hesaplarına girişlerde bilgisayar ile insan davranışlarını ayırt edici güvenlik kodu gibi teknolojilerini (CAPTCHA, dört işlem vb.) kullanmak ve
- Sisteme giriş için üçüncü parti yazılımlar veya servisler kullanılıyorsa bu yazılımların ve servislerin güvenlik güncelleştirmelerini düzenli olarak gerçekleştirilmek ve gerekli kontrolleri yapmak.

Bunlar sadece tavsiye niteliğinde olup örnek verici bir nitelik taşıyor. Duyuru'da yer alsın veya almasın, her veri sorumlusunun kendi faaliyet alanına uygun düşen her türlü tedbiri alması gerekiyor. Büyükümlülük Kanun'dan kaynaklanan bir yükümlülük olduğundan, öneminin vurgulanması gerekiyor. Duyuru'nun tam metnine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Yine Gündemde: Çalışan Pay Opsiyon Planları (ESOP) ve Uygulamaları

Günümüz iş dünyasında rekabetin ve imkanların artması; başarılı/potansiyelli çalışanları şirketlerine çekebilmek ve bu çalışanlar ile iş ilişkisini verimli ve devamlı bir şekilde sürdürebilmek adına şirketleri alternatif çözümler üretmeye sevk etti. Başta ABD ve Avrupa olmak üzere iş dünyasında fazlasıyla uygulanmaya başlanan ve birçok girişim şirketi için artık pek de yeni sayılmayan çalışan pay opsiyon planları (Employee Stock Option Plans), bu çözümlerin en başında geliyor. En basit anlatımıyla çalışan pay opsiyon planları; çalışanların hak ettikleri ücretlerinin yanı sıra veya bu ücretlerin yerine; iş ilişkisi içerisinde belirlenen plan doğrultusunda, çalıştıkları şirketlerin paylarına veya bu paylara ilişkin belirli menfaatlere sahip olmalarını sağlayan kurgular bütününe verilen isim.

Çalışan Pay Opsiyon Planları

Çalışan Pay Opsiyonu; başta kilit çalışanlar olmak üzere, plan dahilindeki tüm çalışanların şirkete ve işe bağlılıklarını sağlamaya, performans ve motivasyonlarını artırmaya yöneliktir. Bu yöntem sayesinde, sabit ücretle çalışan bir çalışanın ayrıca şirkette -miktardan bağımsız olarak- pay sahibi olması ve şirketin büyümesini sağlamak ve bu yolla kazancını arttırmak konusunda daha motive olması hedeflenir. Bununla beraber Çalışan Pay Opsiyon Planları, şirket – çalışan ilişkisinin gelişmesi açısından da önem arz etmektedir. Şirket ve kurucular açısından ise çalışanları kendileriyle iş ilişkisi kurmaya ikna etmek ve onları iş ilişkisinde olabildiğince uzun süreler tutmak adına etkili bir hukuki enstrüman olduğu söylenebilir.

Çalışan Pay Opsiyonunun şirketler tarafından uygulanmasının diğer önemli bir sebebi olarak, şirketin bordroya ayırdığı tutarı kısıtlayarak nakit akışını şirket içinde tutması verilebilir. Ayrıca, her ülke için geçerli olmamak ile beraber, Çalışan Pay Opsiyon Planlarının vergi indirimi ve muafiyetlerine konu olmak gibi vergisel avantajlarına da rastlanmaktadır.

Türk hukukunda Çalışan Pay Opsiyonlarına ilişkin açık bir düzenleme yer almamaktadır ve iş dünyasında önde gelen ülkelere kıyaslandığında yeterli düzeyde benimsenmemiştir. Türk Ticaret Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle nispeten uygulanabilir hale gelen Çalışan Pay Opsiyonu, çoğunlukla bilişim şirketleri ve start-up'lar tarafından tercih edilen bir yöntem haline gelmiştir. Bunun arkasında yatan sebepler olarak, start-up'ların; her zaman yüksek maaşa ayıracak bütçelerinin olmaması, rekabet gücünün sektörlerinde önde gelen şirketlere nazaran düşük olması ve üst düzey kalitedeki çalışanlara ulaşma arzusu sayılabilir.

Çalışan Pay Opsiyon Planları Çeşitleri

Çalışan Pay Opsiyonu Planlarını işletmek adına tercih edilebilecek farklı kurgular ve bu kurguların sonunda şirketlerin bağlı çalışanlarına sağlayabileceği çeşitli haklar bulunmaktadır.

a. Çalışanın Doğrudan Pay Sahibi Olduğu Pay Opsiyon Planları

Bu yöntemde çalışana doğrudan şirket payları vaat edilmekte ve çalışan şirkette pay sahibi yapılmaktadır. Çalışan, başta mali haklar olmak üzere pay sahipliği haklarına sahip olmaktadır.

Bu yöntem, temel olarak üç aşamadan oluşmaktadır.

İlk olarak şirket, çalışanların belirlenen şartları yerine getirmesi ve/veya belirli bir sürenin sonuna kadar şirkette çalışması durumunda bu çalışanlara şirket paylarına sahip olma hakkının verileceğini vaat eder (**Granting**). Bu aşamada, çalışan(lar) ile şirket ve/veya opsiyon sağlayan pay sahibi arasında planın ve ifasının şart ve detaylarının düzenlendiği bir sözleşme akdedilir. Bu aşamada, çalışana herhangi bir pay devri veya şirkette herhangi bir sermaye artırımını gerçekleştirmemekte, sadece belirli şartların sağlanması koşuluyla ileride çalışanın belirli oranda veya miktarda paya hak kazanacağına yönelik bir taahhüt verilmektedir.

İkinci aşama (**Vesting**), tarafların daha önce özellikle ticari şartlarda mutabık kalarak akdettikleri sözleşmede düzenlenen şart ve koşulların yerine gelmesinin sonucu olarak, çalışanların pay opsiyonuna hak kazandığı aşamadır. Tarafların belirlediği şartların gerçekleşmemesi halinde çalışan, pay opsiyonuna hak kazanamayacak ve ifa aşamasına geçilemeyecektir.

Burada önemli olan husus ise taraflar arasındaki sözleşmede ne tür bir mekanizmanın belirlenmiş olduğudur. Sözleşmede yer alan şart ve koşulların, belirli sebeplerle iş ilişkisinin sonlanması halinde çalışanın hak kazanma durumunun ve sürece ilişkin detayların ne şekilde kaleme alındığı önem arz edecektir.

Uygulamada, iyi ayrılma (**Good Leaver**) ve kötü ayrılma (**Bad Leaver**) olarak bilinen hükümler karşımıza çıkar. Good Leaver, çoğunlukla çalışanın kusurundan kaynaklanmayan bir sebeple şirket ile bağının kesilmesi anlamına gelirken Bad Leaver ise çalışandan kaynaklı veya çalışanın kusuruna bağlı olarak şirket ile bağının kopması anlamına gelir.

Hangi durumların Good Leaver, hangi durumların Bad Leaver olarak nitelendirildiği her sözleşme özelinde değişiklik gösterecektir.

Üçüncü aşama ise, Çalışan Pay Opsiyon Planında belirlenen şart ve koşulların sağlanması sonucu, plana dâhil edilen çalışanların kazandıkları hakları kullanmaları yoluyla şirket paylarını iktisap ettiği aşamadır (**Exercising**). Türk mevzuatının izin verdiği ölçüde bu ifa; (i) sermaye artırımını ve yeni payların çıkarılması veya (ii) mevcut pay sahipleri tarafından çalışana pay devri taahhüt edilmesi suretiyle gerçekleşir.

b. Çalışanın Paylara İlişkin Menfaatlere Sahip Olduğu Gölge Pay Opsiyon Planları (Phantom Stock Option Plans)

Şirketler ve/veya pay sahipleri, kimi zaman çalışanlarına gerçek pay vermek istemeyebilir. Bu düşünce; operasyonel zorluklar, pay sahipliği haklarının çalışanlara verilmesinden kaçınma arzusu (örn. bilgi alma hakkı, genel kurula katılım ve oy hakkı, azınlık hakları), pay devri kısıtlamalarına ilişkin süreçlerden uzak durma isteği, pay sahipliği yapısının bozulacak olması ve buna bağlı işlemlerin zorlukları gibi sebeplerden kaynaklanabilir.

Daha fazla bilgi için, info@gokce.av.tr adresinden iletişime geçebilirsiniz.

Bu doğrultuda, belli şartların ve koşulların sağlanması halinde şirket, çalışanlarına, satış bedeline endeksli bir ödeme vaadinde bulunabilir. Bu şarta bağlı ödeme yöntemine uygulamada gölge pay opsiyonu denmektedir. Bu yöntem ile çalışanlar; doğrudan payın kendisine sahip olmak yerine, bu paylara ilişkin kâr payı gibi mali haklara veya çeşitli senaryolarda (örn. exit) bu payların çıkış değerlerine denk gelen ödemelere hak kazanırlar.

Sonuç

Çalışan – işveren ilişkisinin gelişimi, çalışanların şirkete bağlılığının artması, mali güç olmaksızın start-up'lara piyasa ile rekabet etme imkânı sağlaması, şirket verimliliğinin ve gelirinin artması gibi amaçlara hizmet eden Çalışan Pay Opsiyon Planları, Türk start-up ekosisteminin her geçen gün büyümesiyle beraber daha sıkça karşımıza çıkacak gibi gözükmemekte. Bu kapsamda yakın zamanda herhangi bir yasal düzenleme gelip gelmeyeceğini merakla bekliyoruz.

AYM İçtihadından Şaşmadı: WhatsApp Konuşmaları Özel Hayat Kapsamında

Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) 28 Aralık 2021 tarihli kararı (Karar), 11 Şubat'ta Resmî Gazete'de yayımlandı. Karar, başvurunun WhatsApp yazışmalarının işvereni tarafından incelenmesi ve bu yazışmalar sebep gösterilerek iş akdine son verilmesine ilişkin.

Karar'da işyeri bilgisayarından WhatsApp görüşmeleri yapan başvurunun bilgisayarı açık bırakması sonucu sorumlu amirinin yazışmalarını elde ettiği belirtiliyor. İşveren tarafın yazışmalarda hakaret, iftira ve tehditler bulunduğunu tespit ettiği ve bu sebeple başvurunun iş akdinin bildirimsiz olarak ve derhal feshedildiği ifade ediliyor. Bunun üzerine başvuru, gerekli kanun yollarını tüketmesinin ardından özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edildiği iddiasıyla AYM'ye başvurmuştur.

AYM ise önceki kararlarında dayandığı ilkeleri belirterek işveren ve çalışanlar arasındaki çatışan çıkarların adil biçimde dengelenmesi gerektiğini vurguladı. Bu kapsamda Karar'da işverenin çalışanın iletişimini denetlemesi yetkisiyle işçinin özel hayata saygı hakkı ve haberleşme hürriyeti bağlamında bir değerlendirme yapıldı.

İşverenin çalışana tahsis ettiği iletişim araçlarını denetleyebileceği belirtilirken bu yetkinin işyerinde işin yürütülmesi, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasıyla sınırlı olması gerektiği bir kez daha ifade edildi. İşverence önceden tam ve açık bir bilgilendirme yapılması gerektiğinin de altı çizildi. Böylece AYM, daha önce verdiği kararlarla paralel şekilde çalışanların iletişiminin denetlenmesine ilişkin temel kuralları ortaya koydu.

Karar dikkate alındığında, işverenlerin çalışanların işyerinde kullanımına tahsis edilen iletişim araçlarını denetlemesi için (i) çalışanlarını önceden tam ve açık şekilde bilgilendirmesi, (ii) denetlemenin çalışanların hak ve özgürlükleri ile dengeli olması ve (iii) meşru amaçlara dayanması gerektiği söylenebilir. İşverenlerin bu konuya ilişkin gerekli tedbirleri almaları ve işyerine dair gizlilik ve denetim politikalarını hazırlamaları ve yürürlüğe koymaları önem taşıyor. Kararın tam metnine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Daha fazla bilgi için, info@gokce.av.tr adresinden iletişime geçebilirsiniz.

Google Analytics Avrupa'da Yasaklanacak mı?

Son zamanlarda Avrupa Birliği (AB) genelindeki veri koruma otoriteleri, Google Analytics kullanmanın Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'ne (GDPR) aykırılık teşkil ettiğine karar veriyor. Şimdiye kadar bu doğrultuda verilen üç karar olmasına karşın, pek çok dosya da inceleme aşamasında.

Tüm bunlar 2020'de Avrupa Dijital Haklar Merkezi'nin (NOYB) 101 adet şikâyette bulunmasıyla başladı. Facebook ve Google'a veri aktaran Avrupalı şirketlere yönelik bu şikayetlerde NYOB'un iddiası, kişisel verilerin Amerika Birleşik Devletleri'ne (ABD) aktarılmasına ve bunun da GDPR'a aykırılık teşkil etmesine ilişkindi. Belirtilen veri aktarım yöntemlerinden biri ise Google Analytics.

İnternet sitesi sahipleri, sitelerinin trafiği hakkında istatistiksel bilgi toplamak için Google Analytics'i yaygın olarak kullanıyor. Buna karşın, Google Analytics kullanılarak toplanan bu veriler, Google'ın ABD'deki sunucularına iletiliyor. NYOB'un iddiasına göre, ABD yabancıların verilerini vatandaşlarının verileriyle aynı standartlarda korumadığından aktarılan veriler ABD istihbarat teşkilatları gibi ABD gözetiminde kullanılan kurumların erişimine karşı savunmasız kalıyor.

Avrupa Veri Koruma Denetçisi (EDPS), Avrupa Parlamentosu'nun Covid-19 testi internet sitesinde Google Analytics kullanmasının ardından verdiği kararla, Google Analytics kullanımının GDPR'ı ihlal ettiğine karar veren ilk otorite oldu. Bu kararın ardından sırasıyla Avusturya Veri Koruma Otoritesi (ADPA) ve Fransız Veri Koruma Otoritesi (CNIL), önlerine gelen dosyalarda internet sitelerinin Google Analytics'i kullanarak kişisel verileri ABD istihbarat teşkilatlarına karşı savunmasız hale getirdiğine ve bunun da GDPR'ı ihlal ettiğine karar verdi. CNIL, Google'ın şifreleme gibi belirli önlemleri almasına rağmen bu önlemlerin yeterli olmadığını da sözlerine ekledi.

Tüm bunlar, analitik araçları veya çerezleri kullanan şirketlerin GDPR'a uyum sağlamak için AB dışına veri aktarımı konusunda çok dikkatli olmaları gerektiğini gösteriyor.

EDPS kararının tam metnine [buradan](#) (yalnızca İngilizce versiyonu mevcuttur), ADPA kararının tam metnine [buradan](#) (yalnızca Almanca versiyonu mevcuttur) ve CNIL kararının tam metnine [buradan](#) (yalnızca Fransızca versiyonu mevcuttur) ulaşabilirsiniz.

Teori değil. Cevap.

Gökçe Avukatlık Ortaklığı

Editörler:



Prof. Dr. Ali Paslı
ali.pasli@gokce.av.tr



Dr. Mehmet Bedii Kaya
bedii.kaya@gokce.av.tr



Elif Aksöz
elif.aksoz@gokce.av.tr



Yağmur Yollu
yagmur.yollu@gokce.av.tr

Hakkımızda

Gökçe Avukatlık Ortaklığı birleşme ve devralma, iş ortaklığı, özel sermaye ve ortak girişim işlemleri, bankacılık ve finans, sermaye piyasaları, sigortacılık, teknoloji, medya, telekom ve internet, e-ticaret, veri koruma, fikri mülkiyet, regülasyon, ticari alacak takipleri, gayrimenkul ve ticari dava alanlarını içeren geniş bir yelpazede hukuki hizmetler sunan İstanbul'da bulunan bir hukuk bürosudur. Hukuki personel ve uzmanlığımız hakkında daha fazla bilgi için www.gokce.av.tr adresinden web sitemizi ziyaret edebilirsiniz.

Lütfen bizimle iletişime geçin

info@gokce.av.tr

0 212 352 88 33

The Fine Print yalnızca genel bilgilendirme amacıyla hazırlanıp yayınlanmakta olup hukuki tavsiye içermemekte ya da avukat-müvekkil ilişkisi oluşturmamaktadır. Daha fazla bilgi almak istiyorsanız lütfen Gökçe Avukatlık Ortaklığı ile irtibata geçiniz. The Fine Print'de yer alan hiçbir içerik Gökçe Avukatlık Ortaklığı'nın yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz ya da uygun bir şekilde kaynak olarak gösterilmeksizin yayınlanamaz. İçeriğin doğruluğunu sağlamak için gereken tüm çaba gösterilmiş olmasına rağmen, Gökçe Avukatlık Ortaklığı içeriğin doğruluğunu garanti etmemektedir ve burada yer alan bilgilerdeki herhangi bir hata veya söz konusu bilgilere güvenilmiş olması dolayısıyla sorumlu tutulamaz. The Fine Print Gökçe Avukatlık Ortaklığı müvekkileri için hazırlanmıştır ve büronun müvekkileri dışındaki dolaşım olasılığı reklam olarak yorumlanamaz.