



Yıl: 48 Sayı: 124

Nisan-Mayıs-Haziran 2023

Bursa Barosu

DERGİSİ

Bu taş sadece avukata değil,
vatandaşın savunma hakkına da...

YANINDAYIZ MESLEKTAŞIM



ŞİİR YARIŞMASI 2023

“AV.ÖZGÜR AKSOY ANISINA”

ÖZGÜRLÜK

ve ADALET

ve AŞK

4 Temmuz 2017 tarihinde katledilen Şehit Avukat Özgür Aksoy anısına ilki 2018 yılı Bursa Barosu Avukatlar Günü etkinlikleri kapsamında düzenlenen Şiir Yarışmasının 2023 yılında 5. si gerçekleştirilecektir.

Yarışma ile hukuk camiasına ve topluma şiir alanında özgün eserlerin kazandırılması ve yayımlanmaya değer şiirlerin Baro Dergisi eki olarak (Bülten) yayınlanması amaçlanmaktadır.

YARIŞMA KONUSU

Yarışmanın konusu “ÖZGÜRLÜK ve ADALET ve AŞK” tır.

KATILIM

- 1.Yarışmaya; avukat, hâkim, savcı, stajyer avukat, hukuk fakültesi öğrencisi, adliye personeli, avukat çalışanı ya da hukukçu kimliğini taşıyan meslek çalışanları katılabilir.
2. Her katılımcı yarışmaya 3 (üç) şiir gönderebilir.
3. Bursa Barosu yöneticileri ve çalışanları, seçici kurul üyeleri ve bunların birinci derecede yakınları yarışmaya katılamazlar.
4. Daha önce yayımlanmış veya herhangi bir yarışmada ödül almış şiirler kabul edilmeyecektir.

ŞİİRLERİN GÖNDERİLMESİ

1. Yarışmaya sadece elektronik posta ile yarisma@bursabarosu.org.tr adresine yapılan başvurular kabul edilecektir.
2. Yarışmacı elektronik posta iletilişinin KONUSUNA ve EPOSTA İÇİNE kendi belirleyeceği “RUMUZ” u yazacaktır.
3. Ekli olarak gönderilecek şiirler A4 boyutunda Word dosyasına, 12 punto ile Times New Roman fontu ile yazılmalıdır.
4. Yarışmacı tarafından belirlenecek RUMUZ, ekli olarak gönderilen her şiirin başında yer almalıdır.
5. Ekli form katılımcı tarafından eksiksiz olarak doldurulduktan sonra şiirlerle birlikte epostaya Ek olarak gönderilecektir.

TAKVİM

Yarışmaya şiir gönderme süresi 31 Temmuz 2023 günü saat 17.00'de sona erer. Seçici Kurul tarafından ödül almaya ve yayımlanmaya değer bulunan şiirler 31 Ağustos 2023 tarihinde www.bursabarosu.org.tr web sayfasından ve sosyal medya hesaplarından duyurulacaktır.

Ödüller, bir ödül gecesi düzenlenerek verilecektir.

Ödül alan ve yayımlanmaya değer görülen şiirlerin yer aldığı bülten Baro dergisi ekinde çıkarılacaktır.

ÖDÜLLER

1.lık ödülü, 2.lık ödülü, 3.lük ödülü ile 3 adet mansiyon ödülü verilmesi kararlaştırılmıştır. Yarışmanın parasal bir ödülü yoktur. Ödül olarak dereceyi gösterir hatıra plaketi ve Başarı -Teşekkür Belgesi ve hatıra kabilinde hediyeler verilecektir. Ödül alan ve yayımlanmaya değer görülen şiirlerin yer aldığı bülten Baro Dergisi eki olarak yayınlanacaktır. Seçici Kurul tarafından ödüle ve yayımlanmaya değer görülen şiirler için telif ödenmeyecektir.

DİĞER

Katılımcı, yarışmaya eposta ile gönderdiği şiirin tümüyle kendisine ait olduğunu kabul, beyan ve taahhüt eder. Aksi bir durum halinde ödül alan veya şiiri yayımlanmaya değer görülen katılımcılardan elde ettikleri ödül, unvan ve her türlü kazanım geri alınır.

SEÇİCİ KURUL

Şairlerden ve yönetim kurulumuzun görevlendirdiği meslektaşlarımızla yönetim kurulu üyelerimizden oluşacaktır.

İLETİŞİM

Bursa Barosu Başkanlığı

Kibris Şehitleri Caddesi, Bursa Adalet Sarayı G Blok Kat:1 Ösmangazi - Bursa
Selma Eğin - Bursa Barosu Başkanlık Özel Kalem - 0224. 273 04 94

NOT: Katılım formunu

<http://www.bursabarosu.org.tr/files/downloads/formsiir.doc>
adresinden indirebilirsiniz.



HAZİRAN 2023

içindekiler



Sayfa 6

5 NİSAN AVUKATLAR GÜNÜ: Sorunların çözümü için tek bir adım bile atılmadı!



Sayfa 12

İki meslektaşımıza taşlı bıçaklı saldırı



Bursa Barosu

Yıl: 48 Sayı: 124
Nisan-Mayıs-Haziran 2023
Yerel Süreli Yayın (3 Aylık)

İmtiyaz Sahibi
Bursa Barosu adına
Av. Metin ÖZTOSUN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. Gülender
ADIGÜZEL ÖZCAN

Editör-Sayfa Tasarımı
İhsan Bölük

Baskı
Dizgi Ofset
Matbaacılık ve Cilt Sanayi
Matbaacılar Sitesi, Dizgi Cad.
No. 6 - KONYA
Tel: 03323420742
Faks: 03323420005
dizgiofset@yahoo.com

Yayıncı / Yönetim
Bursa Barosu Başkanlığı

Kıbrıs Şehitleri Cad.
Adalet Sarayı
G-Blok Kat:1
Osmangazi
BURSA

Tel: 444 50 99
0224 251 66 06

Faks: 0224 251 62 49

basin@bursabarusu.org.tr

Bursa Barosu Dergisi, Bursa Barosu Başkanlığı tarafından T.C. yasalarına uygun olarak yayımlanmaktadır. Bursa Barosu Dergisi'nin isim ve yayın hakkı Bursa Barosu Başkanlığı'na aittir. Yayımlanan yazı, fotoğraf ve konuların her hakkı saklıdır ve tüm sorumluluğu eser sahiplerine aittir. İzin alınmadan alıntı yapılamaz. Reklamların sorumluluğu reklam verenlere aittir. Bursa Barosu Dergisi, Basın Meslek İlkeleri'ne uymaya söz vermiştir.

İÇİNDEKİLER

4 Başkan'dan

14 Duruşma salonunda avukata tekmenin cezası artırıldı

15 Zeycan Balcı davasında karar çıktı: 1 yıl 11 ay 12 gün hapis cezası!

16 Barolardan ortak açıklama: Meslektaşlarımızla ilgili sürecin takipçisi olacağız!

17 E ve H Tipi cezaevlerinde avukat-müvekkil görüşlerine kısıtlama getiren düzenlemeye Bursa Barosu'nun açtığı davada YD kararı verildi.

18 51 baronun ortak basın açıklamasında milletvekili seçilen Av. Can Atalay'ın serbest bırakılmamasına tepki gösterildi.

22 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'nı coşkuyla kutladık.

23 Doğum günün kutlu olsun Atatım! 19 Mayıs Atatürk'ü anma Gençlik ve Spor Bayramı

24 Bursa Barosu 19 Mayıs Atatürk Kupası'nı Ankara Ottomans Takımı kazandı.

25 Bursa Barosu Seçim Hukuku ve Güvenliği Merkezi'nce düzenlenen eğitimlere talep çok oldu.

26 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü: İşsizlik, düşük ücret ve kayıtdışı işgücünde rekor

28 Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü: Hane halkı geliri yoksulluk sınırının üzerine çıkmadıkça çocuk işçiliği de artarak devam edecek!

29 Alevilere hakaret eden din bilgisi öğretmenin yargılanmasına başlandı

30 Yenişehir Kirazlıyayla ve Gemlik MKS çevre davalarında yeniden bilirkişi incelemesi

31 Le Ballon Rouge (Kırmızı Balon) film değerlendirmesi
Stj. Av. Kübra Korkmaz

33
CAYMA PARASI
Av. Dr. Jur. Mevci ERGÜN

40
UYGULAMADA “MÜCERRETLİK İLKESİ” VE
“HAYATIN OLAĞAN AKIŞI” KAVRAMLARININ
DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ
Av. Talih UYAR

43
İNŞAAT ŞİRKETLERİNDE YÖNETİMİN
DEVİRİ (TÜRK TİCARET KANUNU M.367)
BAĞLAMINDA İŞ GÜVENLİĞİ YETKİLERİNİN
DEVİRİ
Av. Mustafa FAAL

48
ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU
ÜYELERİNİN MALİ HAKLARI
Av. Fevziye KANAT YARDIMCI

51
TÜRK İŞ HUKUKUNDA ANALIK HALİNDE
ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ
Stj. Av. Özlem ERDOĞAN

63
İNTERNETTE MAHREMİYETİN SONUNA
DOĞRU: KİŞİSEL VERİLERİN TOPLANMASI VE
İŞLENMESİNDE GÜVENLİ LİMANIN VARLIĞI
Stj. Av. Semih ÖZDURAK

75
ÖZGÜRLÜK, BİR ÜLKEDE YAŞAMAK VE
TADINA VARMAK!
Av. Gaffar AKER

77
BAY ORTEGA VE BARIŞÇIL BOĞA
ALFONSO’NUN HİKAYESİ
Av. Ali DOKUZLU

79
KADER
Av. Özcan SUBAŞI

81
BİR ROBOTTAN FARKSIZ ZİHİNLERİ ELE
GEÇİRİLMİŞ, DÜŞÜNMEKTEN ACİZLİK DE
TUTSAKLIKTIR
Stj. Av. Aleyna EKİNCİ

83
HAYVAN HAKLARI
Stj. Av. İdil DENGİZ

86
YILDIZLAR DENİZE DÜŞTÜĞÜNDE
Stj. Av. Emircan BULUT



 *Av. Metin Öztosun*

Başkan'dan...

Değerli meslektaşlarım;

Hukuk denen şey, adalet amacına yönelmiş, insan ihtiyaçlarını karşılamak için toplumda düzeni, güvenliği sağlamaya yönelik kurallar bütünü...

Hukuku yaratma, uygulama ve denetleme kuvvetini yasama, yargı, yürütme diye üçe bölerek birbirini denetleyen ve destekleyen bu fonksiyonların işlevlerini yerine getirmesini en üst seviyede sağlamaya çalışan modern devlette; düşünce ve ifade özgürlüğünü, bunun somut hali olan toplanma ve gösteri özgürlüğü ile basın özgürlüğünü, düzenleyici denetleyici kurumları, sivil toplumu, sendikaları diğer dengeleyici ve denetleyici unsurlar olarak ekliyoruz demokratik hukuk devletinde...

Ancak 2017 Anayasa değişikliği ile devletin saydığımız bu kuvvetlerinin örtülü olarak yürütmede birleştiğini ve hukukun ölkemizde ağır bir fonksiyon kaybı yaşadığını, demokratik hukuk devleti unsurları olan ifade, basın, toplantı ve gösteri özgürlüğüne yönelik ağır kısıtlamaların olduğunu, düzenleyici ve denetleyici kurumların işlev yitirdiğini, sivil toplumun ve sendikaların iyice etkisizleştirilip kriminalize edildiğini görmekteyiz.

Bu durumun yansımaları adil yargılanma haklarının ihlal edilmesi başta olmak üzere, çevre ve doğa katliamlarında, çocuğa yönelik istismarları kadına yönelik şiddeti meşrulaştırmaya çalışan anlayışlara göz yumulmasında, son 5 yıldır artan bir şekilde yaşadığımız aslında hukuksal ve yapısal bir kriz olarak yaşamaktayız.

Bu durumun sosyal, ekonomik yansımalarını maalesef meşleğimizde de görmekteyiz. Yıllardır muhalefetimize rağmen hiç kimseye sormadan bir gece yarısı kararnamesi ile açılan hukuk faköltelerinin yarattığı nicelik sorununa eklenen nitelik sorunları ile beraber büyük bir maddi ve sosyal kriz içinde meşleğimiz. Stajını bitiren meşlektaşlarımızın büyük çoğunluğu ofis açamaz, açsa da yürütemez halde. Baromuzca açılan Barohan gibi sosyal projelerle gençlerimizin bu sorunlarına çare bulmaya çalışmamıza rağmen bu sorunu yaratan ve halen sorunun büyüklüğünü görmezden gelen iktidar sahipleri yapıcı ve acil bir çözüm sunabilmiş durumda değil halen bizlere. 0-5 yaş kідeminden baro aidatını kaldırarak sorunlara sanki bir çözüm bulmuş gibi görünmekte sadece. Hatta bu biriken sorunlara çözüm bulmak yerine avukatı iş yaparken etkisizleştiren gerek adliyede gerekse tapu, nüfus müdürlüğü gibi kamu makamlarında kısıtlamalar ve uygulamalarla avukatı adliye ve işlev dışı alana iten bir anlayışla mücadele etmek zorunda kalmaktayız gittikçe artan bir şekilde.

Avukatlık asgari ücret tarifesinin çok altındaki ücretlere CMK zorunlu müdafiliği yapmak durumunda bırakılan meşlektaşlarımız, daraltılan meşlek alanları ile birlikte bağlı çalışmaya zorlanmakta, halen bağlı çalışacak ofis bile bulamamakta, bulsa da düşük ücretlere mahkum ve iş güvencesinden yoksun bulunmaktadır.

5 Nisan törenlerinde haykırmamıza ve önceki adalet bakanının bizzat yüzüne söylememize rağmen adli yardım ödeneklerinde 2 yıldır gidilen kısıntı sebebiyle meşlektaşlarımız hakkettikleri ücretleri maalesef enflasyonist ortam sebebiyle aylar sonra paraları pula dönmüş halde

alabilmekte.

Bu ve benzeri bir çok sorunun siyasi irade tarafından yasal ve ekonomik düzenlemelerle çözülemediği veya çözülmek istenmediği boğucu ve yakıcı bir ortam sebebiyle her ay bir meşlektaşımıza yapılan bir saldırı veya bir meşlektaşımızın intihar haberiyle de karşı karşıya kalmaktayız.

Tüm bunlara rağmen çözüm arayışı için yeni Adalet Bakanı'na;

1. Hukuk faköltelerine kabulde başarı sıralamasının 50.000'e çekilmesi ve hukuk faköltelerindeki kontenjanların azaltılması;
2. Hukuk meşleklerine giriş sınavının geri adım atılmadan uygulanması;
3. CMK ücretlerinin avukatlık asgari ücret tarifesine eşitilmesi bu mümkün değil ise önceki yılın AAÜT'den az olmamak üzere tespit edilmesinin sağlanması için yasal değişiklik yapılması;
4. Adli yardımda avukatların birikmiş alacaklarının tek seferde ödenmesi;
5. Adli yardım ve CMK ücretlerinin bir kamu hizmeti oluşu sebebi ile KDV muafiyeti getirilmesi, bu mümkün değil ise % 1'e çekilmesi bunun dışında kalan tüm genel avukatlık hizmetlerinde KDV'nin % 8'e indirilmesi;
6. CMK ücretlerinin SM makbuzu kesilmeden bilirkişi ücretleri gibi kesinti ile ödenmesi;
7. Avukatlık Kanunu 168. maddede değişikliğe gidilerek avukatlık asgari ücret tarifesinin yılda iki defa düzenlenebilmesi;
8. Adliye yönetimlerinde baroların söz sahibi olması ve adalet komisyonlarında baroların temsilinin sağlanması;
9. Avukatlara ve stajyerlere yönelik artan şiddet olayları sebebi ile meşleğin icrası sırasında avukata karşı işlenen suçlar için TCK ve CMK'ya özel hüküm konulması;
10. Genç girişimci işyeri açılışı kapsamında bağ-kur prim muafiyetinin 5 yıla çıkarılması;
11. 29 yaş altındaki avukatlara prim ödemelerinde indirim ve taksit hususunda çalışma yapılması;
12. Bağlı çalışan avukatların asgari ücretinin TBB ve barolar tarafından belirlenebilmesi için yasal düzenleme yapılması;
13. Emekli aylıklarının da arttırılması için önceki dönemde başlayan çalışmanın, Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı ile ortak çalışma şeklinde yapılması;

14. EYT'de hak kayıplarına uğrayanların telafisi ile pirim gün sayısının 4A ile eşitlenmesi;

15. Karşı taraf avukatlık ücretinin karşı tarafa verilen bir hizmetin karşılığı olmadığı için KDV'den muaf tutulması;

16. KVKK gerekçesi avukatlık faaliyetlerinin engellenmesinin önlenmesi için yasal değişiklik yapılması ile Avukatlık Kanunu'nun 2. maddesinin tüm kamu ve özel kurumlarca uygulanması;

17. Aile, iş, tüketici, ağır ceza ve AYM'ye başvurularda avukatla temsil zorunluluğu getirilmesi;

18. Hukuki himaye sigortası çalışmalarının meslekte başka kırılmalara yol açmayacak şekilde TBB'nin önerileri dikkate alınarak sürdürülmesi;

19. Hasar danışmanlık şirketi adı altında organize suç örgütü haline gelmiş yapılarla etkin mücadele edilmesi;

20. 0-5 kıdeminden alınmayan aidatların yarattığı mali eksiğin baro hizmetlerinin aksamaması için hazine tarafından karşılanması için çalışma yapılması;

21. Vergi dairesinden borcu yoktur yazısının kaldırılması bu mümkün değil ise 25.000 TL'ye çıkarılması, bu kapsamda tahsilat genel tebliği seri: a sıra no:1 ikinci bölümde değişiklik yapılması;

22. Avukatların Vakıfbank üzerinden yürüttüğü avukatlık faaliyetleri sebebi ile banka ile ciddi bir ticari çalışması bulunmaktadır. Bu kapsamda Vakıfbank'ta maaş müşterilerine ve adalet bakanlığı personeline verilen promosyonun avukatlara da ödenmesi;

23. Noterlerden avukat vekâletname düzenleme yetkisi alınarak münhasıran barolara bu yetkinin verilmesi, yine müvekkilleri adına muhataplara çekilen ihtarnamelerin baro aracılığıyla gönderilerek barolara kaynak yaratılmasının sağlanması;

24. Avukatlık Kanunu 180. madde a fıkrası uyarınca adli yardım için 2024'e aktarılabilecek gelirin % 3'den % 5 çıkarılması ve yine Avukatlık Kanunu 180. maddesi (b) fıkrası uyarınca kamu kurumlarının adli yardım için bütçelerinden pay ayrılması;

25. 7. yargı paketinde Avukatlık Kanunu 43. maddesine yapılan ekleme ile ilk 5 yılındaki

avukatlara büro kurma giderleri için finansman desteği sağlanması düzenlenmesine rağmen bu konudaki yönetmeliğin bir an önce yayınlanması;

26. Noterliklerde başlatılan gayrimenkul alım satımı ile taşınmaz aynına ait işlerde avukat ile temsilin zorunlu hale getirilmesi, bu şekilde ve noterlerde yapılacak vekaletli her işlem üzerinden baro pulu değerinden az olmamak üzere belirlenecek tutarın tahsili ile TBB ortak havuzunda toplanması;

27. Stajyer avukatlara staj dönemlerinde kamudan ücret ödenmesi;

28. Kamuda çalışan avukatların sayısının artırılması ve özlük haklarının hakim ve savcılara denk hale getirilmesi;

29. İş uyuşmazlıklarına ilişkin dava şartı zorunlu arabuluculuktan başlanarak arabuluculukta vatandaşın avukatla temsilin sağlanması;

30. Uzlaştırmacıların sadece hukuk fakültesi mezunlarından oluşması;

31. Yeni yapılacak adliye yerleşkelerinde barolara arsa ayrılarak hizmet binaları ve tesislerine yer ayrılması;

32. Hukukun üstünlüğünü ve insan haklarını korumakla yasal yükümlü olan baroların ve TBB'nin davalara müdahillik taleplerinin mahkemelerce kabul edilmesi için yasal düzenleme yapılması;

33. Mesleğin ve avukatların tüm sorunlarına dokunacak nitelikte kapsamlı bir Avukatlık Kanunu hazırlıklarına TBB ve baroların da katılımı ile başlanması;

ana başlıklarında talepler, fikir ve önerileri yazılı ve sözlü olarak yeniden ilettik, yine ve yeniden...

Bizler biliyoruz ki bağımsız savunma, halkın savunma hakkının ve adil yargılanma hakkının güvencesidir. Avukatların özgür, bağımsız ve geçinme kaygısı olmadan mesleğini icra edemediği, yargılama faaliyetine katılamadığı bir ortamda bağımsız ve tarafsız yargıdan, adil bir yargılamadan ve adil bir devlet düzeninden söz edilemez.

Bu yüzden bizlere ve halkımıza reva görülen kadere ve hiçbir haksızlığa boyun eğmeden haklarımızı arama mücadelesine artan bir azimle devam edeceğiz, daima umudun hizasına yazdığımız adlarımızla hepinize sevgi ve saygılarımı sunuyorum.



5 NİSAN AVUKATLAR GÜNÜ

Sorunları tek bir a

Bursa Barosu, 5 Nisan Avukatlar Günü'nü deprem felaketinde kaybedilen, katledilen, hapsedilen avukatlara adadı.

Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, geçen yıl "Avukatlar Günü'nü kutla(ya)mıyoruz" demelerine sebep olan sorunların çözümü için somut bir tek adım atılmamışken, mevcut sorunların üzerine deprem felaketinin yarattığı çok ağır ve yeni sorunlar eklendiğini söyledi.

5 Nisan Avukatlar Günü nedeniyle Bursa Barosu'nca Adalet Sarayı Bayrak Alanı'nda tören düzenlendi. Bursa Barosu kurulları ile avukatların katıldığı tören, Başkan Av. Metin Öztosun'un YK genç temsilcileriyle birlikte Atatürk Anıtı'na çelenk sunmasıyla başladı. Bursa Büyükşehir Belediyesi Bاندosu'nca çalınan İstiklal Marşı'nın ardından Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun konuştu:

"Değerli meslektaşlarım;

5 Nisan Avukatlar Günü'nde, deprem felaketinde kaybettiğimiz on binlerce yurttaşımızın ve 121 meslektaşımızın acısını bir kez daha yüreklerimizde hissediyoruz. Hayatlarını ve yakınlarını kaybeden; evleri, ofisleri yıkılan meslektaşlarımızı bir an bile unutmadan; enkaz altından çıkarılan avukatlık cübbelerini yeniden giyebilecekleri, adalet mücadelesini kaldığı yerden sürdürebilecekleri bir ortamın sağlanabilmesi için bizler canla başla çalışmaya devam ediyoruz.

**ÇÖZÜM İÇİN
TEK ADIM YOK**

Mesleğimizin, geçtiğimiz yıl "Avukatlar Günü'nü kutla(ya)mıyoruz" dememize sebep olan sorunlarının çözümü için somut bir tek adım atılmamışken, mevcut sorunların üzerine deprem



Baronun çözümü için dım bile atılmadı!

felaketinin yarattığı çok ağır ve yeni sorunlar eklenmiş durumdadır. Yaşanan afet sonrası depremde ağır şekilde etkilenen illerimizde avukatlık faaliyetini fiilen sürdürmek şimdi çok daha zor bir hale gelmiştir. Deprem bölgesindeki barolarımıza kayıtlı 17 bin 964 avukat ve 3 bin 762 stajyer avukat meslektaşımız, depremin sonuçlarından doğrudan etkilenmiş; 10 bine yakın meslektaşımızın ev ve/veya ofislerinde ağır hasar meydana gelmiştir.

Bu koşullar yanında, Cumhuriyetimizin 100. yılını kutladığımız bu yıl ülkemizin ve mesleğimizin içinde bulunduğu hukuki ahval ve şeraiti gözden geçirmek gerekirse;

2017 Anayasa değişikliğiyle devletin tüm kuvvetlerinin örtülü olarak yürütmeye birleştiği; TBMM'nin fonksiyon kaybının arttığı, yürütmeyi

denetleme fonksiyonunu artık yapamadığı, hatta tamamen yürütmenin etkisine girdiği, yasama fonksiyonunun şekli bir hal aldığı;

**L AİKLİK İLKESİNDEN UZAKLAŞILDI,
KADIN HAKLARI GERİLETİLDİ**

sosyal medyanın linç, ihbar ve jurnal alanına dönüştüğü baskı ve yönlendirmelerle yargının ceza ve usul yasalarını alt üst eden kararlar verdiği;

Düşünce ve ifade özgürlüğüne, toplantı ve gösteri haklarına yönelik kısıtlamalar ve hukuka aykırı müdahalelerle ülkemizin daha baskıcı ve daha totaliter bir rejimin kısılcına alınmaya çalışıldığı;

Demokrasinin vazgeçilmezi siyasal özgürlüğe hukuka ve demokrasiye aykırı müdahalelerin olduğu;

Cumhuriyetin temeli olan laiklik ilkesinden uzaklaştığı, naslara, dogmalara göre yönetsel kararları alındığı;

Kadın haklarını geriletmek isteyen çağdışı anlayışlara, tarikatlara prim verildiği;

Çevre ve doğa katliamlarının devam ettiği;

Çocuk istismarı, kadına yönelik şiddet ve kadın cinayetlerinin her geçen gün arttığı;

Kadını koruyan İstanbul Sözleşmesi'nden bir gece yarısı kararnamesiyle TBMM iradesi hiçe sayılarak Anayasa'ya aykırı bir şekilde çekilme kararı verildiği;

Cumhuriyet kazanımlarının, laik demokratik hukuk devletinin temelleri aşındırılarak kullanılmaz hale getirilmek istendiği;

Demokrasinin temeli olan; demokratik kitle örgütlerinin, sendikaların, meslek örgütlerinin bilimin, aklın ve adaletin sesi olarak bulundukları beyanlar ve itirazlar sebebiyle yürütme tarafından kriminalize edildiği ve düşmanlaştırıldığı;

Hukuk güvenliğinin kalmadığı, AİHM kararlarının tanınmadığı, Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığının tartışmaya açıldığı, hatta mahkemenin

kapatılmasının dahi dillendirildiği;

Tüm bunları

üreten mevcut anayasal sistemin hukuki, sosyal ve ekonomik krize yol açtığı;

Ve bunun mesleğimize yansıyan maddi, manevi çok ağır sonuçları görülmektedir.

HUKUK DEVLETİ İLKELERİ YERLE BİR!

Değerli meslektaşlarım;

Maalesef ki ülkemizde artık hukuk devleti ilkeleri yerle bir olmuştur. Hukukun üstünlüğü endeksinde 140 ülke arasında 116. sırada olmamız da zaten bunun kanıtıdır.

Ancak hukuk devletinin vazgeçilmez ilkeleri, devletin istediği zaman eğip büküğü; kimi zaman yok saydığı, kimi zaman “ben yaparım, hukuk arkadan gelir” anlayışı ile uygulanan kavramlar olamaz, olmamalıdır. 1980’lerde ülkeye egemen olmuş “bırakın yapsınlar bırakın geçsinler” zihniyetli yöneticilerin “anayasa bir kere delinmekle bir şey olmaz” anlayışına güçlü tepki konulmaması sebebiyle geline nokta “anayasanın delik deşik edildiği” günleri yaşıyoruz.

Bunlara ilişkin itirazlarımız ise itiraz mercilerince dikkate bile alınmadan sadece durumun bizim tarafımızdan tarihe düşülen notları ve tespitlerinden öteye gidemiyor maalesef...

ADALET AĞIR YARALI

Tüm bunların sonucunda hukukun en önemli fonksiyonu olan devletin temeli ve birlikte yaşama güvencemiz olan adalet fonksiyonunun işlevini yerine getiremediği, birlikte yaşama güvencemiz olan adaletin ağır yara aldığı ve adalet güvenin Cumhuriyet tarihinin en alt seviyesine indiği görülmektedir...

Değerli meslektaşlarım;

Adalet dediğimiz şey toplumun bir arada yaşamasına imkan sağlayan en kıymetli kavramdır. Adaletin olduğu yerde huzur, refah, sevgi, saygı, kalkınma, sükunet ve mutluluk vardır.

Ancak;

Adalet, devletin çıkarlarını korumak bahanesiyle haksızlık etmek değildir.

Adalet, tutuklamayı bir intikam aracı, toplumun sesini kesme aracı olarak kullanmak değildir.

Adalet, hak talep edenlere baskı uygulanmasına göz yummak





değildir.

Adalet, yönetimin, egemen sınıfların istediği gibi yasaların eğilip bükülmesi demek değildir.

Adalet, önlenebilecek binlerce ölümü “kaza olarak”, “kader planı” olarak tarif edip sorumluluktan kurtulmak demek değildir.

Adalet, depremde yardım gitmeyen insanlara geç kaldık “hakınızı helal edin” demek değildir.

Adalet, kör kayıkçının bile gördüğü hukuksuzluğa rağmen “İstanbul sözleşmesinden çıkmak” değildir.

A VUKATLIK MESLEĞİ MADDİ VE SOSYAL KRİZ İÇİNDEDİR

Değerli meslektaşlarım

İşte tüm bu hukuksal ve siyasal iklimin ve krizlerin yansımalarını mesleğimizde de görüyoruz;

-Maalesef ki bu 5 Nisan'ı da “avukatlara yönelik fiili saldırıların vahim boyutlara ulaştığı, bağımsız savunmayı temsil eden avukatların yok sayılmaya, yargının kurucu unsuru olduğunun unutturulmaya çalışıldığı, gerek yasal düzenlemeler gerekse de fiili uygulamalarla mesleğin icra edilemez hale

getirildiği görülmektedir.

Avukatlık mesleği bugün;

İtirazlarımıza rağmen açılan hukuk fakültelerinin yarattığı nicelik sorununa eklenen nitelik sorunları ile beraber büyük bir maddi ve sosyal kriz içindedir.

-Stajını bitiren meslektaşlarımızın büyük çoğunluğu ofis açamaz, açsa da yürütemez, bağlı çalışacak ofis bile bulamayacak haldedir.

Baromuzca açılan Barohan gibi sosyal projelerle gençlerimize umut olmaya ve bu sorunlara çare bulmaya çalışmaktayız. Ancak hatırlatmak gerek ki bu görev aslında bu kadar hukuk fakültesi açan devletin sorumluluğunda olan bir görevdir.

Halen bağlı çalışan avukatlar düşük ücretlere çalışmakta ve iş güvencesinden yoksun bulunmaktadır.

Yıllardır tüm çabalarımıza rağmen biriken sorunlara çözüm bulmak yerine avukatı iş yaparken daha da etkisizleştiren gerek adliye de gerekse tapu, nüfus müdürlüğü gibi kamu makamlarında kısıtlamalar ve uygulamalarla avukatı adliye ve işlev dışı alana iten bir anlayışla mücadele etmek zorunda

kalmaktayız.

Halen avukatlık asgari ücret tarifesinin 4'te biri gibi ücretlere CMK zorunlu müdafiliği yapmak durumunda kalmaktadır meslektaşlarım...

ÖDENEKLER ARTIRILMADI

Üstelik devletimiz tarafından Barolara gönderilen adli yardım ödeneklerinde artış yapılacak vaadine rağmen yeterli artış yapılmamış avukatlar geçen yıla göre daha işsiz, vatandaşımız da hak arama güvencesinden daha çok yoksun bırakılmıştır. Avukat meslektaşlarımız adli yardımdan kaynaklanan avukatlık ücretlerini maalesef ki bu sebepten aylar, hatta yıllar sonra alabilmektedir.

Öte yandan avukatlık mesleğinin kamu hizmeti niteliği aşındırılmakta, temelinde 'savunma hakkı' ve 'hak arama özgürlüğü' olan avukatlık, toplumsal sorunlar ve etik değerlerden daha çok piyasa kuralları öne çıkarılarak yeniden yapılandırılmaktadır. Halkın yargıya erişim ve adil yargılanma hakkı da bu şekilde engellenmiş olmaktadır.

Bu ve benzeri birçok sorun ve bunların siyasi irade tarafından yasal ve ekonomik düzenlemelerle çözülemediği veya çözülmek istenmediği boğucu ve yakıcı bir ortam sebebiyle her ay bir meslektaşımıza yapılan bir saldırı veya bir meslektaşımızın intihar haberi ile karşı karşıya kalmaktayız.

KAN EMİCİLERİ ENGELLEMeye ÇALIŞIYORUZ

Değerli meslektaşlarım

"Yasalar örümcek ağı gibidir, sinekleri ve diğer küçük böcekleri yakalamak için yapılmıştır ama büyük kan emicilerin yolunu kesmez" diyor Daniel Drew...

Evet, avukat olarak; Büyük kan emicilerin toplumun kanını emmesini engellemek için uğraşıyoruz. Ülkemizin arazilerinin, sularının, ağaçlarının, kamuya ait olan zenginliklerin çıkar uğruna yok edilmesine karşı duruyoruz biz...

Evet, avukat olarak; Var olan gerçeğe katlanmayı değil, ona itiraz etmeyi, değiştirmeyi; geçmiş i unutmadan aydınlık bir geleceği hayal ediyoruz biz...

HAKLARIN BEKÇİSİYİZ

Evet, avukat olarak; Halkımızın, sadece avukatı değil, acısının dert ortağı, ufkunun rehberi, ekmek

kavgasının yoldaşı, haklarının bekçisiyiz biz...

Evet, avukat olarak; Hukukun halkın aleyhinde kullanılmasına, üstünlerin hukukuna karşı duruyoruz biz...

Evet, avukat olarak; yasaların gerçeğe göre düzenlenmesini savunuyor, yasaların içinde olan fakat gerçekte bir türlü uygulanmayan herkes için eşitlik, özgürlük, adalet ilkelerini somut olarak insanımızla buluşturmak için çabalayanlarız biz...

Evet, avukat olarak, önlenbilir ölümlerin önüne geçemeyenlerin, neden oldukları sonuçlar için cezalandırılmalarını sağlamak için mücadele veren avukatlarız biz...

BAROLAR HALA HEDEF TAHTASINDA

Değerli meslektaşlarım;

Tüm hukuksuzluklara karşı mücadele etmek için örgütlü olmak zorunluluktur. Bireysel bir çaba ile hiçbir şeyi nihayetlendiremez, toplumsal bir değer yaratılamaz. Bunu bilen iktidar sahipleri kendi değerlerini topluma dayatmak için tüm örgütlü yapıları tasfiyeye ve etkisizleştirmeye girişmiştir.

Meslek örgütümüz olan barolar da önce bölünmeye çalışılmış ancak güçlü dirençle karşılaşılınca, bu sefer de ekonomik olarak zorda bırakıp, adalet ve hukukun üstünlüğü gibi değerleri savunan baroların bu değerleri yeterince savunamaması amaçlanmıştır.

0/5 yaş kıdemindeki avukatlardan aidat alınmaması yasının altında tam da bu yatmaktadır. Genç avukatların maddi hiç bir sorununu çözmeyen onlara yeni iş alanları ve refah yaratamayanlar onları açıklıkla baş başa bırakıp, baro ile genç avukatın bağlarını iyice koparıp, onları örgütsüzleştirmeye ve yalnızlaştırarak tamamen kendine biat edecek bir hale dönüştürmeye, genç avukatları güvensiz ve etkisiz kılmaya çabalamaktadır.

Değerli meslektaşlarım;

Çiçero "savaşta yasalar susar" diyor. Sanırım bunca yasa tanımazlığın temelinde bu yatıyor. Çünkü laik, demokratik, sosyal hukuk devleti ile savaş edenler var. Ve bu savaşta yasalar bile bazen susuyor, susturuluyor.

HAK UÇURUMU

Ve bizler bu suskunluk içinde sadece mesleğimizi, özgürlüklerimizi değil sağlıktan eğitime, barınmadan, yaşamın en temel haklarına kadar,

haklarımızı da birer birer kaybediyoruz.

Buna bir turnusol kağıdı isterseniz baroda son 20 yıldan önce avukat olanların % 90'ının devlet üniversitelerinden gelenlerin oluşturduğunu şimdi ise neredeyse bu durumun tam tersi olduğunu yani parası olmayanın artık okuyamadığını, avukat ile hakim savcı arasındaki maddi ve sosyal hak uçurumunun yıllar içinde avukat aleyhine nasıl gerilediğini de hatırlatmak yeterlidir sanırım...

Değerli meslektaşlarım;

Avukatlar; hak arama özgürlüğünün, savunma hakkının ve hukuk devletinin en temel güvencesidir. Her fırsatta dillendirdiğimiz üzere bağımsız savunma, halkın savunma hakkının ve adil yargılanma hakkının güvencesidir.

Avukatların özgürlük, bağımsızlık ve geçinme kaygısı olmadan mesleğini icra edemediği, yargılama faaliyetine katılamadığı bir ortamda bağımsız ve tarafsız yargıdan, adil bir yargılamadan ve adil bir devlet düzeninden söz edilemez.

Ancak herkes bilmelidir ki tüm bunlara rağmen hukukçu-avukat, adaletsizliğe, hukuksuzluğa tüm gücüyle itiraz eden kişidir. Onun karakteri uzlaşma üzerine kurulamaz. Çünkü "haksızlıkla uzlaşma" adaletsizliğe kısmen de olsa boyun eğmektir.

Çünkü avukat adaletsizliğe, hukuksuzluğa direnmezse eninde sonunda bu hukuksuzluğun kapısına dayanacağını bilen mesleki varoluşunun anlamını ve mesleki sürdürülebilirliğini ancak hukukun üstün olduğu yerde gerçekleştireceğini bilen insandır. Bunu bilmeyenler zaten hukukçu değil iş takipçisidir.

TARİH, HUKUKUN ÜSTÜN OLDUĞU MECRADA AKMALI

Değerli meslektaşlarım;

Tüm bu olumsuz koşullara rağmen bizler hak ve hukukun üstünlüğü mücadelesine devam edeceğiz. Çünkü bu mücadele sahip olduğumuz hem insani hem mesleki hem de tarih bilincinin bir sonucudur.

Biz hak mücadelesi verenler olarak tarihi izlemiyor, bu bilincin sonucu olarak bizzat tarihin hukukun üstün olduğu mecrada akması için çalışıyoruz.

Meslekten çıkar sağlamak ve yükselmek için hukuk ve meslek ilkelerini hiçe sayan, siyasi iradenin dümen suyuna göre hareket eden, mesleki dayanışmadan, birikimden uzak, kendi alanına

yabancılaşmış hukukçulardan değiliz çünkü biz...

A DALETİN HİZMETİNDEYİZ

Avukatlık Kanunu'nun ikinci maddesinde ifade olan "Avukat her türlü hukuki meseledeki anlaşmazlıkları adalete ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini sağlamalıdır" diye tanımlanan "Adaletin hizmetinde, adalet ve hakkaniyete uygun olarak" mesleğini yapanlarız çünkü biz...

Tüm bu sebeplerle;

Bursa Barosu olarak haksızlığa boyun eğmeden, susmadan, cübbelerimizi kimsenin önünde iliklemeden kutsal savunma mesleğinin temsilcisi olan meslektaşlarımızın, 5 Nisan Avukatlar Günü'nü kutluyor,

Umutun ve mücadelenin hizasına yazdığımız adımızla Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün dediği gibi "hak kuvvetten üstündür" diyoruz."

Bursa Barosu Başkanı Öztosun, 5 Nisan Avukatlar Günü'nü, depremde yitirilen, saldırılarda katledilen, özgürlükleri ellerinden alınan meslektaşlarına adadıklarını belirterek, katılımcıları 30 dakikalık saygı nöbetine davet etti.



BAŞSAVCI SOLMAZ'DAN BARO'YA 5 NİSAN ZİYARETİ

Cumhuriyet Başsavcısı Ramazan Solmaz, Adli Yargı Adalet Komisyonu Başkanı Ömer Gülmüş ve başsavcı vekilleri 5 Nisan Avukatlar Günü nedeniyle Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun'u ziyaret etti. Genel Sekreter Av. Yener Poroy, Sayman Av. Özge Yılmaz Türker ve yönetim kurulu üyesi Av. Erhan Yaşbey'in bulunduğu görüşmede Başsavcı Solmaz ve Komisyon Başkanı Gülmüş, Öztosun'un şahsında tüm avukatların 5 Nisan Avukatlar Günü'nü kutladı.



SALDIRININ HEDEFİ, DOĞRUDAN AVUKATLIK MESLEĞİ VE VATANDAŞIN HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜ

Bursa'da, velayet davası hükmünce çocuğu annesine teslim etmek istemeyen ailenin bıçak ve taşlı saldırısına uğrayan Av. Aleyna Kübra Kanalcı ile Av. Muharrem Kanalcı yaralandı. Avukat çifte ve araçlarına saldırı anı, Av. Aleyna Kübra Kanalcı tarafından cep telefonu kamerasıyla kaydedildi.

Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, saldırının doğrudan avukatlık mesleğini ve vatandaşın hak arama özgürlüğünü hedef aldığını söyledi.

Avukat Kanalcı çiftinin saldırıya uğraması nedeniyle Bursa Adalet Sarayı önünde basın açıklaması gerçekleştirildi. Av. Aleyna Kübra Kanalcı ve Av. Muharrem Kanalcı'nın yanında olduğu halde gazetecilere açıklama yapan Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, Bursa Barosu üyesi iki meslektaşlarının bundan beş ay önce İnegöl'de kurşunların hedefi olduğunu hatırlattı.

Öztosun; "Dün de meslektaşlarımız Av. Aleyna Kübra Kanalcı ve Av. Muharrem Kanalcı çocuk teslimi sonrasında saldırıya uğramışlar, darp edilmişler, araçlarına taşla, bıçakla,



demir çubuklarla saldırılmış meslektaşlarımız yaralanmışlardır” dedi. Öztosun şöyle devam etti:

“Saldırı haber alınır alınmaz Bursa Barosu’nca ilgili makamlara duyurulmuş, Bursa Barosu Avukat Hakları Merkezi’nden arkadaşlarımız meslektaşlarımızın yanlarında yer almıştır.

Bu son olay da göstermiştir ki, vatandaşlarımızın hak arama özgürlüğünün temsilcisi olan avukatlara duruşma salonlarında, keşif, haciz mahallinde, ofislerinde sözlü ve fiili saldırılar maalesef ki halen devam etmektedir. Yasal olarak etkili bir önlem alınmaması sebebiyle bu tür saldırılar sıradanlaşmıştır. Bu tür hareketlere eklenen idari ve yasal düzenlemelerle de maalesef ki bağımsız savunmanın sesi kısılmak, direnci kırılmak istenmektedir.

Olayı şiddetle kınıyor, meslektaşlarımıza yönelen her türlü saldırıda onların

yanında olacağımızı, bu olayların bir daha yaşanmaması ve faillerin en ağır cezayı almaları için tüm soruşturma ve kovuşturma sürecinin takipçisi olacağımızı yineliyoruz.

Bursa Barosu ailesi olarak meslektaşlarımıza

geçmiş olsun diliyor, bir an önce üzerlerindeki manevi yıkımın geçerek mesleklerinin icrasına devam etmelerini temenni ediyoruz. Avukata yönelik saldırılara ilişkin yasal düzenlemelerin de derhal yapılmasını ve bu şiddete son verilmesini istiyoruz.

Doğrudan avukatlık mesleğini ve vatandaşın hak arama özgürlüğünü hedef alan bu menfur saldırı özelinde tüm meslektaşlarımızla her zaman dayanışma içerisinde mesleğimizi onurumuzla sürdüreceğimizi, mesleğimize ve hukuka yapılan her türlü saldırıya karşı direncimizi her şartta koruyacağımızı, hukukun üstünlüğü mücadelemizi kararlılıkla sürdüreceğimizi kamuoyuna saygıyla bildiririz.





DURUŞMA SALONUNDA AVUKATA TEKMENİN CEZASI ARTIRILDI

Bursa'da bir velayet davasının duruşması sırasında davacı vekili Bursa Barosu üyesi Avukat Şirin Alçı'ya tekmeli saldırı gerçekleştiren davalı M.A. 7. Asliye Ceza Mahkemesi'nce "kamu görevini yaptırmamak için direnme" suçundan 1 yıl 8 ay hapis cezasına çarptırılmıştı.

Cezanın alt sınırdan verilmesi sebebiyle Avukat Şirin Alçı, istinaf kanun yoluna başvurdu. İstinaf incelemesi sonucu Av. Şirin Alçı'nın itirazları haklı bulunarak dosya 7. Asliye Ceza Mahkemesi'ne gönderildi. Alçı'nın vekilliğini Bursa Barosu adına Av. Buket Gülçin Özel ve Av. Fatmanur Yaman'ın üstlendiği 7. Asliye Ceza Mahkemesi'nde 12 Nisan'da görülen duruşmada sanık 2 yıl 6 ay hapis cezasına çarptırıldı.

STAJYER MESLEKTAŞIMIZA "HUKUKSUZ GÖZALTI VE EVİNDE ARAMA"

Baromuza kayıtlı Stajyer Avukat meslektaşımız, sticker yapıştırdığı iddiasıyla "Seçim Kanunu'na Muhalefet" suçlamasıyla 10/04/2023 tarihinde gözaltına alınmış, evinde gece saatlerinde arama işlemi yapılmıştır. Süreç, Baro Başkan Yardımcımız ve Avukat Hakları Merkezimiz tarafından da takip edilmiş, meslektaşımız Cumhuriyet Savcılığı'ndaki ifadesinin ardından serbest bırakılmıştır.

Maalesef bugün ülkemizde; Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan demokratik ve çoğulcu bir siyasal düzenin temeli olan, düşünce ve ifade özgürlüğü, eleştirel ve muhalif düşünce açıklamaları bakımından artık kullanılamaz hale getirilmiştir. Meslektaşımızın soruşturma kapsamında CMK uyarınca davet edilerek ifadesine başvurabilecekken gözaltına alınması ve yine CMK'na aykırı bir şekilde evinde arama işlemi yapılması da bunun son örneği olmuştur. Ayrıca bu hukuka aykırı uygulamalar, yaklaşan seçimler öncesinde, adil, demokratik ve tarafsız bir seçim süreci yürütülmesine de müdahale niteliği taşımaktadır.

Bursa Barosu olarak ifade özgürlüğüne yönelik ve olağan hale getirilmek istenen bu hukuksuz uygulamalara son verilmesinin, çoğulcu demokrasi ve hukuk devletinin gereği olduğunu bir kez daha hatırlatıyor, hukuki sürecin takipçisi olacağımızı kamuoyu ile paylaşıyoruz. 12 NİSAN 2023

BURSA BAROSU BAŞKANLIĞI



ZEYCAN BALCI DAVASINDA KARAR

İstanbul Çağlayan Adliyesi önünde 30 Mart 2016 günü, basın açıklaması yapmak isteyen avukatlara yapılan polis müdahalesinde Av. Zeycan Balcı'nın belini kıran sanık polisin yargılandığı İstanbul 22. Asliye Ceza Mahkemesi'nde görülen davanın 31 Mart 2023 tarihindeki duruşmasında karar verildi TBB Başkan Yardımcısı Av. Gürkan Altun, Bursa Barosu Başkan Yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin, Bursa Barosu İnsan Hakları Komisyonu Başkanı Av. Kemal Özgür Yetkin'in de katıldığı duruşmada, TBB ve baroların katılma talepleri reddedildi.

Mahkeme tarafından 'sanığın yaralama suçundan sabit bulunan eylemi nedeniyle 1 yıl 3 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına, eylemin kamu görevinin kötüye kullanılması suretiyle gerçekleşmesi ve mağdurda kemik kırığına neden olması nedeniyle cezasında artırım yapılarak 1 yıl 16 ay 3 gün hapis cezası ile cezalandırılmasına, verilen cezada indirim yapılarak neticeten 1 yıl 11 ay 12 gün hapis cezası ile cezalandırılmasına ancak sanık hakkında verilen hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verildi.



MESLEKTAŞLARIMIZLA İLGİLİ SÜRECİN TAKİPÇİSİYİZ

Bugün (25 Nisan 2023) sabah saatlerinde aralarında Diyarbakır, Şanlıurfa, Mardin, Batman ve Şırnak barolarına mensup yirmi beş avukatın da olduğu yüzden fazla kişi hakkında Diyarbakır Cumhuriyet Başsavcılığı'nın

yürüttüğü bir soruşturma kapsamında yakalama ve gözaltı işlemi uygulanmıştır.

Gözaltına alınan meslektaşlarımızın konutlarının aranması işlemlerinde 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu'nun 58. maddesi gereği aramalarda hazır bulunması gereken baro temsilcisi ve cumhuriyet savcısı olmadan arama işlemleri icra edilmiştir.

Gözaltına alınan meslektaşlarımız hakkında 24 saat süreyle avukat görüş yasağı, soruşturma dosyası hakkında ise kısıtlama kararı getirilmiştir.

Avukatlar yargı görevi yapmakta olup çağrıldıkları takdirde her zaman cumhuriyet başsavcılık-larına

başvurabilecek kişilerdir. Çağrı usulünün uygulanmayarak yaklaşan cumhurbaşkanlığı ve milletvekili seçimleri öncesi meslektaşlarımızın toplu bir biçimde gözaltına alınması kabul edilemez.

Biz aşağıda imzası bulunan barolar olarak; yargı makamlarına gözaltına alınan meslektaşlarımızın da aralarında bulunduğu kişilerin adil yargılanma hakkı çerçevesindeki tüm haklarının sağlanması, bu çerçevede avukat görüş yasağı ve kısıtlama kararının kaldırılması çağrısında bulunuyor; meslektaşlarımızla ilgili yargısal süreci yakından takip edeceğimizi belirtiyoruz. **25 Nisan 2023**

1- Adana Barosu
2- Adıyaman Barosu
3- Ağrı Barosu
4- Ankara Barosu
5- Ardahan Barosu
6- Artvin Barosu
7- Aydın Barosu
8- Balıkesir Barosu
9- Batman Barosu

10- Bingöl Barosu
11- Bitlis Barosu
12- Bolu Barosu
13- Burdur Barosu
14- Bursa Barosu
15- Diyarbakır Barosu
16- Eskişehir Barosu
17- Hakkari Barosu
18- Hatay Barosu

19- Iğdır Barosu
20- Isparta Barosu
21- İzmir Barosu
22- Kars Barosu
23- Kastamonu Barosu
24- Mardin Barosu
25- Muş Barosu
26- Siirt Barosu
27- Sinop Barosu

28- Şanlıurfa Barosu
29- Şırnak Barosu
30- Tekirdağ Barosu
31- Tunceli Barosu
32- Van Barosu
33- Yalova Barosu



E VE H TİPİ CEZAEVLERİNDE AVUKAT-MÜVEKKİL GÖRÜŞLERİNE KISITLAMAYA YD KARARI

Bursa Barosu'nun başvurusu üzerine Bursa 3 ve 4. idare mahkemeleri, iki cezaevi yönetiminin iç yönergeyle, personel yetersizliğini gerekçe göstererek getirdiği kısıtlamanın yürütmesini durdurdu.

Bursa Barosu adına yönetim kurulu üyesi Av. İsmail İşel tarafından açılan iptal davalarında, iptali istenen düzenlemelerde yer alan hususların tek taraflı ve keyfi şekilde tesis edildiği, Anayasa ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olduğu, düzenleme ile tutukluların avukatla görüşme hakkının kanuni dayanağı olmayan bir işlemle kısıtlanmaya çalışıldığı; Temel hak ve özgürlüklerin ancak kanunla sınırlandırılabilmesi, tutukluların savunma haklarının ve tutuklular ile avukatlarının görüşme hakkının kısıtlanamayacağı; Düzenlemeye gerekçe olarak sunulan 'Kurum düzeni çerçevesinde; kurum kapasitesinin üzerinde hükümlü ve tutuklu barındırılması, personel sayısının yetersiz olması, hükümlü-

tutuklu profili ile kurumun güvenlik durumu' hususları ile tutukluların avukatları ile görüşme haklarının kısıtlanması arasında sebep-sonuç ilişkisinin bulunmadığı, işlemin sebep unsuru yönüyle de sakat olduğu; Davaya konu idari işlemin amacının kamu yararı değil, iş yükünü hafifletmek amacı taşıdığı; Haksız ve hukuka aykırı işlem tesis edildiği ileri sürüldü.

Talebi inceleyen 3 ve 4. idare mahkemeleri, dava konusu kapalı ceza infaz kurumları iç yönergelerinde yer alan 'tutuklular, avukatları ile hafta sonları dahil olmak üzere saat 08.00'den 00.00'a kadar görüşür' hükmünde hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna ulaştı. İç yönerge hükümlerinin, tutuklunun müdafisi ile görüşme hakkına sınırlama getirerek savunma hakkının kısıtlanmasına yol açacağı, bu nedenle uygulamaya devamı halinde telafisi güç zararlar doğabileceği görüşüyle kararların yürütmesinin durdurulmasına hükmettiler.



51 BARO, AV. CAN ATALAY'IN
MİLLETVEKİLİ SEÇİLMESİNE KARŞIN,
TUTUKLU OLDUĞU CEZAEVİNDEN
TAHLİYE EİLMEMESİNE TEPKİ GÖSTERDİ.

7 HAZİRAN 2023

YASAMA FAALİYETİNE KATILMA HAKKI ENGELLENMEMELİ

Meslektaşımız Av. Ş. Can Atalay, 28. Dönem milletvekilliği seçiminde Hatay milletvekili olarak seçilip mazbatasını almış olmasına rağmen yasama faaliyetlerine katılması gerekirken yargısal teamüllere aykırı bir şekilde halen tutuklu olarak cezaevinde bulunmaktadır.

Milletvekili seçilmesinin akabinde avukatları tarafından tahliyesi talep edilmiş ancak seçimlerin üzerinden üç haftadan fazla süre geçmesine rağmen bu konudaki işlemler hukuka aykırı biçimde sürüncemede bırakılmış, dosyası Yargıtay'a iletilmemiş ve nihayetinde meslektaşımız bugüne kadar tahliye edilmemiştir.

Anayasa'mızın "Yasama Dokunulmazlığı" başlıklı 83. maddesi 2. fıkrasına göre: "Seçimden önce veya sonra bir suç işlediği ileri sürülen

bir milletvekili, Meclisin kararı olmadıkça tutulamaz, sorguya çekilemez, tutuklanamaz ve yargılanamaz" hükmüne amirdir.

Bunun yanında Yargıtay, Anayasa Mahkemesi, AİHM içtihatları doğrultusunda meslektaşımızın seçmenlerin iradesi doğrultusunda yasama görevini yerine getirmesi demokratik hukuk devletin gereğidir.

Biz, aşağıda imzası bulunan Barolar olarak mevcut içtihatlar, Anayasa ve AİHS kapsamında CMK 105 uyarınca yargısal işlemlerin yerine getirilmesi gerekliliğinin demokratik hukuk devletin esası olduğunu bildiriyor, yetkilileri bu konudaki görevlerinin gereğini ivedilikle yerine getirmeye davet ettiğimizi kamuoyu ile paylaşıyoruz.

1. ADANA BAROSU
2. ADIYAMAN BAROSU
3. AĞRI BAROSU
4. AMASYA BAROSU
5. ANKARA BAROSU
6. ANTALYA BAROSU
7. ARDAHAN BAROSU
8. ARTVİN BAROSU
9. AYDIN BAROSU
10. BALIKESİR BAROSU
11. BARTIN BAROSU

12. BATMAN BAROSU
13. BİLECİK BAROSU
14. BİNGÖL BAROSU
15. BİTLİS BAROSU
16. BOLU BAROSU
17. BURDUR BAROSU
18. BURSA BAROSU
19. ÇANAKKALE BAROSU
20. ÇANKIRI BAROSU
21. DİYARBAKIR BAROSU
22. EDİRNE BAROSU

23. ESKİŞEHİR BAROSU
24. GAZİANTEP BAROSU
25. GİRESUN BAROSU
26. HAKKARİ BAROSU
27. HATAY BAROSU
28. İĞDIR BAROSU
29. ISPARTA BAROSU
30. İSTANBUL BAROSU
31. İZMİR BAROSU
32. KARS BAROSU
33. KAYSERİ BAROSU

34. KIRKLARELİ BAROSU
35. KOCAELİ BAROSU
36. MARDİN BAROSU
37. MERSİN BAROSU
38. MUĞLA BAROSU
39. MUŞ BAROSU
40. ORDU BAROSU
41. SAKARYA BAROSU
42. SAMSUN BAROSU
43. SİİRT BAROSU
44. SİNOP BAROSU

45. ŞANLIURFA BAROSU
46. ŞIRNAK BAROSU
47. TEKİRDAĞ BAROSU
48. TRABZON BAROSU
49. TUNCELİ BAROSU
50. VAN BAROSU
51. ZONGULDAK BAROSU

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA İLİŞKİN BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ UYGULAMALARI

7 Nisan 2023

Bursa Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu ile Bursa Barosu Eğitim Merkezi (BUBEM) tarafından düzenlenen "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Bölge Adliye Mahkemesi Uygulamaları" başlıklı panel, BAOB Oditoryum'da gerçekleştirildi.

BAM 3. Hukuk Dairesi Başkanı Yahya Coşgunoğlu'nun "İstinaf İncelemesinde Kamu Düzeni" başlıklı sunumunda kolaylaştırıcılığı Bursa Barosu Yönetim Kurulu Üyesi Av. İsmail İşel; BAM 12. Hukuk Dairesi Başkanı Süreyya Armutçu'nun "12. Hukuk Dairesi'nin Güncel Kararları" başlıklı sunumunda kolaylaştırıcılığı Bursa Barosu Saymanı Av. Özge Türker Yılmaz; BAM 11. Hukuk Dairesi Başkanı Tamer Demirel'in "İstinaf Başvurusunda Sıklıkla Yapılan Hatalar" başlıklı sunumunda da kolaylaştırıcılığı Bursa Barosu Yönetim Kurulu Üyesi Av. Erhan Yaşbey yaptı.

Her bir sunumun ardından Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, konuşmacılara plaket verdi.



YAŞANANLAR

YAZAR MURAT AĞİREL VE AV. CELAL ÜLGEN

Bursa Barosu ve Çağdaş Gazeteciler Derneği
'Yaşananlar Boşuna Değil' söyleşisinde, ba



Bursa Barosu'nun BAOB Yerleşkesi'ndeki Av. Özgür Aksoy Konferans Salonu'nda düzenlenen söyleşiyi, Bursa Barosu'ndan Avukat Ali Dokuzlu yönetti. Avukat Celal Ülgen, Gazeteci Murat Ağirel, ÇGD Danışma Kurulu üyesi Fırat Yılmaz konuşma yaptı.

Av. Celal Ülgen, 'faşist' iktidarların düşünce özgürlüğünü ve gazetecileri sevmediğini söyleyerek "Bizim ülkemizi yöneten de böyle bir iktidardır. Bizim ülkemizdeki iktidardan da düşünce özgürlüğünü, gazetecileri sevmesini bekleyemeyiz. Gazetecileri susturmak için ceza kanunlarını, RTÜK'ü, Basın İlan Kurumu'nu çalıştıracaksın. Susturma politikası iktidar için önemli bir politika" diye konuştu. 20 yıllık süreci iki döneme ayıran Ülgen, birinci dönemi 'Fethullahçılar Dönemi', ikinci dönemi de "AK Parti Yargısı Dönemi" olarak adlandırdığını söyledi. Ülgen, "Birinci dönemde

delil aranıyordu, yoksa delil üretiliyordu. İkinci dönemde ise delile gerek yok. Yakala ve gözaltına al" ifadelerini kullandı.

"ÜLKEDEN KLEPTOKRASİ-YAĞMA DÜZENİ VAR"

Murat Ağirel, gazetecilik yapmanın zor olduğu bir ortamda araştırmacı gazeteciliğin daha zor olduğunu belirtti. Ağirel, "Her şey artık ayakta durabilmek ve yaşayabilmek üzerine kurulmuş. Siyaset yapmaya zorlanıyoruz. Siyaset siyasetçilerin işi. Bu ülkede yolsuzluklar diz boyu haline gelmiş durumda. Bu ülke artık kleptokrasi-yağma düzeni haline gelmiş. Biz gazeteci olarak bunu anlatmak zorundayız" şeklinde konuştu. Sanık olduğu dava sayısının 114 olduğunu söyleyen Ağirel, şöyle konuştu:

"Bu ülkede gazetecilik dediğiniz zaman kalemini canı pahasına savunan insanlar oldu. Uğur Mumcu,

BOŞUNA DEĞİL

CELAL ÜLGEN'DEN ÇARPICI SAPTAMALAR

Abdi İpekçi (ÇGD) Bursa Şubesi'nin ortak düzenlediği basın özgürlüğü ve 2023 seçimleri ele alındı.



Abdi İpekçi, Çetin Emeç, Bahriye Üçok, Ahmet Taner Kışlalı, Necip Hablemitoğlu... Günümüzde ise kalemin sorumluluğundan ziyade korkusu yaşanır hale geldi. Gazetecileri susturabilmek için önce savcılık iddianamesiyle tanıştıyorlar. Ben profesyonel sanığım. Haftanın üç günü Adliyede, diğer günler Göztepe Karakolu'nda çay içiyorum. Verdiğim ifadelerin sayısını unuttum."

"YEREL MEDYA ÖLDÜ VE GÖMÜLDÜ"

ÇGD Danışma Kurulu üyesi Fırat Yılmaz da, Anadolu basınının nicelik ve nitelik bakımından zor durumda olduğunu anlattı. Yılmaz, "Örgütlü yapı yerel medyada olmadığı için biz yıllardır o sistemin çarkları altında eziliyoruz. Yerel medya artık can çekmiyor, yerel medya öldü ve gömüldü" dedi. 2002'den sonra yerel medyanın değişimine değinen Yılmaz, şöyle konuştu:

"Yerel yönetimler kendi içlerinde basın büroları oluşturdular. İkinci Bab-ı Ali olarak adlandırılan Bursa medyaları yavaş yavaş küçüldü. Sadece televizyon haber merkezinde 15-20 muhabir çalışırken belediyelerin basın büroları kanalıyla haber merkezlerinin içi boşaltıldı. Bugün az sayıda kişinin çalıştığı kurumları görüyoruz. Tüm Bursa gazetelerini masanın üstüne koyduğunuzda hepsinin benzer manşetler ve haberlerle çıktığını göreceksiniz. Çünkü aynı basın bürolarından servis edilen haberleri editörler gazetelerinin sayfalarına yerleştiriyorlar."

Konuşmaların ardından Av. Celal Ülgen ve Murat Ağirel dinleyicilerin sorularını yanıtladı. Kapanış konuşmasını Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun yaptı ve konuk konuşmacılara hediyelerini takdim etti. Söyleşiyi Bursa Barosu Başkan Yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin de izledi.

23 NİSAN'I COŞKUyla KUTLADIK



Hani Nazım Hikmet diyor ya “yok edin insanın insana kulluğunu” diye işte “insan, insana kulluk etmemek için hukuku icat etti. Ama hukukun gerçekleşebilmesi için de demokrasiyi... Tabi ki demokrasinin de türlü zaafı ve hataları var. En önemli zaafı da düşmanlarına bile fırsat tanınması. Ancak bu bile demokrasiyi kötülemeye yetmiyor.

Biz biliyoruz ki demokrasinin bütün hastalıkları daha fazla demokrasi ile tedavi edilir. O yüzden biz avukatların parolası hep HUKUK, işaretimiz de DEMOKRASİ’dir...

Bunu gerçekleştirmek için de rehberimiz, bize aklın yolunu ilke edinmemizi ve çağdaş uygarlık yolunda yürümemizi ve bunun üstüne çıkmamızı tavsiye eden Atatürk’tür. Atatürk bu yüzden, akıl ışığıyla, bizim karanlığı her daim delen yıldızımızdır. Ve yıldızlar karanlık gecelerde daha çok aydınlatır geceleri. İşte bu sebeplerle 23 Nisan 1920’nin 103. yıldönümünde;

Egemenliği saraylarda saltanat süren bir zümre veya kişinin elinden alıp millete veren ve akabinde kurulan Cumhuriyetin varlığını da yalnızca kendine bağlamayıp; “Naçiz vücudum toprak olsa da Türkiye Cumhuriyeti ilelebet payidar kalacaktır” diyen, Millet egemenliğinin yegane vücut bulmuş hali olarak öncelikle TBMM’yi gösteren ve bugünü büyük bir öngörü ile bağımsız özgür düşünceli bireyler olsunlar diye geleceğimiz olan çocuklara armağan ve emanet eden, laik demokratik hukuk devletimizin kurucusu GAZİ MUSTAFA KEMAL ATATÜRK’ü ve arkadaşlarını şükranla anıyor, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramımızı kutluyor ve sözlerime başlarken atıf yaptığım Nazım Hikmet’in dizeleri ile son veriyorum.

“Dört nala gelip Uzak Asya’dan
Akdeniz’e bir kısrak başı gibi uzanan
bu memleket bizim!

Bilekler kan içinde, dişler kenetli, ayaklar çıplak
ve ipek bir halıya benzeyen toprak,
bu cehennem, bu cennet bizim.
Kapansın el kapıları, bir daha açılmasın,
yok edin insanın insana kulluğunu,
bu davet bizim.

Yaşamak bir ağaç gibi tek ve hür
ve bir orman gibi kardeşçesine,
bu hasret bizim”

Av.Metin Öztosun
Bursa Barosu Başkanı



Doğum günün kutlu olsun ATAM

19 Mayıs Atatürk'ü
Anma Gençlik ve
Spor Bayramı'nı,
kurtuluş
mücadelesinin
ruhunu taşıyan
meslektaşlarımızla
birlikte kutladık.

Bursa Barosu,
19 Mayıs
Atatürk'ü
Anma, Gençlik ve
Spor Bayramı'nı,

Adalet Sarayı Atatürk Anıtı önünde kutladı. Bursa Barosu önceki başkanlarından Av. Yahya Şimşek ile yönetim kurulu üyeleri, avukatlar ve yakınlarının katıldığı törende konuşan Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, meslektaşlarının ve vatandaşların bayramını kutladı.

Öztosun, şöyle konuştu:

“19 Mayıs 1919, geldikleri gibi giderler diyen büyük bir önderin sonradan bir Anadolu ihtilali ile Cumhuriyet devrimine dönüşecek olan yolun başlangıcındaki attığı ilk adımdır.

19 Mayıs 1919, yok oluş tehdidi ile karşı karşıya kalmış bir ulusun, Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliğinde bağımsızlık ve özgürlük umutlarının mutlak bir inanca dönüştüğü, kurtuluş savaşı ateşinin yakıldığı günün adıdır.

19 Mayıs 1919, onca imkansızlığa rağmen her

zaman bir kurtuluş çaresi vardır diyerek umudu taşımayı ve örgütlemeyi gösteren günün adıdır.

19 Mayıs 1919, kurtuluşun ancak kadın ve erkek el ele omuz omuza verirse gerçekleşebileceğini ve emperyalizme nasıl kafa tutulabileceğini gösteren günün adıdır.

19 Mayıs 1919, emperyalizm altında ezilen ulusların fikir rahimlerine bağımsızlık ve özgürlük tohumunun atıldığı günün adıdır.

19 Mayıs 1919, ne kadar unutturmaya çalışırlarsa çalışsınlar ufkumuzu göz kamaştıran ışıyla aydınlatmaya devam eden Gazi Mareşal Mustafa Kemal Atatürk'ün doğum gününün adıdır.

Tüm bu sebeplerle; bu gün geleceğimizin teminatı ve umudu olan gençlere armağan eden Atatürk'ü ve mücadele arkadaşlarını şükranla anıyor, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik Ve Spor Bayramımızı kutluyorum.”

SPOR

19 MAYIS ATATÜRK KUPASI ANKARA OTTOMANS'IN

**Bursa Barosu'nun organizasyonunda
8 takım mücadele etti**

Bursa Barosu'nda barolar arasında düzenlenen 19 Mayıs Atatürk Kupası'nı Ankara Ottomans takımı kazandı. 8 takımın katıldığı ve üç gün süren turnuvada final maçı İstanbul Barosu ile Ankara Ottomans takımları arasında oynandı. Çetin mücadelenin yaşandığı karşılaşmayı Ottomans 1-0 kazanarak şampiyonluk kupasının sahibi oldu.

Karşılaşma sonunda Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun ve Yönetim Kurulu Üyesi Av. Umut Mısır, İstanbul Barosu ve Ottomans takımlarının oyuncularına madalya taktı. İstanbul Barosu takımının isteği üzerine, ikincilik kupası farkındalık yaratmak amacıyla engelli gence verildi. Şampiyonluk kupasını kaldıran Ottomans takımı oyuncuları ve teknik kadrosu, büyük sevinç yaşarken, 2019 yılından beri bu bugünü beklediklerini söylediler.



Seçim hukuku ve güvenliği eğitimlerimiz ilgi gördü

İlk turu 14 Mayıs, ikinci turu da 28 Mayıs 2023 tarihinde yapılan Cumhurbaşkanlığı ve milletvekili seçimleri öncesinde Bursa Barosu, Seçim Hukuku ve Güvenliği Merkezi kurdu. Seçim öncesi seçim hukuku konusunda avukatları ve talep olması halinde de sivil toplum örgütlerine seçim hukuku ve sandık güvenliği konusunda eğitimler vermek üzere Bursa Barosu Yönetim Kurulu üyeleri Av. Nilay Parlar ve Av. Umut Mısıır, öncelikle Türkiye Barolar Birliği'nce Ankara'da düzenlenen eğitime katıldılar.

Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, yönetim kurulu üyeleri Av. Nilay Parlar ve Av. Umut Mısıır ile YK genç temsilcilerinden Av. Enes Burhan, ilki BAOB Oditoryum'da geniş katılımımla düzenlenen toplantıda, sandık bölgelerinde görev almak isteyen meslektaşlarına, Siyasi Partiler Yasası, Seçim Yasası ve sandık kurullarının, müşahitlerin, görev ve sorumluluklarıyla ilgili bilgilendirme yaptılar. Eğitimler, seçimin ilk turu öncesi iki kez tekrarlanırken, bir kez de Cumhurbaşkanlığı ikinci tur seçimi öncesinde de yinelendi. Eğitim, İnegöl ilçesinde de gerçekleştirildi.



HABER

İŞSİZLİK, DÜŞÜK ÜCRET

VE KAYIT DIŞI İŞGÜCÜNDE REKOR!



BURSA BAROSU, HUKUKUN
EGEMEN OLDUĞU, EŞİT,
ÖZGÜR, ADİL BİR TÜRKİYE
UMUDUYLA, EMEK VE
DAYANIŞMA GÜNÜ'NÜ
KUTLAMAK VE DAYANIŞMA
İÇİN **1 MAYIS**'TA ALANDAYDI.



Bursa Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu, 1 Mayıs İşçi Bayramı öncesi Türkiye'deki tabloyu gözler önüne serdi. Komisyonun açıklamasında ekonomik sorunların faturasının emekçilere kesildiği belirtildi.

Bursa Barosu Başkan Yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin, yönetim kurulu üyeleri Av. Müberra Gülen Aydın ve Av. Umut Mısır ile komisyon üyesi avukatların katıldığı basın açıklamasını, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Başkanı Av. Murat Kaya Kılıç okudu. Kılıç, işçilerin dayanışma ve mücadele günü olan 1 Mayıs'ı, 2023 yılında ekonomik kriz ve deprem felaketinin yıkıcı etkileri altında karşıladıklarını belirterek, "Bir kez daha ekonomik krizin yükü emekçilerin, işsizlerin ve emeklilerin sırtına yıkılmıştır" dedi.

Kılıç şunları söyledi:

"Resmi verilere göre enflasyon oranı son 12 ay için %70 seviyelerindedir. ENAG tarafından yayınlanan raporda ise son 12 aya ilişkin enflasyon oranı %112 olarak açıklanmıştır. Ücretlere yapılan zamlar, gıda-barınma-elektrik-ısınmadaki fiyat artışları başta olmak üzere enflasyon karşısında kısa sürede erimiştir.

Bu koşullarda asgari ücret başta olmak üzere ücretlere yapılan zamların enflasyon oranlarının altında kalması emekçilerin alım gücünü ciddi oranda azaltmıştır. Özellikle asgari ücretle çalışmanın giderek yaygınlaşması ve asgari ücretin fiilen ortalama ücret haline gelmesi, asgari ücrette yapılan yetersiz zammın olumsuz etkilerini arttırmıştır.

GERÇEK RAKAMLAR

TÜİK verilerinde işsizlik oranı %10 olarak tespit edilmiştir. DİSK tarafından yapılan araştırmaya göre ise geniş tanımlı işsizlik oranı %23,4'ü bulmuştur. Genç işsizliği oranı ise %19 olarak tespit edilmiştir. Resmi olarak işsiz kabul edilen yurttaşların %87'si işsizlik ödeneğinden yararlanamamaktadır. Kayıt dışı-güvencesiz çalışma resmi rakamlara göre %30'lara yakındır.

İşgücüne katılma oranı erkeklerde %72,5 iken kadınlarda %36,1'dir. Çalışma yaşamındaki önemli sorunlardan bir diğeri de toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğu görülmektedir.

2022 yılında en az 1843 işçi iş kazalarında hayatını kaybetmiştir. 2023'ün yalnızca ilk üç ayında iş kazalarında hayatını kaybeden işçi sayısı en az 463'tür. Ne yazık ki bu veriler İş

Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun lafzı varlığının yeterli olmadığını, etkin uygulanabilirlik denetimi yapılmadığını göstermektedir.

SENDİKALI ORANI DÜŞTÜ

2003 yılında %58 olan sendikali çalışan oranı bugün %14'lere düşmüştür. Milli güvenlik ve genel sağlık gerekçeleriyle grev ertelemeleri olağan hale gelmiş, sendika özgürlüğü ve güvencesinin içi boşaltılmıştır.

Tüm tabloya bakıldığında; yaygın işsizliğin, düşük ücretli ve kayıt dışı çalışmanın, güvensiz işyeri düzeninin ve sendikasızlaştırılan çalışma hayatının olağanlaştığı, ekonomik sorunların faturasının emekçilere kesildiği görülmektedir.

Yaşanan deprem felaketi ardından alınan tedbirler de yetersiz kalmıştır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarını sağlayamayan depremzedeler günlük yalnızca 133 TL ile hayatını idame ettirmek zorunda bırakılmıştır.

AVUKATLAR AÇISINDAN 1 MAYIS

Meslektaşlarımız açısından bakıldığında da durum farksızdır. Akademik kadronun yeterli olup olmadığı ve hâlihazırda faaliyet gösteren avukat sayısı dikkate alınmaksızın açılan hukuk fakülteleri ile her yıl binlerce avukat mesleğe başlamaktadır. Bu durum mesleğe yeni başlamış ve başlayacak avukatların karşılaştığı zorlukları arttırmıştır. Bağlı çalışma avukatlar arasında hızla yaygınlaşmaktadır. Bağlı çalışan avukatların gelirlerinde de enflasyon karşısında büyük bir erime meydana gelmektedir. CMK ve adli yardım ücretlerinin de angarya düzeyinde oluşu sarf edilen emeği karşılıksız bırakmaktadır. Geline aşamada avukatlar arasında "home office" tipi çalışmanın olağanlaştığı görülmektedir.

Emekçilerin insan onuruna yaraşır koşul ve ücretlerle çalıştığı, istihdama katılımın önündeki fiili engellerin kaldırıldığı, kadın işçilerin eşitsiz uygulama ve mobbinge maruz kalmadığı, Anayasal ve sendikal haklarının tanındığı bir çalışma düzeni talep ve mücadelemiz devam ediyor.

Barolar halkın avukatıdır. Bursa Barosu da emekten yana taraftır. Hukukun egemen olduğu, eşit, özgür, adil bir Türkiye umuduyla 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nü kutluyoruz."

**BURSA BAROSU'NDAN
DÜNYA ÇOCUK İŞÇİLİĞİ
İLE MÜCADELE GÜNÜ
AÇIKLAMASI**

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2002'de çocukların çalışmasını ortadan kaldırmak amacıyla 12 Haziran'ı "Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü" olarak ilan etmesi sonrası tüm ülkelerde çocuklara dair koruyucu düzenlemeler yapılmaya başlandı. Türkiye'de ise bu mücadelenin tersine olacak şekilde, Çıraklık Yasası'yla çocuk işçiliği teşvik edilirken, meslek eğitimi adı altında çocukların ağır sanayii başta olmak üzere birçok alanda çalışmasının önü açıldı.

Kamuoyunda tartışmalı TÜİK verilerine göre 5-17 yaş arasında 720 bin çocuk işçi çalıştırılıyor. Bu sayının içine, sayısı 1,5 milyonu bulan çırak, stajyer ve meslek eğitimi gören öğrenciler dahil değil. Bu sayı yaz aylarında

"HANE HALKI GELİRİ YOKSULLUK SINIRININ ÜZERİNE ÇIKMADIKÇA ÇOCUK İŞÇİLİĞİ DE ARTARAK DEVAM EDECEK"

ise 5 milyona yaklaşıyor. İSİG verilerine göre bu çocukların % 30,8'i tarım, % 23,7'si sanayii, % 45'i hizmet sektöründe çalışırken, geri kalan yüzbinlerce çocuk ise çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında kabul edilen sokakta, küçük ve orta ölçekli işletmelerde, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarını sürdürüyor.

Çocuk işçiliğinin yaygınlaşma yaşı fiilen 13 yaşlara düşmüş durumda. Her yıl yüzbinlerce çocuk çalışma hayatının içine girerek eğitim hayatının dışına çıkmaktadır. Çocuk işçiliği temelde yoksulluk, ücretsiz ve kaliteli eğitime erişememe, göç, yetişkin aile bireylerinin işsizliği, denetim eksikliği, kayıt dışılık, ucuz iş gücü talebinden

kaynaklanmaktadır. Ailelerin gelir düzeyi yoksulluk sınırının üzerine çıkmadıkça çocuk işçiliği de artarak devam edecektir. Kayıt dışı olarak, sosyal güvenceden ve sağlıklı çalışma koşullarından yoksun çalışan bu çocuklar, iş kazası ve meslek hastalığı riskleri altında çalışmalarını sürdürüyorlar. 2022 yılında 61 çocuk, iş cinayetlerinde hayatını kaybetti. Çocukların, çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltten, yaşamsal, fiziksel ve zihinsel gelişimine zarar veren çocuk işçiliği kabul edilemez. Çocuğun kendini geliştirmesi, bunun için olanakların oluşturulması, çoğaltılması ve ona zarar verecek durumların önlenmesinde başta devlet olmak üzere tüm toplumun da sorumluluğu bulunmaktadır. Çocuk işçiliğinin önüne geçmek için çocuk işçiliği bir bütün olarak ele alınmalı ve 18 yaşına kadar tüm çocukların çalışma hayatına katılmasını önleyici etkin önlemler alınmalı, denetimler yapılmalı, çocuk emeğinin sömürüsü sona erdirilmeli, çocukların sağlıklı ve mutlu bir geleceğe hazırlanabilecekleri koşulları yaratmak için mücadele edilmelidir.

BURSA BAROSU BAŞKANLIĞI



ALEVİLERE HAKARET EDEN DİN BİLGİSİ ÖĞRETMENİNİN YARGILANMASINA BAŞLANDI

Bursa'nın Osmangazi İlçesi'ndeki Hürriyet Anadolu Lisesi'nde ders sırasında öğrencilere "Alevilerin gittikleri yol yol değil, çocuğu alevi ailelerde çocuğun babasının kimden olduğu belli değildir, bir kız ile erkek çocuğunun yan yana bulunması zinadır" gibi sözler sarf eden Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni M.C.'nin yargılanmasına Bursa 14. Asliye Ceza Mahkemesi'nde başlandı.

"Halkın bir kesimini sosyal sınıf din mezhep cinsiyet, bölge farklılığına dayanarak alenen aşağılama" suçlamasıyla Bursa Barosu İnsan Hakları Komisyonu Başkanı Av. Kemal Özgür Yetkin'in ihbarı üzerine hakkında iddianame düzenlenen öğretmen M.C. duruşmaya katılmadı. Duruşmada hazır bulunan müştekiler Serkan Gizir ve Yazgülü Gizir'i Bursa Barosu İnsan Hakları Komisyonu Başkanı Av. Kemal Özgür Yetkin temsil etti. Bursa Barosu Başkan Yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin, İnsan Hakları Komisyonu Başkan Yardımcısı Av. Eser Cem Kara ve Bursa İnsan Hakları Komisyonu üyesi Av. Kardelen Akgün de duruşmaya katıldı.

Duruşmada, şüpheli öğretmenin, mezhepsel ayrım gözeterek üzerine atılı suçu işlediğinin anlaşıldığı belirtilerek, TCK'nın 216/2 maddesi gereğince 6 aydan 1 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılması talebini içeren iddianame kabul edildi.

Müştekilerden Serkan Gizir, duruşmada verdiği ifadede, "...kızım Hürriyet Anadolu Lisesi 10. sınıf öğrencisidir. Kızım bir süredir Din Kültürü öğretmeni M.C.'in farklı söylemleri olduğunu bize söylüyordu. 'Bir kız ve bir erkek çocuğu ders dışında konuşursa zina yapmış sayılır. Alevilerin gittiği yolun yanlış olduğunu düşünüyorum' şeklindeki sözlerini bize söyledi. Yaklaşık 1 hafta sonra ise kızım eve ağlamaklı geldi. Bu sefer de öğretmenin 'Alevilerin sapkın düşünceli kişiler olduğu'nu iddia eden sözler söylediğini bize ilettiler. Biz de bunun üzerine müdür ile iletişime geçtik. Yine sanık, sınıf ortamında aynı konuyu anlatırken 'kimin çocuğunun kimden olduğu belli değil' şeklinde söz söylemiştir. Ancak ben bunları, kızımın anlatımlarından biliyorum"

dedi.

Av. Kemal Özgür Yetkin, sanığın atılı suçu tüm unsurları ile işlediğini, ayrıca savunmasının Karacabey'de alınmasının doğrudanlık ilkesine aykırı olduğunu söyledi ve sanığın savunmasının asıl mahkemesinde alınmasını talep etti.

Bursa Barosu Vekilli Av. Aslı Evke Yetkin de, Avukatlık Kanunu gereği müştekilerin başvurusu üzerine ihbarda bulunduklarını söyledi ve "Söz konusu suç nefret suçu kapsamındadır. Kişinin eğitici olması, suçun sınıf ortamında işlenmiş olması, toplumda infial uyandırmış olması dikkate alınarak suçtan zarar gören kavramının da Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere geniş bir şekilde yorumlanarak Bursa Barosu'nun da suçtan zarar gördüğü ortadadır. Sanıktan şikayetçiyiz, davaya katılmak istiyoruz" dedi.

Av. Eser Cem Kara da Bursa Barosu İnsan Hakları Komisyonu adına davaya katılma talebinde bulunduklarını, sanığın yapmış olduğu eylem ile halkın bir kesimini din mezhep olarak ayırarak, ayrımcılık ve nefret suçu işlediğini belirtti ve sanığın cezalandırılmasını talep etti.

Tanık öğrencilerin de ifadesini alan mahkeme, katılma taleplerini bir sonraki celse değerlendirmek üzere duruşmayı 26 Ekim 2023 tarihine erteledi.



KÖRFEZİME DOKUNMA

Körfezime Dokunma' çağrısıyla aralarında Bursa Barosu'nun da bulunduğu davacılar tarafından başlatılan hukuki süreçte geçtiğimiz günlerde 2 ayrı dava dosyası kapsamında MKS Marmara Entegre Kimya Sanayi AŞ firmasında keşif ve bilirkişi incelemeleri yapıldı.

Davada hem davacı asil hem de davacı kişiler vekili olarak yer alan Bursa Barosu Yönetim Kurulu Üyesi Av. İsmail İşel hukuki sürecin sonuna kadar takipçisi olacaklarını, davalardan olumlu sonuç almayı umduklarını belirtti. İşel, davaların varlığı nedeniyle firmanın da henüz deniz deşarjı projesi inşaatına başlamadığını, firma yetkililerine bu projeden vazgeçmeleri çağrısını yapılan keşiflerde de yinelediklerini söyledi. Dava dosyalarından yapılan yerinde keşiflere Av. İsmail İşel'in yanı sıra Bursa Barosu'nu temsilen Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu Başkanı Av. Eralp Atabek, Gemlik Belediyesi'ni temsilen Av. Ekin Ezgi Bekmezci ile Kimya Mühendisleri Odası'nı temsilen Bursa Şubesi



İl. Başkanı Vedat Sezer katıldı.

Dava konusu derin deşarj projesinin bölgenin havasına, suyuna, toprağına, yıkıcı zararlar vereceği belirtilerek alınan bilimsel raporlara dayalı şekilde karşı çıkmış, 5000 civarında vatandaş da projeye dayanak yapılan plan değişikliklerine karşı bakanlık nezdinde itirazlarda bulunmuştu. Tüm bu bilimsel temelli akademik ve toplumsal itirazlara rağmen davalı Çevre,

Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı ve davalı müdahil firmaca projeden vazgeçilmemesi üzerine Nisan/2022 ayında BAOB binası önünde yapılan basın açıklamasından sonra Bursa Barosu, TMMOB Mimarlar Odası Bursa Şubesi ve Doğayı Çevreyi Koruma ve Doğa Sporları Derneği (DOĞADER), Gemlik Belediye Başkanı Mehmet Uğur Sertaslan,

Gemlik Belediyesi Başkan Yardımcısı Mert Dimili ve İsmail İşel tarafından iptal dava açılmış, yargılama sırasında Gemlik Belediye Başkanlığı ve TMMOB Kimya Mühendisleri Odası Bursa Şubesi de davacılar yanında davaya müdahil olmuşlardı.



KİRAZLIYAYLA DAVASINDA YENİDEN BİLİRKİŞİ İNCELEMESİ



Yenişehir Kırazlıyayla Köyü'nde Meyra Madencilik şirketi tarafından yapımına başlanan çinko-kurşun-bakır zenginleştirme tesisi ve atık barajı projesi için "ÇED olumlu" kararının iptali davasında verilen ret kararını ikinci kez bozan Danıştay kararından sonra keşif ve bilirkişi incelemesi yapıldı. Bu sırada atık-pasa depolama alanları, maden ocağı, zenginleştirme gezilirken uzmanlar yatırımcının teknik personelinden bilgi aldı, taraf avukatları anlatımda bulundu.

Yaklaşık 3 saat süren keşfe katılan Bursa Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu Başkanı Av. Eralp Atabek ve başkan yardımcısı Av. Osman Atalay Akman, sonrasında köylülere hukuki süreç hakkında bilgi verdiler.

LE BALLON ROUGE: (KIRMIZI BALON)

Yönetmen & Senaryo: Albert Lamorisse

Görüntü Yönetmeni: Edmond Sechan

Müzik: Maurice Le Roux Ses: Pierre Vuillemin

Kurgu: Pierre Gillette

Oyuncular: Pascal Lamorisse, Georges Sellier, Wladimir Popof, Paul Perey, Renée Marion, Sabine Lamorisse, Michel Pezin

1956 / 34' / Fransa



Stj. Av. Kübra KORKMAZ

“Bir balonun uçmasının ardındaki sebep balonun içindeki hava gazının havadan hafif olmasıdır” bilgisine sahipseniz artık büyümüşsünüzdür. Çünkü büyümek bir anlamda bilinmezliğin yarattığı gizemin yerini bilmenin verdiği olgunluğun almasıdır.”

Yeni Gerçeklik akımının ardından 1950’li yıllarda

Fransa’da ortaya çıkan Yeni Dalga; stüdyoda çekilen tek tip bir kurgu yansıtmak yerine, hikaye anlatım tarzını benimseyip yaşanan yerlere Paris sokaklarına inmişti.

1956’da çekilmiş olması ve Yeni Dalga Akımı içerisinde değerlendirilebilecek bir film olan Le Ballon Rouge (Kırmızı Balon) En iyi Özgün Senaryo dalında ödül almanın yanı sıra 34 dakikalık kısa film olmasına karşın bu kategori dışında diyalogsuz Oscar kazanabilmiş tek kısa film.

Küçük bir çocuğun kırmızı bir balon ile yaşadığı arkadaşlığı anlatan filmin oyuncu kadrosunda yönetmen Albert Lamorisse’nin kendi çocukları

yer alıyor.

2. Dünya Savaşı’nın izlerini taşıyan Paris sokaklarında yıkık ve yorgunluğun izlerini taşıyan binalar, işlerine giden insanlar, yeni açılan dükkanlar, savaşın izlerinin hala atlatılmaya çalışıldığı bu sokaklarda, geçmişin karamsarlığını hissederken, Pascal’a giydirilen kıyafette olduğu gibi gri...

Sabah, alacakaranlıkta Paris’in en ünlü

semtlerinden Montmartre’da küçük bir erkek çocuğu elinde çantası ile okula gitmektedir. Sokakta onu izleyen kedi dışında hiç kimse yoktur. Bu noktada, okul yolu yalnızlık teması ile pekişmiştir. Çocuk sorumluluklar edinmiştir, okula zamanında gitmelidir. Paris’in eski, hiç değişmeyen, kendine özgü sokak fenerleri eşliğinde merdivenlerden inerken onlardan birisine takılmış kocaman kıpkırmızı bir balon görür ve onu lambanın demirinden kurtarır. Balon bir uçan balondur ve işte tam bu sahnede aralarında bir oyun başlar. Balon onun kendisini yakalamasını, ipini tutmasını



istemiyormuş gibi yapar. Çocuk onu tutmak ister, balon uzaklaşır; çocuk umursamaz gözüdür, balon onu takip eder. Aralarındaki ilişki sanki kovalamaca oynayan, yakalanmak istemeyip de yakalanan iki arkadaş ilişkisi gibidir. Çocuk nihayet saklanır ve aniden ortaya çıkıp balonu ipinden tutar ama otobüse onunla binemez. Çaresizlik içindedir ama yine de hemen çözüm bulur, kırmızı balonu sıkıca tutar ve koşarak okula gider. Bu sahne yeni başlayan bir ilişkinin sıcaklığını ve umutlarını çok güzel yansıtan bir sahnedir.

Pascal ve Kırmızı Balon, antika eşyaların, resimlerin satıldığı sokaklarda dolaşırlar... Resimler arasında elinde çember tutan bir kız çocuğu portresi de vardır. Burada hoş bir sinema büyüsü olur. Pascal resimdeki kendinden kuşaklar önceki çemberli kız çocuğunu izlerken, biz de Kırmızı Balon'lu Pascal'ı izleriz.

Ardından Pascal ve Kırmızı Balon sokaklarda yine arkalı önlü yürürlerken Kırmızı Balon, küçük bir kız çocuğunun elindeki Mavi Balon'un peşine takılır. Pascal Kırmızı Balon'u alıp döner ama bu defa da Mavi Balon, Kırmızı Balon'un peşinden gelir. Sonunda kız çocuğu koşarak gelir ve kendi balonunu alır, herkes kendi balonuyla yürür, ayrılırlar... Peki bu aşk mıdır yoksa öncelikle bizim gibi olanların mı yanında olmak isteriz? Acaba özgürlük isteği mi bulaşıcıdır? Sonunda dostluk mu kazanır ya da hangi tercihler ağır basar? Nereye ait olduğumuzu veya kiminle yürüyeceğimizi belirleyen nedir?

Tesadüfen gelişen bu dostluğun; alışık olduğumuz kalıplarla (insan, hayvan)vs. değil de bir nesneyle iletişim kurması. Film boyunca otorite olarak simgelenen okul müdürünün kırmızı balonla okula girmesine izin vermemesi eve döndüğünde annesi tarafından da veto edilmesi ve arkadaşlarının ilk önce merak ve sonra kıskançlık duygusuyla balonu ele geçirmeye çalışması ve amaçlarına ulaşması.



Anlattığım bu gibi faktörler aralarındaki bu dostluğu alışılmış imgeler yerine çocuğun gözünden gerçeklik algısıyla sunulmuş olması filmi diğerlerinden ayırıyor. Son sahne kentin her yerinden renk renk balonlar iplerinden kurtulup özgürce

uçmaya başlıyorlar. Özgürce uçan balonlar başkalarının hayallerini, umutlarını, Pascal'ın yalnız olmadığını, hayallerinin peşinden gitmesini aksi halde filmin başlangıcındaki o atmosfere geri döneceğini hatırlatır gibi. Bu görüntü filmin ikonik fotoğraflarından biri de aynı zamanda...

Çocuğun dünyasından anlatılan bu kısa film toplum, otorite figürleri arasında yaşadığı çatışma, kurmuş olduğu gerçeklik algısının kimse tarafından inanılmaması ama sonunda umudun var olduğunu, aralarındaki bağın kendilerine ait dünyalarında devam ettireceklerini Paris sokaklarında herkesin görebileceği o manzara ile görüyoruz. Bir çocuğun gözünden toplumsal perspektifi bu kadar güzel anlatan, çocukluğumuzu hatırlatıp, umudun hiçbir zaman kaybolmayacağını ikonik sahneler ve simgeler halinde anlatan 34 dakikalık kısa film Le Ballon Rouge her zaman özel bir film olarak kalacak. Hatırlattığı ve hatırlamamız gereken birçok şey için...

NOT: Bu yazı 6 Şubat Kahramanmaraş merkezli yaşanan deprem öncesinde yazılmıştır. Gördüğüm bir video; hayatını kaybeden çocukların bulunduğu enkazların üstüne balonların konulduğu an itibari ile tarifsiz duygular yaratmış, onlara ithaf etme gereği duyduğum için revize edilmiştir.

George Carlin "Tarihimizin en acı yanlarından biri, kendini ne kadar tekrar ettiğidir." sözünü hatırlatmakla beraber hayalleri, umutları, yaşayabilecekleri "anları" olan geleceğimiz için bilinçli ve önlenebilir tedbirler alarak yaşadığımız acı olayların tekrar etmemesi için çabalamak "onlar için yapılacak en güzel şey olacaktır."



CAYMA PARASI

Av. Dr. Jur. Mevci ERGÜN

I. KAVRAM

Sözlükte, cayma parası; kişiye sözleşmenin yapılması sırasında verdiği şeyi (parayı) yitirme pahasına dilediği zaman sözleşmeden dönme hakkını sağlayan bir paradır, şeklinde tanımlanmaktadır.¹

Doktrinde cayma parasının çeşitli benzer nitelikte tanımları yer almaktadır. Bir kısım yazara göre cayma parası; sözleşme kurulurken taraflardan biri diğer tarafa bir miktar para verir ve bu paranın kendisinde kalması koşuluyla dilediği zaman sözleşmeden dönme hususunda onunla anlaşır, pişmanlık akçesi söz konusu olur.² Kanımıza nazaran da cayma parası; taraflara, borcun ihlâli koşulu aranmaksızın, karşılığında sözleşmeden serbestçe cayabilme yetkisi veren bir miktar parayı ifade eder (TBK m. 178).

II. HUKUKİ NİTELİĞİ VE İSPAT YÜKÜ

1. HUKUKİ NİTELİĞİ

TBK'nın 178 inci madde hükmüne göre; "Cayma parası kararlaştırılmışsa, taraflardan her biri sözleşmeden caymaya yetkili sayılır; bu durumda parayı vermiş olan cayarsa verdiğini bırakır; almış olan cayarsa aldığı iki katını geri verir." Cayma (Dönme) hakkı niteliği itibarıyla bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu hak tek taraflı varması gerekli bir irade beyanıyla kullanılır.³ Karşı tarafın hakimiyet alanına ulaşmaz hüküm ve sonuçlarını doğurur.⁴ Bir sözleşmede cayma parası kararlaştırılmışsa, taraflardan her biri, borcun ihlâli koşulu aranmaksızın sözleşmeden caymaya yetkili sayılır yani, sözleşmeden cayma hakkına sahiptir. Cayma parasının kararlaştırıldığı bir sözleşmede, taraflar, borcun ihlâli koşulu aranmaksızın seçimlik yetkiye sahip olup; ya sözleşmeyi ifa ederler ya da cayma parasını ödeyerek sözleşmeden cayabilirler.

1- Türk Hukuk Lûgatı, s.206

2- Von Tuhr/Escher, s.288; Bucher, s.517; Keller/Schobi, I, s.115; Gauch/Schluep, II, N.3985; Schwenger, s.398; OR-Ehret, Art.158, N.11; Tunçomağ, s.698; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altın, s.340-341; Oğuzman/Öz, B.2, s.886 (Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s.1180 Naklen)

3- Bucher, s.517 (Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s.1180 Naklen)

4- Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s.1180

Borçlunun sözleşmeden dönmesinin yaptırımının sadece cayma parası ile sınırlı tutulmasının dürüstlük kuralına aykırı olduğu durumlarda, alacaklının cayma parası dışında kalan zararlarını da tazmin edebileceği kabul edilmektedir.

Cayma parası, asıl borç ilişkisinin fer'i niteliğindedir.⁵

Cayma parasının ne zaman verileceği açık bir şekilde belirtilmemiş ise de işin niteliği gereği TBK m 177'de düzenlenen bağlanma parası gibi sözleşme yapılırken verilmesi uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Günlük hayatta kaparo olarak adlandırılan ödeme esasen bağlanma parası değil cayma parasıdır.⁶ Cayma parası verilerek elde edilen dönme hakkı, en geç sözleşmeden doğan asli edimlerin ifasından önce kullanılmalıdır. Örneğin, taşınmaz kirasında kiracı taşınmaza yerleştikten sonra dönme hakkının kullanılmasının mümkün olmaması gerekir.⁷

2. İSPAT YÜKÜ

A. Genel Kural

Taraflar arasında, sözleşme kurulurken ödenen paranın, bağlanma parası veya cayma parası olup olmadığı konusunda uyuşmazlıkların bulunması olasıdır.

Genel kural olarak, böylesi bir uyuşmazlığın çözümlenmesinde, sözleşme kurulurken ödenen paranın, cayma hakkının dayandığı cayma parası olduğunu iddia eden kimse yani, kendi lehine hak çıkaran, verilen paranın cayma parası olarak verildiği olguların varlığını ispatla yükümlüdür (TMK m.6; HMK m.190/I).⁸

B. Genel Kuralın İstisnaları

Ancak yukarıda açıklanan genel kuralın bazı istisnaları bulunmaktadır. Aşağıda belirtilen durumlarda istisna olarak ispat yükü, cayma

parasının geri verilmesini bir olguya dayandıran tarafa değil, o olgu aleyhine olan karşı tarafın üzerindedir:

a) Normal durumun aksinin ispatı

Normal bir duruma dayanan taraftan, ileri sürdüğü iddiasını ispat etmekle yükümlü sayılmaz; aksine olarak, ispat yükü normal durumun aksini ispat eden karşı tarafa ait olur. Örneğin; bir sözleşmede cayma parası kararlaştırılmışsa, taraflardan her biri sözleşmeden cayma yetkisine sahiptir (TBK m.178). Bu durumda, parayı alanın sözleşmeden cayması halinde, parayı verinin, parayı alandan aldığı için iki katını geri vermesini istemesi, normal bir durumdur. Taraflar arasında, sözleşme kurulurken ödenen paranın, bağlanma parası veya cayma parası olup olmadığı konusunda taraflar arasında doğan uyuşmazlığın çözümlenmesinde, normal durumun aksini iddia eden parayı alan, ispatla yükümlüdür.

b) İspat yükünün kanunda belirlendiği haller

Bazı hallerde bir vakiayı kimin ispat etmesi gerektiği (ispat yükü), özel bir kanun hükmü ile belirlenmiştir. Kanun bu halleri saklı tutmuştur. (TMK m.6; HMK m.190/I). Bu hallerde ispat yükünün (genel kurala göre) kime düştüğünü araştırmaya gerek yoktur; ispat yükü, özel kanun hükümlerinde yazılı olan kimselere düşer.⁹

Bu yaklaşım, cayma parası konusu için de geçerlidir.

Cayma parası verildikten sonra, taraflardan biri için kanunda düzenlenmiş bir sözleşmeden dönme hakkı doğarsa ve bu hakka dayanılarak sözleşmeden dönülürse, artık Türk Borçlar Kanunu'nun 178'inci maddesi uygulanmayacaktır.¹⁰ Bu durumda cayma parasını veren kişi cayma parasının iadesini isteyebilir. Cayma parasını alan kişi de, aldığı için

5- Aynı yönde görüş için bkz., Tekinay, S.S./Akman, S./Burcuoğlu, H./Altop, A.: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, B.7, İstanbul 1993, s.341 (Caya Parası Ve Cayma Parasının Tenkisi hakkında, Hukuk Bülteni, 04.05.2020, <https://parensislaw.com.blok>, Erişim tarihi: 01.06.2023 Naklen)

6- Oğuzman/Öz, s. 525 (Cayma Parası Ve Cayma Parasının Tenkisi Hakkında, Hukuk Bülteni, 04.05.2020, <https://parensislaw.com.blok>, Erişim tarihi: 01.06.2023 Naklen)

7- Oğuzman/Öz, age., s.526 (Cayma Parası Ve Cayma Parasının Tenkisi Hakkında, Hukuk Bülteni, 04.05.2020, <https://parensislaw.com.blok>, Erişim tarihi: 01.06.2023 Naklen)

8- Aynı yönde görüş içeren Yargıtay içtihat metni için bkz., Yargıtay 19. Hukuk Dairesi, 26/02/2016 Tarih, 2015/12526 Esas ve 2016/3207 Karar sayılı içtihat metni, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (erişim tarihi: 31.05.2023); Aynı yönde Yargıtay 19. Hukuk Dairesi, 10.06.2014 Tarih, E/K. 7981 - 10799 sayılı içtihat metni, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (erişim tarihi: 31.05.2023)

9- Kuru/Arslan/Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku*, s.363

10- Bucher, Eugen: *Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil ohne Deliktstrecht*, 2. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Schulthess, Zürich 1988, s.517; Ehrat, Felix R.: *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, Art. 1-529 OR, 5. Auflage, Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel 2011, BSK, s. 874 kn. 2, kn. 12; Krauskopf, Frédéric: *Präjudizienbuch OR, Die Rechtsprechung des Bundesgerichts*, (Herausgeber: Peter Gauch, Victor Aepli, Hubert Stöckli), 7. nachgeführte und erweiterte Auflage, Schulthess, Zürich 2009, *Präjudizienbuch OR*, s. 443, kn. 2 (Yağcıoğlu, agm., s. 1241 Naklen)

iki katı tutarını değil, aldığını iade edecektir. Örneğin, cayma parası verildikten sonra borçlu temerrüdüne ilişkin hükümlere göre sözleşmeden dönülmesi hali böyledir.¹¹

III. SÖZLEŞMEDEN CAYMA YETKİSİ VE PARANIN İADESİ

1. SÖZLEŞMEDEN CAYMA YETKİSİ

Bir sözleşmede cayma parası kararlaştırılmışsa, taraflardan her biri, borcun ihlâli koşulu aranmaksızın, bu sözleşmeden caymaya yetkili sayılır (TBK m.178).

2. PARANIN İADESİ

A. Sözleşmede Cayma Yetkisinin Kullanılmasında

Bir sözleşmede cayma parası kararlaştırılmışsa, taraflardan her birinin borcun ihlâli koşulu aranmaksızın, sözleşmeden cayma yetkisini kullanması durumu, aşağıda ikili ayırım halinde incelenmiştir.

a) Parayı vermiş olan sözleşmeden cayarsa

Bir sözleşmede cayma parası kararlaştırılmışsa, taraflardan parayı veren borcun ihlâli koşulu aranmaksızın, bu sözleşmeden cayarsa, verdiği cayma parasını parayı almış olana bırakır (TBK m.178).

Bu sebeple, parayı verenin, borcun ihlâli koşulu aranmaksızın, sözleşmeden cayması halinde, üstleneceği miktar sözleşme kurulduğunda verdiği para ile sınırlıdır.¹²

b) Parayı almış olan sözleşmeden cayarsa

Bir sözleşmede cayma parası kararlaştırılmışsa, taraflardan bu parayı almış olan borcun ihlâli koşulu aranmaksızın, sözleşmeden cayarsa, aldığının iki katını parayı verene geri verir (TBK m.178).

Bununla beraber, parayı alanın, sözleşmeyi haksız olarak sona erdirmesi yani, cayması halinde, ayrıca parayı verene cayma parasını da

iade etmesi gerekir.¹³

B. Sözleşmenin Şekline Bağlı Sebeplerle

TBK'nın 12/I madde fıkra hükmüne göre; “Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir.”

Bu hüküm uyarınca, Türk Borçlar Hukukunda kural olarak, sözleşmelerin şekle bağlı olmaması ilkesi kabul edilmiştir. Bu durumda, şekil serbestisi ilke olup, kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil istisnadır. Bu sebeple, şekle tabi sözleşmeler, sadece kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen sözleşmelerdir.

Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şekli niteliğinde olup, öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler geçersizdir (kesin hükümsüzlük) (TBK m.12/II).

Şekle tabi sözleşmeler, sadece kanunda yazılı (adi yazılı) şekilde yapılması öngörülen sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler için öngörülen yasal şekil, kural olarak geçerlilik şekli niteliğindedir.

Yasal yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de, yazılı şekle uyulması zorunludur. Ancak, sözleşme metniyle çelişmeyen değişiklikler yani, tamamlayıcı yan hükümler niteliğindeki değişiklikler, bu kuraldan istisnadır (TBK m.13/I).

Söz konusu kural, yazılı (adi yazılı) şekil dışındaki geçerlilik şekilleri, örneğin; resmî senet düzenleme ve imzaların noterce onaylanmasının zorunlu olduğu hukuki işlemler hakkında da uygulama görür (TBK m.13/II).

Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şekli niteliğinde olup, öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler geçersiz (kesin hükümsüzlük) olacağından, bu sözleşmeler çerçevesinde verilen cayma parası diğer taraftan geri verilmesi (iadesi) istenebilir (TBK m.12/II).¹⁴

C. Sözleşme İçeriğine Bağlı Sebeplerle

11- Bucher, s. 517; Becker, Kommentar, s. 739, kn. 9; Ehrat, BSK, s. 874, kn. 2; Tandoğan, age., s.36; Oğuzman/Öz, s. 542; Erdem, s. 673 (Yağcıoğlu, agm., s. 1241 Naklen)

12- Aynı yönde görüş içeren Yargıtay içtihat metni için bkz., Yargıtay 3. Hukuk Dairesi, 31.05.2017 Tarih, E/K. 2060 - 8732 sayılı içtihat metni, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (erişim tarihi: 31.05.2023)

13- Aynı görüşü içeren Yargıtay içtihat metni için bkz., Yargıtay 15. Hukuk Dairesi, 22.01.2015 Tarih, 2014/6685 Esas ve 2015/335 Karar sayılı içtihat metni, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (erişim tarihi: 31.05.2023)

14- Aynı görüşü içeren Yargıtay Hukuk Genel Kurulu içtihat metni için bkz., Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.09.2022 Tarih, 2020/551 Esas ve 2022/1147 Karar sayılı içtihat metni, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (erişim tarihi: 31.05.2023)

TBK'nın 26 ncı madde hükmü uyarınca; "Taraflar bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler."

Ancak, bu madde hükmünde öngörülen sözleşme özgürlüğü ilkesinin sınırlarının aşılmasının yaptırımı niteliğindeki aşağıdaki hallerde, sözleşme kurulurken bir kimsenin vermiş olduğu para yani, cayma parasının, parayı almış olan tarafından parayı verene iadesi gerekmektedir:

a) Kesin hükümsüzlük

Hukuki işlem, geçerlik unsurlarından yoksun ise, geçerli sayılmayacağı gibi, bu geçersiz işlemin (sözleşme gibi) yapılmasından sonra onay (rıza) verilmesi de geçerlik kazandırmaz (TBK m.27).

Hukuki işlemin, geçerlik unsurlarının yokluğunun yaptırımı kesin hükümsüzlük olup, bu geçersizlik hakim tarafından resen dikkate alınır.

Sözleşmenin kesin hükümsüz (butlan) olması halinde, verilen cayma parasını alan kişinin, aldığı parayı sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre parayı verene iade etmesi gerekir (TBK m. 77-82).¹⁵

b) Aşırı yararlanma

Bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumdan kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören durumun özelliğine göre sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin (Örneğin; cayma parası) geri verilmesini (iadesini) isteyebilir (TBK m.28/I).

c) İrade Bozukluklarında

İki veya daha fazla tarafın, belirli bir hukuki ilişkiyi ya da hakkı sağlamaya, değiştirmeye yahut sona erdirmeye yönelik iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla sözleşme kurulur (TBK m.1/I).

İrade sakatlığı söz konusu ise, hukuki işlemin özü ve temel kurucu unsuru olan iradenin oluşumunda bir bozukluğun olması veya normal olarak meydana gelen bir iradenin

açıklanmasında (beyanında) istem dışı bir durumun bulunması hallerinde ortaya çıkar ki, böyle durumlarda, hukuki işlem istenilen hukuki sonucu doğurmaz. Dolayısıyla, irade sakatlığı kavramını; hukuki işlem yapılırken, bu işlemi yapan kişi veya kişilerin iradelerinin oluşumu veya açıklanması aşamasında ortaya çıkan bozukluklar, şeklinde tanımlamak mümkündür.

3. SEBEPSİZ ZENGİNLEŞMEN DOĞAN BORÇ İLİŞKİLERİNDE

Haklı bir sebep olmaksızın, sözleşme kurulurken bir kimsenin vermiş olduğu para yani, cayma parası ile zenginleşen taraf, bu zenginleşmeyi karşı tarafa geri vermekle yükümlüdür (TBK m.77 vd.).

TBK'nın 136/II'nci madde fıkra hükmü, cayma parası için de geçerlidir. Bu sebeple, edimin imkânsızlaşması durumunda, cayma parası geri istenemeyecek, verilmiş olan cayma parasının da iadesi gerekecektir. Zira, borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı bir sebeple yani, kusuru olmaksızın imkansızlaşırsa, borç sona erer (TBK m.136/I).

IV. CAYMA PARASININ İNDİRİLEMESİ

TBK ve diğer kanunlarda, cayma parasının aşırı olduğuyla ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

TBK'nın 182/III üncü madde fıkra hükmüne göre;" Hâkim, aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir."

Ancak, aşırı cezai koşuluna ilişkin bu kural, kıyas yolu ile cayma parası hakkında uygulanamaz.

Cayma parasının aşırı yüksek olması sebebiyle indirilmesi istenemez ve hâkime bu hususta bir yetki de tanınmamıştır.¹⁶ Ancak doktrinde bazı yazarlar, hâkimin aşırı ceza koşulunu indireceğine ilişkin hükmün (TBK m. 182/III; 818 sayılı BK m. 161/III; OR 163/III) kıyas yoluyla cayma parasına da uygulanabileceğini ifade

15- Aynı yönde görüş içeren Yargıtay Hukuk Genel Kurulu içtihat metni için bkz., Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.09.2022 Tarih, 2020/551 Esas ve 2022/1147 Karar sayılı içtihat metni, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (erişim tarihi: 31.05.2023)

16- Aynı yönde görüş için bkz., Gauch/Schluep/Schmid/Emmeneger, s. 323, kn. 3867; Pietruszak, Thomas: Kurzkommentar OR, Art. 1-529, (Herausgeber: Heinrich Honsell), Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel 2008, s. 632, kn. 6; Tunçomağ, (Cezai Şart), s. 142; Feyzioğlu, (Borçlar), s. 381; Eren, s. 1217; Yıldırım, age., s. 380; Oğuzman/Öz, age., s. 541; Ayan, s. 79; Erdem, s. 678 (Yağcıoğlu, agm., s. 1242 Naklen)

etmişlerdir.¹⁷

Yargıtay da, indirim yapılamayacağı şeklindeki görüşünde olup, bağlanma parasının, cayma parasının ve ceza koşulunun birbirinden nitelik olarak farklı olduğunu, ilgili hükümlerin de birbirinden tamamıyla ayrı olduğunu kabul etmiştir. Dolayısıyla, yerinde olarak, ceza koşulundaki indirime ilişkin hükmün kıyas yoluyla cayma parası için uygulanmayacağını kabul etmiştir.¹⁸

V. CAYMA PARASINININ MAHSUBU

1. ASIL BORÇTAN CAYMA PARASININ MAHSUBU

Taraflar arasında kurulan sözleşmede cayma parası kararlaştırılmışsa, parayı veren

17- Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, age., s. 341; Wolfer, s. 88 kn. 272, s. 98 kn. 294. Reisoğlu da, Türk Borçlar Kanunu'nun 182'nci maddesinin üçüncü fıkrasını kıyasen uygulamanın kanun koyucunun amacına tamamıyla uygun olacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla Reisoğlu'na göre de, hâkim aşırı gördüğü cayma parasını re'sen indirebilmelidir. Bkz., Reisoğlu, s. 455. Koller'e göre de cayma parası için de, OR 163/III'ün (TBK m. 182/III) kıyasen uygulanması mümkün olmalıdır. Yazar, sözleşmenin ifasına kusurlu şekilde engel olunması sebebiyle cayma parasının muaccel olması durumunda, bunun sadece cayma parası olmaması, ceza koşulu (ifayı engelleyen ceza koşuluWandelpön) olması sebebiyle, OR 163/III'ün kıyasen değil, doğrudan uygulanacağını da ifade etmiştir. Bkz., Koller, s. 82, s. 82 dn. 14. Ehrat da, "Draufgeld" olarak adlandırılan bağlanma parasının (asil borçtan mahsup edilmeyecek olan bağlanma parasının) aynı zamanda peşin ödenmiş sözleşme cezası niteliğinde olması halinde, aşırı nitelikte ise, OR 163/III hükmünün kıyasen uygulanmasıyla indirilebileceğini ileri sürmüştür. Bkz. Ehrat, BSK, s. 874, kn. 5 (Yağcıoğlu, agm., s. 1242 Naklen) 18- Yargıtay YHGK, T. 24.1.1970, E. 1966/4-1348, K. 1970/50, "Davacının, davalıya sözleşme gereğince yaptığı ödemelerin cayma akçesi olduğu bir gerçektir. Böyle olunca, ceza şartında olduğu gibi kıyas yoluyla indirme yapıp yapılamayacağı çözümlenmelidir. BK.nun pey akçesi zımanı rücuu (cayma akçesini) düzenleyen 156. maddesiyle ceza şartından söz eden 158 ve sonraki maddeleri birbirinden tamamıyla ayrı niteliktedir. Özellikle 161. maddenin butlan ve tenkisi emreden hükmü ceza şartı için konulmuş, anılan maddenin 3. fıkrasında da hâkim, fahiş gördüğü cezaları tenkis ile mükelleftir denilmiştir. Bu açıklık karşısında ceza şartında olduğu gibi, 156. maddede yer alan cayma veya pey akçesinden indirme yapılamaz... O halde cayma akçesinden, aşırı olduğundan söz edilerek indirme yapılması ve özel dairenin gerektirici sebeplere dayanan bozma ilamına uyulmaması isabetsizdir. Davalı vekilinin temyiz itirazının kabulü ile direnme kararları bozulmalıdır.", (www.kazanci.com, Kazancı İBB, E.T.: 19.11.2016); Yargıtay 4. HD., T. 8.5.1965, E. 1964/9861, K. 1965/2457, (www.kazanci.com, Kazancı İBB, E.T.: 19.11.2016. Aynı yönde görüş için bkz. Ehrat, BSK, s. 876, kn. 11 (Yağcıoğlu, agm., s. 1243 Naklen)

tarafın, borcun ihlâli koşulu aranmaksızın sözleşmeden cayması halinde, bu paranın asıl borca mahsubuna ilişkin bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.(TBK m.178).

Ayrıca, bu sözleşme içeriğinde, cayma parasının asıl borca mahsubuna ilişkin bir hüküm olmadığı takdirde, cayması parası asıl borca mahsup edilemez.

İkinci olarak; borçlunun cayma hakkını kullanmaması halinde, alacaklıya cayma parası olarak verdiği paranın asıl borçtan mahsup edilip edilmeyeceğine ilişkin kanunda bir hüküm yoktur. Bağlanma parasına ilişkin kanunda bir hüküm bulunmasına rağmen, cayma parası açısından bir hüküm getirilmemiştir.

Bu bağlamda, sözleşmeden cayılmaması halinde, verilmiş olan cayma parası, asıl alacağa mahsup edilmelidir. Kaldı ki bu sonucun tarafların sözleşmeden cayılmaması durumunda, verilen cayma parasının asıl alacağa mahsup edilmeyeceğini kararlaştırmamış olmaları halinde geçerli olacağını da belirtmek gerekir.¹⁹

2. AŞKIN ZARARDAN CAYMA PARASINININ MAHSUBU

Cayma parası, asıl sözleşmeye bağlı fer'i bir hak olup, sözleşmenin geçerliliğine ilişkin hükümlere tabidir.

Cayma hakkının kullanılması ile cayma hakkını kullanan taraf cayma akçesi dışında aynen ifaya zorlanamayacağı gibi başka bir tazminat ödeme yükümü ile de yükümlü tutulamaz.²⁰ Ancak doktrinde, alıcı tarafın akdin ifası için önemli külfetlere girdiğini gören ve buna rağmen cayma parasına bağlı dönme hakkını kullanacağına dair herhangi bir bildirimde bulunmayan tarafın kendi edimini ifa zamanı geldiğinde akitten dönme hakkını kullanması halinde, bu durumun dürüstlük kuralına aykırı olacağı ve alıcının akdin aynen ifasını ve pişmanlık akçesini aşan zararı talep edebileceği savunulmaktadır.²¹

Kanımıza göre de, sözleşme geçersiz ise, hem

19- Yağcıoğlu, agm., s. 1239

20- Günay, s. 52 (Cayma Parası Ve Cayma Parasının Tenkisi Hakkında, Hukuk Bülteni, 04.05.2020, <https://parensislaw.com.blok>, Erişim tarihi: 01.06.2023 Naklen)

21- Tekinay, S.S./Akman, S./Burcuoğlu, H./Atilla Alttop, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.7. Baskı, İstanbul 1993, s. 341(Cayma Parası Ve Cayma Parasının Tenkisi Hakkında, Hukuk Bülteni, 04.05.2020, <https://parensislaw.com.blok>, Erişim tarihi: 01.06.2023 Naklen)

cayma parasının iadesi hem de aşkın zarar (menfi zarar) karşı taraftan istenebilir. Bu durumda, aşkın zarar, cayma parasının mahsubu ile birlikte istenebilir.

VI. DÖNME CEZASI VE CAYMA PARASININ FARKLI ÖZELLİKLERİ

Dönme cezası (peine résolutoire, dédit consensuel / Wandelpön), belirli bir “ceza” bedelinin ödenmesine bağlı olarak sözleşmeden dönme hakkı sağlayan bir sözleşme (yan) kayıdır.²² İfayı engelleyen ceza koşulu (dönme cezası) ile cayma parası (pişmanlık akçesi) amaç itibarıyla birbirine benzemekle birlikte aralarındaki fark, cayma parasında para daha sözleşme kurulurken ödendiği ve parayı verenin borcu ifa etmeyerek sözleşmeden dönmesi halinde onun ödeyeceği miktar normal cayma parasının iki katı iken, ceza koşulunda böyle bir artış söz konusu olmamasıdır.²³

Dönme cezasında, sözleşmeden dönmek için kararlaştırılan edim yükümlülüğü, dönme hakkı kullanılacağı zaman yerine getirilse (veya en azından yerine getirilmesi teklif edilse)

yeterlidir.²⁴

Cayma parasında ise, taraflardan biri kararlaştırılan edim yükümlülüğünü peşin olarak verir, yani dönme cezasındaki gibi ortada sadece ve yalın olarak “şartlı” (dönme hakkının fiilen kullanılmasına bağlı) bir borçlanma taahhüdü yoktur; bunun ötesinde bizzat tasarruf işleminin de gerçekleştirildiği, fiilen önceden ifa edilen²⁵ bir edim yükümlülüğünün varlığı söz konusudur. Cayma parasında bu durum, yalnızca taraflardan biri bakımındandır. Diğer taraf, sözleşmeden dönmek isterse, bu edim yükümlülüğü aynen iade etmeli ve bir o kadar daha edim yükümlülüğünü de bizzat kendisi yerine getirmelidir (ya da en azından bunu fiilen teklif etmiş olmalıdır).

Keza, dönme cezasında sadece bu kaydın lehine konulduğu kişinin (tarafın), ilgili ceza bedelini ödeyerek sözleşmeden dönme hakkını kullanabilecek olmasıdır. Yoksa diğer taraf, kural olarak böyle bir haktan istifade edemez. Buna karşılık cayma parasında dönme hakkı temelde her iki taraf için de kullanılabilir durumda olacaktır.²⁶

Cayma parasından faydalanarak sözleşmeden dönme hakkı kullanılabilmesi zamanının en geç asli edim yükümlülüklerinden birinin ifasına

22- Mooser, CoRo., Intro Art. 158-163 CO, N. 5, 7; Gauch, Peter / Schlupe, Walter R. / Tercier, Pierre: La partie générale du droit des obligations (sans la responsabilité civile), Tome II, 2ème édition revue et complétée, Editions Schulthess, Zürich, 1982, s. 226; Engel, Pierre: Traité des obligations en droit suisse, Dispositions générales du CO, 2e Edition, Staempfli Editions SA Berne, 1997, s. 865; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 864; Erdem, Mehmet, “Pey Akçesi – Pişmanlık Akçesi – Dönme Tazminatı”, Prof. Dr. Hüseyin Hatemi’ye Armağan, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009, s. 663-684, s. 679; Erdem, Mehmet: La Clause Pénale, Etude Comparative de Droit Suisse et de Droit Turc, Université de Neuchâtel, Faculté de Droit, Ankara, 2006, s. 37; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 352; İnan, Ali Naim: Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Ders Notları), İkinci Kitap, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları N. 323, Ankara, 1973, s. 551, 553; Eren, F.: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 1186; Feyzioğlu, Feyzi Necmeddin: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, İstanbul Üniversitesi Yayınları N. 2282, Hukuk Fakültesi N. 516, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1977, s. 395; Tutar, Elce: Dönme Cezası, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2014, s. 4 (Kapancı, K.B.: Dönme Cezası (TBK m. 179 f.3) ve Cayma Parası (TBK m. 178) Kavramları Arasında Kısa Bir Karşılaştırma, MÜHF - HAD, C.22, S.2, s. 1249 Naklen) 23- Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s.1181

24- Mooser, CoRo., Intro Art. 158-163 CO, N. 5; Ehrat, Baskom., Art. 158 OR, N. 14; von Büren, s. 411; Schwenger, s. 494; Pellanda/Dubs, CHK, Art. 158 OR, N. 7; Oğuzman/Öz, C.II, s. 531; Birinci Uzun, s. 188; Erdem, Makale, s. 679; Kılıçoğlu, s. 789; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 353; Feyzioğlu, s. 396; Tandoğan, s. 36; Tutar, s. 64 (Kapancı, agm., s.264 Naklen)

25- Hiç şüphesiz, edim yükümlülüğünün ifa edileceği kişi her durumda ilişkinin karşı tarafı olmak zorunda değildir, bu kişinin dışında edim yükümlülüğünün “depo edileceği” tarafsız bir üçüncü kişi de pekala seçilebilir (Bu konuda ayrıca bkz., Erdem, agm., s. 671; Erdem, Clause Pénale, s.30; Engel, s.861; Mooser, CoRo., Intro Art. 158-163 CO, N. 5) (Kapancı, agm., s.264 Naklen)

26- Ehrat, Baskom., Vorb. Art. 158-163 OR, N. 14; Staffel, OFK, Art. 158 Or, N. 10; Pellanda/Dubs, CHK, Art. 158 OR, N. 7; Gauch/Schlupe/Tercier, s. 231; Gauch/Schlupe/Schmid/Rey, s.347; Tunçomağ, Borçlar Hukuku, s. 902; Oğuzman/Öz, C.II, s. 542; Tunçomağ, Cezai Şart, s. 31; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 340; Erdem, Makale, s. 671; Kılıçoğlu, s. 779; Feyzioğlu, s. 380; Tandoğan, s. 35-36; Tutar, s. 65. Farklı görüşte bkz. von Tuhr (Edege), s. 775. Yazara göre, cayma parasını alan karşı tarafın da dönme hakkına sahip olacağı hususu tarafların iradesinden de anlaşılabilir, yoksa her durumda ona da böyle bir hak tanınmamalıdır. (Kapancı, agm., s.264-265 Naklen)

başlandığı ana kadar olmalıdır.²⁷ Dönme cezasında ise durum farklıdır, ceza olarak yükümlenilen edime dayalı dönme hakkının kullanılması için herhangi bir özel zaman sınırlaması bulunmamaktadır.²⁸

VII. CAYMA PARASININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

Cayma parası, sözleşmeden caymanın bir yaptırımı olarak düzenlenmiştir. Sözleşmeyi ifa etmekten kaçınmanın; aynı zamanda sözleşmeden tek taraflı olarak caymanın yaptırımı, cayma parasını alan için, aldığı iki katı tutarını karşı tarafa vermek, cayma parasını veren için de, verdiğini karşı tarafta bırakmaktır (TBK m.178).²⁹

TBK m.178’ deki düzenleme gereğince, sözleşmeden dönmeyen yaptırımı cayma parası ile sınırlanmıştır. Bu durumda alacaklının, borçludan (cayma parası verenden) cayma parası dışında, sözleşmeye aykırı davranması sebebiyle, aynen ifa veya diğer zararlarının tazmini gibi bir talepte bulunması mümkün

değildir.³⁰ Ancak, borçlunun sözleşmeden dönmeyen yaptırımının sadece cayma parası ile sınırlı tutulmasının dürüstlük kuralına aykırı olduğu durumlarda, alacaklının cayma parası dışında kalan zararlarını da tazmin edebileceği kabul edilmektedir.³¹

Dürüstlük kuralının gerekli kıldığı bu durum yanında, tarafların, cayma parası miktarını aşan zararlarını ayrıca tazmin edebilme haklarını saklı tuttıkları hallerde de diğer zararların istenebilmesi mümkün olmalıdır.³²

Cayma parası kararlaştırılmışsa, taraflardan her biri sözleşmeden caymaya yetkili sayılır; bu durumda parayı vermiş olan cayarsa verdiğini bırakır; almış olan cayarsa aldığı iki katını geri verir.³³

Bu durumda, cayma parası taraflara seçimlik bir yetki verir. Bu seçimlik yetki şu şekildedir: Taraflar isterlerse sözleşmeyi ifa ederler, isterlerse cayma parasını ödeyerek sözleşmeden cayabilirler.³⁴

27- Oğuzman/Öz, C.II, s. 541; Nomer, s.360; önde hakkın kullanılma süresini belirleyici bir düzenleme taraf anlaşmasıyla yapılabilir (Bkz., Erdem, agm., s. 673). (Kapancı, agm., s.265 Naklen)

28- Oğuzman/Öz, C.II, s. 542. Farklı görüşte bkz., Erdem, agm., s. 681. Yazara göre, aksi kararlaştırılmamışsa, dönme cezasına bağlı olarak dönme hakkının kullanılabilmesi de tıpkı cayma parası kararlaştırıldığı olasılıkta olduğu gibi, en geç asli edim yükümlülüklerinden birinin ifasına başlanması anına kadar mümkün olabilmelidir. Bu konuda ilgili kurumlar arasında bir farklılık yaratmak haklı bir gerekçeye dayanamaz. (Kapancı, agm., s.265 Naklen)

29- Aynı yönde görüş içeren Yargıtay içtihat metni için bkz., Yargıtay 19. Hukuk Dairesi, 15.02.2016 Tarih, 2015/10973 Esas ve 2016/2304 Karar sayılı içtihat metni, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (erişim tarihi: 31.05.2023)

30- Feyzioğlu, (Borçlar), s.381; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 340; Düzceer, s.354; Saymen/Elbir, s.829; Kılıçoğlu, (Borçlar), s.791; Reisoğlu, s.455; Akıntürk/Ateş Karaman, s. 161; Zevkliler/Ertas/Havutcu/Aydoğdu/Cumalıoğlu, s.387; Ayan, s.78; Erdem, s.677-678. Nitekim Ehrat da, cayma parasını, sözleşmenin bir tarafının sözleşmeden cayması sebebiyle diğer tarafa, sözleşmeden cayılması sebebiyle oluşan ekonomik kayıplarının giderilmesi için verilen bir tür tazminat olarak ifade etmekle başkaca tazminata yer olmadığını dolaylı olarak vurgulamıştır. Bkz., Ehrat, BSK, s.876, kn. 11. İnan ve Yücel de, sözleşmeden rücu halinde, cayma parasının azami tazminat miktarı olarak nitelendirileceğini ifade etmiştir. Bkz., İnan/Yücel, s. 563. Erdem de cayma parasının “dönme halinde ödenmek üzere kararlaştırılmış kesin nitelikte bir menfi tazminat hükmünde” olduğunu ifade etmiştir. Bkz., Erdem, s.678 (Yağcıoğlu, agm., s.1240 Naklen)

31- Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, age., s.340-341; Kılıçoğlu, Borçlar, s.791 (Yağcıoğlu, agm., s.1240 Naklen)

32- Saymen/Elbir, s.829; İnan/Yücel, s.563; Akıntürk/Ateş Karaman, s.161; Ayan, s.78; Erdem, s.678 (Yağcıoğlu, agm., s.1240 Naklen)

33- Yağcıoğlu, agm., s.1240

34- Aynı yönde Yargıtay görüşü için bkz., Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22.09.2022 Tarih, 2020/551 Esas ve 2022/1147 Karar sayılı içtihat metni, <https://karararama.yargitay.gov.tr> (erişim tarihi: 31.05.2023)

UYGULAMADA "MÜCERRETLİK İLKESİ" VE "HAYATIN OLAĞAN AKIŞI" KAVRAMLARININ DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ

Av. Talih UYAR

- Kambyo senetlerindeki "mücerretlik (soyutluk) ilkesi"nin, "kambyo senetlerine ilişkin menfi tespit davası"nın açılmasını büyük ölçüde önlediğini ve özellikle; bu davalarda Yargıtay 19. ve 11. Hukuk Dairelerinin, 'isticvap' hükümlerinin (HMK.m. 109 vd.) uygulanmasına sıcak bakmadığını görüyoruz.

Yüksek mahkeme (Yargıtay 19. ve 11. Hukuk Daireleri) bu konuda;

- "...davalı tarafa davaya konu senetlerin, mal karşılığı veya niçin alındığının sorulmasına ilişkin isticvap talebinin yerinde olmadığı..." (19. HD. 20.11.2019 T. 285/5221) (www.e-uyar.com) (EK-1)

- "...davalı yanın mücerretlik savunmasının geçerliliğini koruduğu, bedelsizlik iddiası, aynı zamanda suç teşkil eden bir fiil olmakla, yemin ve isticvapla da kanıtlanmasının mümkün olmadığı..." (11. HD. 21.06.2021 T. 6291/5241) (www.e-uyar.com) (EK-2) gerekçesiyle, bu tür davalarda isticvap hükümlerinin uygulanmamasını onayladığını görüyoruz.

A- İstanbul'da davası devam eden bir uyuşmazlıkta;

"Aylık gelirin 5.000,00 TL. olduğunu, esnafılık yaptığını, çeşitli ağır ceza mahkemelerinde 'sahte çek/senet düzenlemek' ve 'resmi evrakta sahtekarlık yapmak' suçlarından yargılandığını, hakkında icra dairelerinde 'borçlu' sıfatıyla pek çok icra takibi bulunduğunu" belirten bir kişi, çok varlıklı bir şirkete karşı -'nakden' kaydını taşıyan- muhtelif bonolara dayanarak, farklı tarihlerde 2.200.000,00 Dolar + 1.250.000,00 Dolar + 3.750.000,00 TL. + 3.150.000,00 TL. tutarında (bugünkü değeri yaklaşık 68,8 Milyon tutarında- icra takibinde bulunmuş, hakkında açılan menfi tespit davalarında mahkemeler, 2-3 senedir " tarafların isticvabına" karar verememişlerdir!

NOT: 1) Bu olayda, açılan davaların birinde, davacı-

borçlu “senetteki imzanın kendi temsilcisine ait olmadığını” belirtir bir grafologtan aldığı (özel) raporu, dava dilekçesi ekinde mahkemeye sunmuş, davalı-alacaklı da bir başka grafologtan aldığı “dava konusu senetteki imzanın borçluya ait olduğunu” belirtir raporu cevap dilekçesi ekinde mahkemeye bildirmiştir...

Mahkeme; dosyayı Adli Tıp Kurumu’na göndermiş, buradan verilen ilk raporda “senetteki imzanın borçluya ait olmadığı” belirtilmiş, bu rapora davalı-alacaklının itirazı üzerine, Adli Tıp Kurumu’nca verilen ikinci raporda “senetteki imzanın borçluya ait olduğu” açıklanmıştır.

Mahkemece, dosyanın –(5) kişilik Üst Uzmanlar Kurulu tarafından yeniden rapor verilmesi istemiyle- tekrar Adli Tıp Kurumu’na gönderilmesi üzerine- (5) kişilik Üst Uzmanlar Kurulu, oybirliğiyle “senetteki imzanın borçluya ait olduğuna” dair rapor düzenlemiştir!

2)Mahkeme dosyasına gönderilen -isimsiz/ imzasız- bir dilekçede; “Davalı-alacaklının, dava konusu senetteki borçluya ait imzayı ülke dışından getirdiği fotokopi makinasına benzer bir makina vasıtasıyla oluşturduğu” ihbar edilmiştir.

NOT: Bu makinenin;

*Üretici firması: Automated Signature Technology

*Makine ismi: Ghostwriter T200

3)Davacı-borçlu vekilleri; “Aylık geliri –kendi ifadesiyle- 5.000,00 TL. olan bir kişinin, -çok varlıklı, borç para almaya ihtiyacı olmayan- müvekkillerine bu kadar (bugünkü değeri yaklaşık 68,8 Milyon TL. olan) yüksek miktarda borç para vermesinin mümkün olmadığını, bunun hayatın olağan akışına aykırı olduğunu” belirterek, bu konuda tarafların isticvap edilmelerini talep etmişlerse de, bu talepleri mahkemece –bugüne kadar- yerine getirilmemiştir!

Bu konudaki uyuşmazlığın, özellikle davalı isticvap edilmeden, âdil bir şekilde çözümlenmesi nasıl mümkün olabilir?

B- Yıllar önce yaşanmış başka bir olayda;

Birlikte yaşadığı babaannesinden aldığı harçlıkla geçinen, işsiz güçsüz bir genç ‘kargocu’ kıyafetini giydirdiği bir kişiyi, eline içi boş bir paket verip, babaannesinin ev adresine göndermiş ve “bu paket size Almanya’dan gönderildi, içinde beklediğiniz ilaçlar var” dedirterek, imza karşılığında hazırladığı içi boş paketin babaannesine teslimini sağlamıştır...

Paketi, kargocudan alan yaşlı kadın “Teslim Fişi’nin altını imzaladığını sanarak aslında, boş bir bononun keşide kısmını imzalamış olduğunu, çok sonra, hakkında icra takibi yapılması üzerine öğrenmiştir!

Bu olayda; borçlu durumuna düşen yaşlı kadın, çok yüksek miktardaki senet bedelinin kendisinden –icra yoluyla- talep edilmesi üzerine, avukatı vasıtasıyla açtığı menfi tespit davasında; “davalı-alacaklının torunu olduğunu, bu miktardaki parayı kendisine borç olarak vermesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davalı alacaklının bu konuda isticvap edilmesini” ileri sürmüş, ancak –maalesef- bu talebi ne yerel mahkemece ve ne de Yargıtay 19. Hukuk Dairesi’nce yerine getirilmemiş ve açtığı menfi tespit davası reddedilmiştir.

C- Bir olayda;

-Davacı vekili “dava dilekçesi”nde özetle; “... Müvekkili limited şirketin tek ortaklı, 1.050.000,00 TL. sermayeli bir şirket olduğunu, dava konusu çek bedelinin ise 500.000,00 USD. (Türk lirası karşılığının “olay tarihinde” yaklaşık 3.200.000,00 TL.) olduğunu, müvekkili şirketin bu miktarda sermayesinin 3 katı kadar borçlanması hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davalı şirket yetkilisinin, ihracat ve ithalat nedeniyle doğacak alacaklarını teminat altına almak amacıyla müvekkilinden çek istediğini, müvekkilinin davalı şirket yetkilisine, bedel kısmı boş olan dava konusu çeki imzalayarak verdiğini... 2015 yılında Rusya ile –bir Rus uçağının Türkiye’de düşürülmesi nedeniyle- yaşanan krizden dolayı müvekkilinin ihracatının durduğunu... davalı şirket yetkilisinin bu boş çeki 500.000,00 USD olarak doldurup icra takibine konu yaptığını... taraflar arasında çek verilmesini gerektirir bir borcun bulunmadığını, davalının çek düzenlenmesine neden olacak temel ilişkiyi ispat etmesi gerektiğini...” bildirmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; “...Dava konusu çekin kambiyo senedi olduğunu, illetten mücerret borç ödeme aracı olduğunu, çekin kayıtsız şartsız belli bir bedelin ödenmesi için yapılan havale niteliğini taşıdığını, bu nedenle ödeme aracı olduğunu, müvekkilinin yetkili hamil sayılacağını, ispat yükünün bu davada davacılara ait olduğunu, müvekkilinin taraflar arasındaki temel ilişkiyi ispat külfeti bulunmadığı gibi, dava konusu çekin nakit para borcunun ödenmesi için lehtar tarafından ciro yoluyla müvekkiline verildiğini, davacıların iddialarında belirttiği şekilde çekin verilmesinin dayanağını teşkil eder nitelikte taraflar arasında başkaca bir hukuki ilişkinin bulunmadığını,

müvekkili ile davacılar arasında taşıma ilişkisinin de olmadığını, davacıların iddialarını kesin delillerle ispat etmek durumunda olduğunu...” savunarak “davanın reddine karar verilmesini” istemiştir.

Mahkemece “...Davalı takip alacaklısının çeki ciro yoluyla elde ettiği -‘dava konusu çeki ciro yolu ile ele geçirmiş olan davalının kötü niyetli olduğu’ konusundaki davacının tanıklarının dinlemeden, davalı ‘iyiniyetli’ kabul edilerek- , iyiniyetli hamil konumunda olduğu ve bu durumun aksinin davacı takip borçlusu tarafça ispat edilmediği, SMMM bilirkişisi tarafından düzenlenen raporda; tarafların ticari defterlerine dayalı olarak kendi aralarında ticari ilişkiyi doğrulayacak bir işlemin olmadığı, dava konusu çekin taraflara ait ticari defter ve muhasebe kayıtlarında olmadığının belirtildiği...” gerekçesiyle “davanın reddine” karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi’nce “...davacılar tarafında ileri sürülen iddiaların kesin delillerle usulünce ispat edilememesine, dava ve takip konusu çekin davalının ticari defterlerine kaydedilmemiş olmasının onu hükümden düşürmeyeceği gibi mücerretlik niteliğini de etkilemeyecek olmasına, çekin mevcut bir borcun tasfiyesine yönelik ödeme aracı niteliği taşımasına göre - dava konusu çeki ciro yolu ile ele geçirmiş olan davalının kötü niyetli olduğu’ konusundaki davacının tanıklarının dinlemesini sağlamadan, davalı ‘iyiniyetli’ kabul edilerek- mahkemece verilen kararın usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesiyle... davacılar vekilinin tüm istinaf itirazlarının esastan reddine karar verilmiştir.”

(Trabzon Bölge Adliye Mahkemesi 4. Hukuk Dairesi 21.09.2020 T. E: 2020/554, K: 2020/650) (www.e-uyar.com) (EK-3)

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi’nce “...İlk Derece Mahkemesince verilen kararda bir isabetsizlik bulunmadığı... Bölge Adliye mahkemesince esastan reddine ilişkin kararın usul ve yasaya uygun olduğu kanısına varıldığından Bölge Adliye Mahkemesi kararının onanmasına 26.05.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verilmiştir.”

(Yargıtay 11. HD. 26.05.2022 T. E: 2020/7293, K: 4120) (www.e-uyar.com) (EK-4)

• Geçen yıl -yani Haziran/2021’de- Yetkin Yayınevi tarafından basılan “TİCARET HUKUKU SEMPOZYUMU-2021” BİLDİRİ KİTABI isimli kitapta, 9 Eylül Ün. Huk. Fak. -ticaret hukuku- Öğretim Üyelerinden Dr. Yaşar Can Göksoy’un “Kambiyo Senetlerine Dayalı Menfi Tespit Davalarında İspat Yükü Açısından ‘Hayatın Olağan Akışı’ Kavramı” isimli bildirisinde ‘Kambiyo Senetlerindeki Soyutluk İlkesi’ etraflıca incelenmiştir.

• Yüksek mahkemenin (özellikle Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ile Yargıtay 4. Hukuk Dairesi’nin) son kararlarında) iki konuda (Menfi tespit davaları ile tasarrufun iptali davalarında) “ilke kararı” oluşturduğunu görüyoruz:

a) “Nakden” kaydını taşıyan bir bonoya dayalı olarak takipte bulunmuş olan alacaklının, açılan menfi tespit davasında;

aa- Mali durumunun, borç verilen parayı vermeye müsait olduğunu -banka kayıtları ile- ispat etmesi gerektiğini,

bb- Ayrıca, bu parayı davacı-borçluya ‘elden vermiş olması’, hayatın olağan akışına aykırı olduğundan, bunun mutlaka bir banka vasıtasıyla gönderilmiş olması gerektiğini bildirmiştir...

Bknz: HGK. 18.06.2019 T. E: 2017/19-827, K: 689 (www.e-uyar.com) (EK-5)

b) Açılmış olan tasarrufun iptali davalarında da davacı-alacaklının, dava konusu alacağını, davalı-borçluya “elden nakit olarak teslim etmiş olmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, bu paranın banka vasıtasıyla gönderilmiş olması gerektiğini ve ayrıca davacının dava konusu alacağını, davalı borçluya verebilecek mali güce sahip olması gerektiğini” vurgulamıştır:

Bknz: HGK. 14.09.2021 T. E: 2017/(17)4-2773, K: 987 (www.e-uyar.com) (EK-6)

4. HD. 16.06.2021 T. E: 1143, K: 3147 (www.e-uyar.com) (EK-7)

İNŞAAT ŞİRKETLERİNDE YÖNETİMİN DEVRİ (TÜRK TİCARET KANUNU M.367) BAĞLAMINDA İŞ GÜVENLİĞİ YETKİLERİNİN DEVRİ

Av. Mustafa FAAL¹

ÖZET: İnşaat şirketlerinin faaliyet alanları göz önüne alındığında sorumluluk doğurucu birden fazla husus bulunmaktadır. Bu sebeple yönetim teşkilatı deyim yerindeyse ilkel yapıda olan şirketler inşaat sektöründe sürdürülebilirliğini devam ettirebilmesi için muhtelif konularda ehil insanlarla çalışması ve bu kişilere yönetim yetkilerinin bir kısmını devretmesi gerekmektedir. Yönetim yetkilerinin devredilmesi bakımından kanun koyucu Türk Ticaret Kanunu m.367 hükmünde çeşitli şartlar öngörmüştür. Hükümde öngörülen şartların anonim ve limited şirketler tarafından yerine getirilmesi durumunda usulüne uygun yetki devri yapılmış olmaktadır. Böylelikle şirketlerin yönetim kadrosu, devredilen görev ve yetkiler bakımından kural olarak sorumluluktan kurtulmaktadır.

GİRİŞ

Şirkete dair birtakım görev ve yetkilerin yönetim tarafından bir başka üçüncü kişilere devredilebilmesi için Türk Ticaret Kanunu (T.T.K.) m.367 hükmünde öngörülen condito sine qua non (olmazsa olmaz) şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Burada söylenmesi gereken ilk husus ise kanunda düzenlenen m.367 hükmü anonim şirketler için geçerlidir. Ancak bu demek değildir ki limited şirketlerde yönetime dair görev ve yetki devri yapılamaz. Limited şirketler bakımından ise yönetime dair görev ve yetkilerin devri için m.623 hükmü düzenlenmiştir. Ancak her iki madde metnine bakıldığında anonim şirketin hakikaten kapital sisteme daha elverişli bir

***T.T.K. m.367/2 hükmü
uyarınca yönetim kurulu
tarafından yönetim
yetkilerinin devredilmemesi
durumunda bu yetkiler,
yönetim kurulundaki tüm
üyelere ait olacaktır.***

¹- Bursa Barosuna Kayıtlı Avukat, Beykent Üniversitesi Özel Hukuk Yüksek Lisans Öğrencisi, 2120044008@student.beykent.edu.tr

sermaye şirketi olma özelliği burada da kendisini göstermektedir. Bu bağlamda yönetim yetkilerinin devredilmesini her iki şirket bakımından ayrı ayrı düzenleyen kanun koyucu, anonim şirketlerde yetki devrine yönelik hükmü daha kapsamlı ve ayrıca yol gösterici olarak düzenlemiştir. Buna karşılık limited şirketlerdeki m.623/1 hükmü, deyim bağışlanırsa nispeten ilkel bir sistematiğe düzenlenmiştir. Zira Türkiye’deki limited şirketler, genel itibarıyla kurumsallık bakımından küçük çaplı ve dışarıdan kişilere yetki devri yapılacak nitelik ve niceliğe sahip değildir. Bunun neticesinde limited şirket hükümleri nispeten şahıs şirketleri ruhunu da aksatmayan bir şekilde düzenlenmektedir. Bu açıklamalardan yola çıkarak; biz bu çalışmada anonim şirketleri ele alarak hareket edeceğiz. Bunun sonucunda da ortaya çıkan bulgular, limited şirketlere sistematize edilebilecektir. Çalışmamızda inşaat şirketleri bakımından iş güvenliğine dair yetki devrini inceleyeceğiz.

1. Yönetim Kavramı

Yönetim kavramı, şirketin iç işlerinin idaresini içerirken temsil kavramı şirketin dışarıya karşı temsildir.² Bir örnek vermek gerekirse, şantiye sahasındaki iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı hususlar yönetim yetkisi kapsamındayken; inşaat şirketinin çimento alımı karşılığında temsile yetkili kişinin çek keşide etmesi temsil yetkisi kapsamındadır.³ Buradan hareketle şirketin iç işleriyle alakalı hususlar mevzu bahis olduğunda yönetim (idare) kavramı gündeme gelirken şirketin dışarıya karşı işlemlerinin yürütülmesinde temsil kavramı gündeme gelecektir.

2. Yönetime Dair Görev ve Yetkilerin Devredilmesi İçin Kanunda Öngörülen Şartlar

T.T.K. m.367/1-2 hükmü; “Yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir. Bu iç yönerge şirketin yönetimini düzenler; bunun için gerekli olan görevleri, tanımlar, yerlerini gösterir, özellikle kimin kime bağlı ve bilgi sunmakla yükümlü olduğunu belirler. Yönetim kurulu, istem üzerine pay sahiplerini ve korunmaya

değer menfaatlerini ikna edici bir biçimde ortaya koyan alacaklıları, bu iç yönerge hakkında, yazılı olarak bilgilendirir. Yönetim, devredilmediği takdirde, yönetim kurulunun tüm üyelerine aittir.” şeklinde düzenlenmiştir.

a. Şirket Esas Sözleşmesinde T.T.K. m.367 Çerçevesinde Yönetim Yetkilerinin Devrine İzin Veren Hükmün Konulmalıdır

Madde metni incelendiğinde ilk şart olarak; şirket esas sözleşmesinde yönetim yetkilerinin devredilebileceğine dair hükmün yer alması gerekmektedir. Kanun koyucunun burada anlatmak istediği, şirket ilk tescil edilirken şirketin kurucuları tarafından ya da tescilden sonraki herhangi bir zaman içerisinde genel kurul tarafından yönetim kuruluna yönetim yetkilerinin devredilmesine dair yetki verilmesidir. Yani buradan çıkarılacak ilk husus; yönetim kurulu, yetkilerini devredebilmesi için şirketin ortaklarının yetki vermesi gerekmektedir. Şirketin ortakları, kuruluş esnasında yönetim kurulunu zaten tayin etmiştir. Dolayısıyla ortakların temsil edildiği genel kurulda şirketi yönetmeleri için kişi/kişiler seçilmişken bu kişilerin sorumluluktan kurtarıcı nitelikte olacak şekilde bir başka kişilere yetki tayini yapılabilmesi elbette genel kurulun kararına bağlı olmalıdır. Zira yönetimi seçen genel kurul iken; yönetim kurulu devredilen görevler bakımından kendilerini sorumluluktan kurtaracak şekilde bir başka kişilere yetki devri yapılabilmesi için genel kurulun bu konuya izin vermesi aranmaktadır. Bu düşüncelerden hareket ettiğini düşündüğümüz kanun koyucu; yönetim yetkilerinin devri için ilk olarak şirketin esas sözleşmesinde yönetim yetkilerinin devredilebileceğine dair hükmün konulması gerektiğini ifade etmiştir. Şirket esas sözleşmesinde yönetim yetkilerinin devredilebileceğine dair hükmün bulunmaması durumunda usulüne uygun yetki devri yapılması mümkün değildir. Diğer bir anlatımla usulüne uygun “sorumluluktan kurtarıcı” yetki devri yapılabilmesi için şirket esas sözleşmesinde devre izin veren hüküm bulunması gerekmektedir. Unutmayalım ki şirket esas sözleşmesinde yönetim yetkilerinin devrine izin veren bir hüküm bulunmazken yetki devri yapılırsa bu yetki devri usulüne uygun bir devir olmayacaktır. Bunun neticesinde ise yönetim kurulunun kurul olarak sorumluluğu devam edecektir.

b. Yönetim Yetkilerinin Devir İşleminin Yönetim Kurulu Tarafından Düzenlenen Bir İç Yönerge İle Yapılmalıdır

2- FAAL Mustafa, *Anonim Şirketler Hukukunda Yönetimin Devri ve Sorumluluk*, Legal Hukuk Dergisi, Cilt No:20, Sayı No:232, s. 4.

3- TEKİNALP Ünal, *Yeni Anonim ve Limited Ortaklıklar Hukuku ile Tek Kişi Ortaklığın Esasları*, 2.Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011, s. 139.

Yönetime dair yetkilerin devredilebilmesi için yönetim kurulu tarafından bir iç yönergenin tanzim edilmesi gerekmektedir. Bu husus kanun koyucu tarafından madde metnine eklenerek aranan bir şart haline getirilmiştir. Dolayısıyla yönetim yetkilerine dair bir yetki devri yapılacağı zaman yönetim kurulu tarafından bir iç yönerge tanzim edilmesi ve bu iç yönergede hangi alanlara yönelik yetki devri yapılacağına dair belirlemeler yapılması gerekmektedir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere kanun koyucu tarafından hazırlanan iç yönergenin yazılı yapılma şartı aranmamıştır. Buna karşın temsil yetkilerinin devrini düzenleyen T.T.K. m.371 hükmü uyarınca yapılacak yetki devirlerinde tanzim edilecek iç yönergenin tescil ve ilan şartı bulunmaktadır. Bu aradaki farklılığın sebebi ise temsil yetkisinin şirketin dışarıya karşı temsili olması hasebiyle üçüncü kişileri ilgilendirmesinden kaynaklanmaktadır. Yönetim yetkisi ise şirketin kendi iç işleriyle alakalı görev ve yetkiler olmasından ötürü tescil ve ilanına gerek görülmemiştir. Ancak burada belirtmek gerekmektedir ki yönetim kurulu tarafından hazırlanacak iç yönergenin hiç olmazsa yazılı yapılmasıdır. Zira böylelikle hem yönetim kurulunun devrettiği yönetim yetkilerinin kapsamının belirlenmesi hem de yetkiyi devralan kişilerin sorumluluklarının kapsamının belirlenmesi daha kolay olacaktır. 367. maddenin gerekçesinde “salt bir yönetim şeması verilmesinin yeterli olmayacağı” ifade edilmektedir. Dolayısıyla devredilen yetkilerin ne tür yetkiler olduğu, hangi hususların yetki kapsamında olduğu ve hangi yetkilerin yetki kapsamında olmadığı belirtilmesi gerekmektedir. Ancak böylelikle usulüne uygun bir yetki devrinden bahsedilebileceği kanaatindeyiz.

Şirketler, büyüdükçe yetki devri kaçınılmazdır. Nasıl ki bir işletmede bir kişi tüm işleri yapamıyor ise aynı şekilde bir şirkette bir kişi tüm işleri yapamayacaktır. Bu sebeple yetki devri; işin ehli kişilere ve usulüne uygun olarak yapılması gerekmektedir. Bu durum, şirketlerin sürdürülebilirliği için öneme sahiptir.

c. Devredilecek Yetkiler Yönetim Kurulu ve Genel Kurulun Münhasıran Uhdesinde Bulunan Görev ve Yetkilerin Haricindeki Hususlar İle Alakalı Olmalıdır

T.T.K. m. 375 hükmünde yönetim kurulunun, kurul şeklinde münhasıran sorumlu olduğu yetkiler düzenlenmiştir. Dolayısıyla m.375 hükmündeki yetki ve görevler daimi olarak,

yönetim kurulu tarafından kullanılacaktır.

Aşağıdaki 375.madde hükmü incelendiğinde madde başlığının devredilemez görev ve yetkiler olduğu görülecektir. Bilinmesi gerekmektedir ki T.T.K.'daki maddelerin kenar başlıkları m. 1534 uyarınca madde metnine dahildir. Dolayısıyla 375. madde metninde düzenlenen görev ve yetkiler devredilemez niteliktedir.

Devredilemez görev ve yetkiler MADDE

375- (1) Yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri şunlardır: a) Şirketin üst düzeyde yönetimi ve bunlarla ilgili talimatların verilmesi. b) Şirket yönetim teşkilatının belirlenmesi. c) Muhasebe, finans denetimi ve şirketin yönetiminin gerektirdiği ölçüde, finansal planlama için gerekli düzenin kurulması. d) Müdürlerin ve aynı işleve sahip kişiler ile imza yetkisini haiz bulunanların atanmaları ve görevden alınmaları. e) Yönetimle görevli kişilerin, özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimi. f) Pay, yönetim kurulu karar ve genel kurul toplantı ve müzakere defterlerinin tutulması, yıllık faaliyet raporunun ve kurumsal yönetim açıklamasının düzenlenmesi ve genel kurula sunulması, genel kurul toplantılarının hazırlanması ve genel kurul kararlarının yürütülmesi. g) Borca batıklık durumunun varlığında mahkemeye bildirimde bulunulması.

Aynı şekilde m.408 hükmünde düzenlenen görev ve yetkilerin kullanımı münhasıran genel kurula aittir. MADDE 408- ikinci fıkra: Çeşitli hükümlerde öngörülmüş bulunan devredilemez görevler ve yetkiler saklı kalmak üzere, genel kurula ait aşağıdaki görevler ve yetkiler devredilemez: a) Esas sözleşmenin değiştirilmesi. b) Yönetim kurulu üyelerinin seçimi, süreleri, ücretleri ile huzur hakkı, ikramiye ve prim gibi haklarının belirlenmesi, ibraları hakkında karar verilmesi ve görevden alınmaları. c) Kanunda öngörülen istisnalar dışında denetçinin seçimi ile görevden alınması. d) Finansal tablolara, yönetim kurulunun yıllık raporuna, yıllık kâr üzerinde tasarrufa, kâr payları ile kazanç paylarının belirlenmesine, yedek akçenin sermayeye veya dağıtılacak kâra katılması dâhil, kullanılmasına dair kararların alınması. e) Kanunda öngörülen istisnalar dışında şirketin feshi. f) Önemli miktarda şirket varlığının toptan satışı.

Yukarıdaki her iki kurul bakımından kanun koyucu tarafından devredilemez nitelikte düzenlenmiş görev ve yetkilerin haricindeki hususlar; m.367

çerçevesinde yetki devrinin konu olabilir. Dolayısıyla yapılacak yetki devrinde bu iki temel hükmün hesaba katılması ve buna göre yetki devri yapılması gerekmektedir.

d. Yönetim Kurulu Tarafından Yönetim Yetkilerinin Devredileceğine Dair Karar Alınması Gerekmemektedir

T.T.K. m.367/2 hükmü uyarınca yönetim kurulu tarafından yönetim yetkilerinin devredilmemesi durumunda bu yetkiler, yönetim kurulundaki tüm üyelere ait olacaktır. Dolayısıyla yönetim yetkilerinin devredilip devredilmeyeceğinin karar mercii münhasıran yönetim kuruludur. Buradan hareketle genel kurulun, yönetim yetkilerinin devredilmesine dair herhangi bir onayı söz konusu değildir. Şayet esas sözleşmede yetki devrine izin veren bir hüküm var ise genel kurul artık yetkilerin devredilip devredilemeyeceğine karışmamaktadır. Her ne kadar 367.maddenin gerekçesinde tanzim edilen iç yönerge, genel kurulun onayına sunulabileceğine dair bir ibare bulunsa da böyle bir durum kesinlikle söz konusu değildir. Zira şirketinin yönetim teşkilatının belirlenmesi T.T.K. m.375 hükmü uyarınca münhasıran yönetim kuruluna aittir.

Yetkilerin devredileceği kişilerden bir yetki kabul imzasının alınması gerektiği kanaatindeyiz. Öyle ki MERSİS'ten bir yönetici seçildiğinde yetki kabul işlemi yapılmaktadır. Dolayısıyla MERSİS'teki yetki kabul hususunun burada da uygulanması gerekmektedir. Öteki türlü yetkiyi devralan kişi hangi konularda ve hangi kapsamda yetki devralmadığını iddia edebilecektir. İleri de bu tür iddialarla karşı karşıya gelmemek adına yetki kabul imzasının alınması daha isabetli olduğunun kanaatindeyiz.

Keza yetki devrinin muhatabı, bir tüzel kişi olabilir. Zira yönetim kuruluna nasıl ki bir tüzel kişi seçilebiliyor ise aynı şekilde yetki devrinin de bir tüzel kişiye yapılmasında bir engel bulunmadığı kanaatindeyiz. Kaldı ki inşaat şirketleri bağlamında proje bazlı yetki devirleri için nispeten rahatlatıcı bir durumdur.

Yönetim kurulu tarafından yönetim yetkilerinin devredileceğine dair karar alınması, bu karara yönelik iç yönergenin tanzim edilmesi, Devredilecek yetkilerin; Yönetim Kurulu ve Genel Kurulun Münhasıran Uhdesinde Bulunan Görev ve Yetkilerden olmaması ve işin ehli kişilere yetki devri yapılmasıyla usulüne uygun bir yetki devri söz konusu olacaktır.

3. İnşaat Şirketleri Bağlamında İş Güvenliğine Dair Yetki Devri

İlk olarak söylemek gerekmektedir ki ülkemizdeki şirketlerin ezici çoğunluğu aile şirketlerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda yetki devirleri; şirketin iştiğal alanları, yapısı ve işleyişleri bakımından farklılık göstermektedir. Biz bu çalışmada en azından “asgari olarak” yapılması gereken ve büyük sorumluluk doğuran iş güvenliğine dair yetkiler bakımından konuyu ele alacağız. Dolayısıyla devredilecek yetkilerin kapsamı, her bir inşaat şirketine göre değişkenlik gösterdiğinden her bir inşaat şirketinin yapısına, işleyişine ve hangi inşaat sektöründe iştiğal ettiğine göre somut olarak düzenlenmelidir. Buradan hareketle kanımızca inşaat şirketlerinde düzenlenmesi lazım gelen en önemli hususların başında “iş sağlığı ve güvenliği” gelmektedir.

Ne yazık ki operasyonel anlamda kurumsallığı içselleştirmiş inşaat şirketlerinin sayısı çok azdır. Nitekim şantiyelerdeki iş sağlığı ve güvenliği yapıları çok zayıf, denetimler ise deyim bağışlanırsa usul yerini bulsun diye yapılmaktadır. Bu bağlamda inşaat şirketlerinin iş güvenliğine dair yetkilendireceği işin ehli bir uzman bulundurmaları ve bu uzmana T.T.K. m.367 hükmü çerçevesinde yetki devri yapmaları gerekmektedir. Böylelikle inşaat şirketlerinin yönetimine büyük problem yaratan bu husus bakımından yönetimin hukuki sorumlulukları minimize edilmiş olacaktır.

Söylemek gerekmektedir ki yetki devri yapılacak kişi, tüzel kişi de olabilecektir. Bu durumda yetkilendirilen tüzel kişi tarafından bir temsilci atanması gerekecektir. Yetki devrinin yapılacağı uzmanın yönetim kurulu üyesi olmaması durumunda yetki kabul işlemi yerine geçecek bir protokol imzalanması gerektiği kanaatindeyiz. Son olarak aşağıda bir iç yönerge örneği vererek çalışmayı tamamlayacağız.

YÖNETİM İÇ YÖNERGESİ

1. Amaç: İç yönergenin amacı ABC İNŞAAT ANONİM ŞİRKETİ'nin her hususta münferiden veya müştereken temsil edecekleri yetkilerinin kanun, ilgili mevzuat ve ana sözleşme hükümleri çerçevesinde belirlenmesi ile yönetimin yetkili olduğu devredilebilir yönetim yetkisinin aşağıda belirtilen durumlar açısından devrinin düzenlenmesidir.

2. Kapsam: Bu İç Yönerge, şirket yönetimindeki yetkili, görevli ve sorumlu kılınan yöneticilerin

yetki, görev ve sorumluluklarının kapsam ve sınırları, görev tanımları, görev yerleri, bağlı oldukları ve bilgi sunmakla yükümlü oldukları yetkililer ile ilgili esas ve usulleri kapsamaktadır. Yönetim, bu İç Yönergedeki kapsamı genişletme, daraltma gibi her türlü değişikliği yapmaya haizdir. Yasal mevzuat uyarınca münhasıran yönetime bırakılmış yetki, görev ve bunlara yönelik sorumluluk yönetimin üzerindedir. Yönetimin devredilemez görev ve yetkileri kapsamında yapılması gereken hazırlık çalışmaları, raporlama hazırlık çalışmaları ve yönetim tarafından alınan kararların icrası için yapılması gerekenler yönetim ile yetkilendirilen kişiler tarafından yerine getirilir.

3. Hukuki Dayanak: Bu İç Yönerge 6102 Türk Ticaret Kanunu'nun 367. Maddeleri ile Şirket ana sözleşmesinin yetki devri maddesi uyarınca Yönetim Kurulu tarafından hazırlanmıştır.

4. Şirket Yönetiminin Devri: Yönetim Kurulu, Türk Ticaret Kanunu'nun 367. Maddesi uyarınca aşağıda belirtilen iş ve işlemlerin yönetimini aşağıda belirtilen kişilere devretmiştir.

İş Güvenliği Mesul Müdürü: Şirketin faaliyet

alanlarında ve diğer işyerlerinde gerekli tüm iş güvenliği hizmetlerinin temininin sağlanması, proje bazlı olarak iş güvenliği uzmanı teminin sağlanması, şirketin tüm faaliyet alanlarında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili sair mevzuat çerçevesinde iş güvenliği mekanizmasının oluşturulması ve tüm bu durumlar ile alakalı olarak yönetim kuruluna yapılacak raporların hazırlanıp sunulması işlerini İş Güvenliği Mesul Müdürü yürütmektedir.

5. Son Hükümler: Yönetim Kurulu tarafından bu yönde alınacak bir kararla her zaman değiştirilebilecektir.

KAYNAKÇA

Mustafa FAAL, Anonim Şirketler Hukukunda Yönetimin Devri ve Sorumluluk, Legal Hukuk Dergisi, Cilt No:20, Sayı No:232

Ünal TEKİNALP, Yeni Anonim ve Limited Ortaklıklar Hukuku ile Tek Kişi Ortaklığın Esasları, 2.Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011

ANONİM ŞİRKET YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN MALİ HAKLARI

Av. Fevziye KANAT YARDIMCI¹

Anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin mali hakları, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK), Sermaye Piyasası Kanunu (SerPK) ve ikincil düzenlemeler ile düzenlenmiştir. TTK m. 394'te de görüleceği üzere, yönetim kurulu üyelerinin mali hakları olarak ücret hakkı, huzur hakkı, kazanç payı, ikramiye ve primden bahsedilebilir². Hükmün gerekçesinde esas sözleşme ya da genel kurul kararı ile belirlenecek mali hakların sınırlı sayı ilkesine göre düzenlendiği belirtilmiştir. TTK m. 516 düzenlemesinde ise mali haklar daha geniş kapsamlı olarak ele alınmıştır³. Kanun maddeleri arasındaki uyumun sağlanması açısından anonim şirket yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının sınırlı sayıda olmadığına esas sözleşmede düzenlenmek ya da genel kurul kararı alınmak suretiyle de bazı mali hakların tanınabileceğinin kabul edilmesi gerekir. Mali hakların dağıtılmasının zorunlu olup olmadığı hususunda ise 6762 sayılı

Huzur hakkı genel kurulda ya da esas sözleşmede belirlenmelidir. Genel kurulun huzur hakkını vermek istememesi durumunda ise genel kurulun bu yetkisi esas sözleşme ile bertaraf edilmelidir.

1- Av. Fevziye Kanat Yardımcı, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ticaret Hukuku Yüksek Lisans Programı Öğrencisi, Yardımcı Hukuk ve Danışmanlık, bilgi@yardimcihukuk.com.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9435-4146>

2- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m.394 “(1) Yönetim kurulu üyelerine, tutarı esas sözleşmeyle veya genel kurul kararıyla belirlenmiş olmak şartıyla huzur hakkı, ücret, ikramiye, prim ve yıllık kârdan pay ödenebilir.”

3- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 516 “(1) Yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu, şirketin, o yıla ait faaliyetlerinin akışı ile her yönüyle finansal durumunu, doğru, eksiksiz, dolambaçsız, gerçeğe uygun ve dürüst bir şekilde yansıtır. Bu raporda finansal durum, finansal tablolara göre değerlendirilir. Raporda ayrıca, şirketin gelişmesine ve karşılaşması muhtemel risklere de açıkça işaret olunur. Bu konulara ilişkin yönetim kurulunun değerlendirmesi de raporda yer alır. (2) Yönetim kurulunun faaliyet raporu ayrıca aşağıdaki hususları da içermelidir: a) Faaliyet yılının sona ermesinden sonra şirkette meydana gelen ve özel önem taşıyan olaylar. b) Şirketin araştırma ve geliştirme çalışmaları. c) Yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yöneticilere ödenen ücret, prim, ikramiye gibi mali menfaatler, ödenekler, yolculuk, konaklama ve temsil giderleri, ayni ve nakdî imkânlar, sigortalar ve benzeri teminatlar. (3) Hem anonim şirketler hem de şirketler topluluğu bakımından, yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporunun zorunlu asgari içeriği, ayrıntılı olarak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından bir yönetmelikle düzenlenir.”

TTK m. 333 düzenlemesine göre aksi sözleşme ile düzenlenmediği sürece yönetim kurulu üyelerine her toplantı için ücret verilmesi zorunluydu. Ancak TTK m.394'te "ödenebilir." şeklinde ifade edilerek ödeme yapılmasının zorunlu olmadığı vurgulanmak istemiştir. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından çıkarılan Kurumsal Yönetim Tebliği Ek 1'de yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri 4.6.3'e göre ise bağımsız yönetim kurulu üyelerine belirli bir ücretin ödeneceğinden bahsedilmiştir⁴. Yönetim kurulu üyelerinin mali hakları kanunda düzenlenmiş olmasına rağmen diğer yöneticilerin mali hakları düzenlenmemiştir. Bunun nedeni olarak, şirket ile yönetim kurulu üyeleri arasında vekalet akdinin kurulması olarak belirtebiliriz. Diğer yöneticilerin şirket ile arasında ise genel hizmet akdi geçerlidir. TTK m. 394 düzenlemesinde mali haklar belirtilmiş olsa da tanımlarına yer verilmemiştir. TTK'da düzenlenen mali haklara ilişkin aşağıdaki açıklamalar yapılabilir.

1. Huzur Hakkı

Huzur hakkı hazır bulunmaktan kaynaklanan bir haktır. Huzur hakkının düzenlenme amacının yönetim kurulu üyelerinin toplantılara katılmasını sağlamak olarak belirtebiliriz. Huzur hakkı, yönetim kurulu üyelerinin toplantılara katılması ve toplantıların düzenli şekilde yürütülmesi için tanınan bir hak olup yönetim kurulu üyelerine hazır bulunmaktan kaynaklı olarak ödenen bir tazminat olarak da nitelendirilebilir. Yönetim kurulu üyesinin toplantıya katılmaması halinde huzur hakkından bahsedilemez. Ücret her ne kadar toplantıya katılmama halinde ödenebilecekse de huzur hakkı toplantıya katılmama durumunda alınamaz. Toplantı esas sözleşme ile düzenlenmek şartı ile TTK m. 1527'ye göre elektronik ortamda yapılabilir⁵.

4- Kurumsal Yönetim Tebliği Ek 1'de yer alan Kurumsal Yönetim İlkeleri "4.6.3. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlendirmesinde kâr payı, pay opsiyonları veya şirketin performansına dayalı ödeme planları kullanılamaz. Şu kadar ki, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin ücretlerinin bağımsızlıklarını koruyacak düzeyde olması gerekir."
5- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 1527/5 "(5) (Değişik: 26/6/2012-6335/35 md.) Anonim şirketlerde genel kurullara elektronik ortamda katılma, öneride bulunma, görüş açıklama ve oy verme, fizikî katılmanın ve oy vermenin bütün hukuki sonuçlarını doğurur. Bu hükmün uygulanması esasları Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan yönetmelikle düzenlenir. Yönetmelikte, genel kurula elektronik ortamda katılmaya ve oy vermeye ilişkin esas sözleşme hükmünün örneği yer alır. Anonim şirketler yönetmelikten aynen aktarılabacak olan bu hükümden değişiklik yapamazlar. Yönetmelik ayrıca oyun gerçek sahibi veya temsilcisi tarafından kullanılmasını sağlayan kurallar ile 407 nci maddenin üçüncü fıkrasında öngörülen Bakanlık temsilcilerinin bu hususa ilişkin yetkilerini içerir. Bu yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile birlikte genel kurullara elektronik ortamda katılır."

Elektronik toplantı yapılması yoluna gidilse bile huzur hakkı ödenmesi gerekir. Yönetim kurulu kararlarının TTK m. 390/4'e göre alınması halinde de huzur hakkı ödenmelidir⁶.

Huzur hakkı genel kurulda ya da esas sözleşmede belirlenmelidir. Genel kurulun huzur hakkını vermek istememesi durumunda ise genel kurulun bu yetkisi esas sözleşme ile bertaraf edilmelidir. Toplantıya katılan her üyeye katkısına bakılmaksızın huzur hakkı ödenir. Toplantıya katılım ile birlikte huzur hakkı alacak hakkına dönüşmüş olur ve beş yıl içerisinde zamanaşımına uğrar. Hakkın kötüye kullanımı teşkil edecek şekilde toplantıların yapılması halinde yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu doğabilir. Kötüniyetle ve haksız olarak alınan kar payı, hazırlık devresi faizi, kazanç paylarının iadesini düzenleyen TTK m. 512 kapsamında diğer ödemeler için de gündeme gelir⁷.

2. Kazanç Payı

Kazanç payı şirketin olumlu yönde ilerlemesini sağlayan yönetim kurulu üyelerine safi kar üzerinden teşvik edici ve şirket işlerine olan ilgilerini artırmaları için yapılan bir ödemedir. Kardan pay hakkı olarak nitelendirme mümkün değildir. Kazanç payı ödemesinin yapılabilmesi için şirketin kar etmiş olması zorunludur. Kazanç payı dağıtımında niteliği gereği eşitlik ilkesi geçerli değildir, yönetim kurulu üyelerinin katkılarına bağlı olarak yapılan ödeme değişecektir. Eşit işlem ilkesi, TTK m. 357'de düzenlenmiş olup bu ilke yalnızca pay sahipleri için geçerlidir⁸. Yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının belirlenmesinde TTK m. 357 hükmü uygulanmaz, ancak farklılaşmanın haklı bir gerekçesi muhakkak olmalıdır. Aksi takdirde, dürüstlük kuralına aykırılık gündeme gelebilir ve bu şekilde alınan bir kararın iptali gündeme gelebilir. Kazanç payı TTK m.511'de

6- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m.390/4 "(4) Üyelerden hiçbirisi toplantı yapılması isteminde bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu kararları, kurul üyelerinden birinin belirli bir konuda yaptığı, karar şeklinde yazılmış önerisine, en az üye tam sayısının çoğunluğunun yazılı onayı alınmak suretiyle de verilebilir. Aynı önerinin tüm yönetim kurulu üyelerine yapılmış olması bu yolla alınacak kararın geçerlilik şartıdır. Onayların aynı kâğıtta bulunması şart değildir; ancak onay imzalarının bulunduğu kâğıtların tümünün yönetim kurulu karar defterine yapıştırılması veya kabul edenlerin imzalarını içeren bir karara dönüştürülüp karar defterine geçirilmesi kararın geçerliliği için gereklidir."

7- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 512 "- (1) Haksız yere ve kötüniyetle kâr payı veya hazırlık dönemi faizi alan pay sahipleri, bunları geri vermekle yükümlüdür. Yönetim kurulu üyelerinin kazanç payları hakkında da aynı hüküm uygulanır. (2) Geri alma hakkı, paranın alındığı tarihten itibaren beş yıl geçmekle zamanaşımına uğrar."

8- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 357 "(1) Pay sahipleri eşit şartlarda eşit işleme tabi tutulur."

düzenlenmiştir⁹. Kazanç payı verilebilmesi için net karın bulunması, kanuni yedek akçe ayrılması ve pay sahibine önce % 5 oranında veya esas sözleşmede belirlenen kar payı dağıtılması şarttır. Halka açık anonim şirketlerde ise bu durum SerPK. m. 19/2'de düzenlenmiştir¹⁰. Kazanç payı ödenmesindeki usulsüzlük, TTK m.512'ye göre iade yükümlülüğünü doğurur.

Yönetim kurulu üyesinin kazanç payının tamamına hak kazanabilmesi için karın dağıtılacağı bilanço yılının tamamında görevde olması gerekmektedir. Yoksa hiç kazanç payı almamalı ya da çalıştığı süre ile orantılı olarak kazanç payı alması gereklidir. TTK m. 394'te yönetim kurulu üyelerinin mali haklarının sözleşme veya genel kurul kararı ile düzenlenebileceği belirtilmiştir. Ancak TTK m. 339/2 - (f) düzenlemesinde yönetim kurulu üyelerine şirket karından sağlanacak menfaatin esas sözleşmede yazılması gerektiği düzenlenmiştir¹¹. TTK m. 339 hükmünün emredici niteliği gereği TTK m. 394 hükmü kazanç payı dışındaki mali haklar bakımından uygulanmalıdır.

3. Ücret Hakkı

Ücret hakkı belirli bir zaman dilimi için yönetim kurulu üyesinin çalışması karşılığında verilir. Ücret, yönetim kurulunun toplanıp toplanmamasına ve üyelerce karar alınıp almamasına bağlı değildir. Belirlenen çeşitli dönemler için (bir ay, üç ay, altı ay...) ücret ödemesi kararlaştırılabilir. Bu yönüyle huzur hakkı ve kazanç payından ayrıldığını belirtebiliriz. Yönetim kurulu üyesi hem huzur hakkı hem ücret alabilir. Yöneticilere periyodik ücret belirlenmesinde genel kurul yetkilidir. Esas sözleşme ile ödenmesi yasaklanmadıkça veya ödenmesine dair genel bir hüküm bulunmakla ne kadar ödeme yapılacağı belirlenmemiş ise bu belirlemeyi yapma konusunda yetkili organ genel kuruldur. Ücretin ödenmesi noktasında takdir

yetkisi genel kuruldadır. Genel kurul ücret takdiri hususunda dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir. Bu hususta TTK m.513 hükmü önem arz etmektedir¹². TTK m. 513 ve 512 birbirinden farklı düzenlemeler olup farklılıkları şu şekilde sıralayabiliriz. İflasın açılmış olması, zamanaşımı için bir süre konulmaması ve sebepsiz zenginleşme dava zamanaşımını sürelerine gönderme yapılması, uygun ücreti aşan kısım için karar verilmesi, hakime takdir hakkının verilmesi olarak farklar sıralanabilir.

4. İkramiye Hakkı

İkramiye hakkı, TTK m. 408'de düzenlenmiş olup yönetim kurulu üyelerine şirket işlerindeki başarılarına göre yapılan bir ödemedir¹³. İkramiye hakkına ilişkin ödeme şirketin kar elde edip etmemesinden bağımsızdır. İkramiye hakkı tamamen genel kurulun takdir yetkisine tabi olup şirket kar elde etmiş olsa bile genel kurul yönetim kurulu üyelerine ikramiye vermek zorunda değildir.

5. Prim Hakkı

Prim ikramiyeye benzer ancak ikramiyeden kişiye özgü olması ve genel niteliklere göre dağıtılmaması ile ayrılır. Şirketin hedeflerine ulaşması halinde yönetim kurulu üyelerinin birkaçına ya da tamamına prim ödemesi yapılabilir. Prim dağıtımında takdir yetkisi genel kuruldadır. Prim verimin artırılması bakımından önemlidir.

9- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 511 "(1) Yönetim kurulu üyelerine kazanç payları, sadece net kârdan ve ancak kanuni yedek akçe için belirli ayırım yapıldıktan ve pay sahiplerine ödenmiş sermayenin yüzde beşi oranında veya esas sözleşmede öngörülen daha yüksek bir oranda kâr payı dağıtıldıktan sonra verilebilir."

10- SerPK. m. 19/2 "(2) Kanunen ayrılması gereken yedek akçeler ve esas sözleşmede pay sahipleri için belirlenen kâr payı ayrılmadıkça başka yedek akçe ayrılmasına, ertesi yıla kâr aktarılmasına ve intifa senedi sahiplerine, yönetim kurulu üyelerine ve ortaklık çalışanlarına kârdan pay dağıtılmasına karar verilemeyeceği gibi, belirlenen kâr payı ödenmedikçe bu kişilere kârdan pay dağıtılamaz."

11- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 339/2-f "(2) Esas sözleşmeye aşağıdaki hususlar yazılır: f) Kurucularla yönetim kurulu üyelerine ve diğer kimselere şirket kârından sağlanacak menfaatler."

12- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 513 "(1) Şirketin iflası hâlinde, yönetim kurulu üyeleri şirket alacaklılarına karşı, iflasın açılmasından önceki son üç yıl içinde kazanç payı veya başka bir ad altında hizmetlerine karşılık olarak aldıkları ve fakat uygun ücreti aşan ve bilanço uygun bir ücret miktarına göre tedbirli bir tarzda düzenlenmiş olsaydı ödenmemesi gereken paraları geri vermekle yükümlüdürler. (2) Sebepsiz zenginleşmeye ilişkin hükümler gereğince alınması mümkün olmayan paraların geri verilmesi yükümlülüğü yoktur. (3) Mahkeme, hâlin bütün gereklerini göz önünde bulundurarak takdir hakkını kullanır."

13- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 408/2-b "(2) Çeşitli hükümlerde öngörülmüş bulunan devredilemez görevler ve yetkiler saklı kalmak üzere, genel kurula ait aşağıdaki görevler ve yetkiler devredilemez: b) Yönetim kurulu üyelerinin seçimi, süreleri, ücretleri ile huzur hakkı, ikramiye ve prim gibi haklarının belirlenmesi, ibraları hakkında karar verilmesi ve görevden alınmaları."

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ

Stj. Av. Özlem ERDOĞAN¹

ÖZET

Kadınların çalışma hayatında var olma mücadelesi yüzyıllardır devam etmektedir. Sadece işçi değil aynı zamanda ana sıfatına sahip olan kadınlar erkeklerle nazaran her zaman daha dezavantajlı konumda olmuştur. Analık hali durumunda kadınlara sağlanan haklar işverenler açısından olumlu olmadığından kadın istihdamının sağlanması zorlaşmaktadır. Korunmaya muhtaç sınıfta yer alan kadınların çalışma hayatında istihdamını sağlayabilmek için kanunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Kadınlara yönelik getirilen bu düzenlemelerle işgücü piyasasında gerekli korunma sağlanarak çalışma ve aile hayatı konusunda dengenin kurulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın amacı ağırlıklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda analık hali durumunda kadın özelinde yapılan düzenlemelere yer vermektir. 2016 yılında 6663 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle Türk İş Hukuku'nda kadın haklarını iyileştirici birçok önemli değişiklik meydana gelmiştir. Bu düzenlemeler kapsamında yarım çalışma izni, analık izni, kısmi süreli çalışma izni, ücretli ve ücretsiz izinler, süt izni kadın çalışanların çalışma hayatının korunmasını sağlamaya yönelik diğer haklar çalışmada incelenmiştir.

Anahtar kelimeler; Türk İş Hukuku, Analık izni, Kısmi süreli Çalışma hakkı, Süt izni, Ücretli ve Ücretsiz izin.

ABSTRACT

The struggle for women to exist in working life has been going on for centuries. Not only workers but also women who have the title of mothers have always been in a more disadvantaged position compared to men. Since the rights provided to women in the case of motherhood are not favorable for employers, it

Süt izni analık izninin bitiminden sonra kadın işçilerin çalışmaya başlamalarıyla birlikte çocuğun bir yaşına kadar beslenme ihtiyacının sağlanması amacıyla getirilmiştir. Bu iznin kullanılabilmesi için çocuğun emzirilip emzirilmemesinin bir önemi yoktur. Bir yaşından küçük olması yeterlidir.

1- Bursa Barosu, stajyer avukat, ORCID: 0000-0002-7020-164.

becomes difficult to ensure women's employment. The necessary regulations have been made in the law to ensure the engagement of women in the class in need of protection in working life. With these regulations introduced for women, it aims to balance work and family life by providing the necessary protection in the labor market.

The essential purpose of the research is to include the regulations made for women in the case of maternity in Labor Law No. 4857. With the entry into force of Law No. 6663 in 2016, many significant changes have taken place in Turkish Labor Law to improve women's rights. Within the scope of these regulations, half-time work leave, maternity leave, partial-term work leave, paid and unpaid leave, milk left, and other rights aimed at ensuring the protection of the work life of female employees are examined in the study.

Keywords; Turkish Labor Law, Maternity leave, Right to partial-term Work, Milk leave, Paid and Unpaid Leave.

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi sonrasında işgücü piyasasında daha aktif rol almaya başlayan kadınların çalışma hayatına olan katkıları her geçen gün artmaktadır. Çalışma hayatında kadınların bulunduğu konum erkeklere nazaran daha dezavantajlı olduğundan hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelerle bu durum iyileştirilmeye çalışılmaktadır. Kadınlar biyolojik ve fizyolojik nedenlerle pozitif ayrımcılığa tabi tutulmaktadır. Her ne kadar kadın ve erkeklerin iş hayatında yaşadığı sorunlar benzer olsa da kadınların bulunduğu konum sebebiyle erkeklere nazaran daha fazla sorunla karşılaştığı bir gerçektir. Kadın erkek eşitsizliğini gidermek amacıyla ulusal ve uluslararası alanda yapılan düzenlemelerle kadınların iş hayatında daha adil bir şekilde rol almaları sağlanmaya çalışılmaktadır.

Kadınlar aile yaşamında bulunduğu konum itibarıyla hem anne hem de eş sıfatına sahip olduklarından üstlerindeki sorumluluk bir hayli fazladır. Çalışmamızın konusunu oluşturan analık hali de bunlardan biridir. Analık halinde kadınları korumaya yönelik düzenlemeler sadece kadınları değil aynı zamanda çocuğu, aileyi ve genel olarak toplumun korunmasını sağlamaktadır. Kanunda öngörülen düzenlemelere bakıldığında kadınların bazı işlerde çalıştırma yasağının olduğu görülmektedir. Bu durum her ne kadar cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı şeklinde gözükse de kadınların

fiziksel özellikleri dolayısıyla getirilen bu yasaklar yerinde görülmektedir. Aynı zamanda gebelik ve analık halinde de bazı durumlarda çalışma saatlerinde kısıtlama getirilmesi kadın çalışanı ve bebeği koruyucu nitelik taşımaktadır.

Günümüzde kadınların sahip olduğu haklara bakıldığında her ne kadar kanunda koruyucu düzenlemeler bulunsa da uygulamada bu kurallara uyulmadığı görülmektedir. İşverenler kadın işçi çalıştırma konusunda oldukça temkinli yaklaşmaktadır. Kadın çalışanın anne sıfatına haiz olması gündelik yaşamda ne kadar olumlu bakılsa da iş yaşamında bir o kadar olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Toplumda kadınların sadece çocuk bakması, ev işleriyle uğraşması gerektiği düşüncesi bugün bir hayli azalmış olsa da yine de kadınların çalışma hayatını etkileyecek durumdan çıkamamıştır. Kadınlara tanınan haklar uluslararası düzeyde gelişmişliğin bir göstergesidir. Türk çalışma hayatına bakıldığında kadınların işgücüne katılma oranı oldukça düşük olsa da bu alana ilişkin olarak ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan düzenlemeler oldukça önem arz etmektedir.

Çalışmada ağırlıklı olarak 4857 sayılı İş Kanununun ve ilgili yönetmeliklerin öngördüğü düzenlemelere yer verilecektir. Mevzuatta çeşitli kanunlarda kadınların korunmasına yönelik birçok düzenleme yapılmışsa da ağırlıklı olarak çalışmada kadınların analığının korunmasına yönelik haklardan bahsedilecektir. Çalışmanın ilk bölümünde genel itibarıyla kadınların haklarını korumaya yönelik olan düzenlemelere değinilecek olup ikinci bölümde çalışmanın asıl konusu olan analık halinde işçilere tanınan haklardan bahsedilecektir.

2. KADIN ÇALIŞANLARI KORUMAYA YÖNELİK ULUSAL DÜZENLEMELER

2.1. Anayasal düzenlemeler

Anayasa, Türk hukukunda yapılan düzenlemelerin genel sınırını çizen, vatandaşların temel hak ve özgürlüklerini düzenlemekte olup normlar hiyerarşisinin en tepesinde yer almaktadır. Çalışan kadınların haklarını korumaya yönelik getirilen en temel düzenlemenin Anayasa'nın 10.maddesinde yer alan eşitlik ilkesi olduğunu söylemekte yarar vardır. Anayasa'nın 10. Maddesi gereğince "kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliği yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." ifadesi ile kadınların erkekler ile eşit olduğu anayasal olarak güvence altına alınmıştır. Sadece güvence altına alınmakla kalmayıp devlet üzerinde bir yükümlülük tesis edilmiştir.

Kadın çalışanlara haklarının korunması için düzenlenen bir diğer anayasal dayanak ise kanunun 50. Maddesinde yer almaktadır. Söz konusu maddeye bakıldığında “ Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” Düzenlenen bu kanun maddesiyle kadın çalışanlara yönelik pozitif ayrımcılığın anayasal dayanağı oluşturulmuş olup, çalışma şartları konusunda özel olarak korunacağı, kadın çalışana uymayacak olan işlerde çalıştırma yasağı olduğu ve izin konusunda sadece kanunla düzenleme getirileceği öngörülmüştür. Ayrıca Anayasa’nın 55. maddesi ile ücret ile ilgili işin gereğine uygun olarak yapılan ücret tarifesi konusunda herkese farklı bir uygulama yapılamayacağı düzenleme altına alınmıştır.

2.2. Türk İş Hukukunda Düzenlemeler

Kadınların çalışma hayatına daha etkin bir şekilde katılabilmesi amaçlanarak 4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın işçilere yönelik bazı pozitif haklar ve yasaklar getirilmiştir. İş hukuku kapsamında yer alan kadınları korumaya yönelik başlıca düzenlemeleri eşit davranma ilkesi, kadın işçileri çalıştırma yasağına tabi olan işler, hamilelik ve analık halinde kadın işçilerin sahip olduğu haklar ve kıdem tazminatı bakımından kadın işçilerin hakları olarak sıralamak mümkündür. Hamilelik ve analık halinde kadın işçilere tanınan haklar çalışma konumuz olduğundan diğer haklara bu başlık altında değinmek yerinde olacaktır.

2.2.1. Eşit Davranma İlkesi

Anayasal düzenleme olan eşitlik ilkesine paralel olarak İş Kanunun 5. Maddesinde işverene eşit davranma ilkesi bir yükümlülük olarak getirilmiştir. İlgili madde ile işveren işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü altında olup bu yükümlülüğün gerekliliklerine uymadığı takdirde karşılaşılabilecek yaptırımlar düzenlenmiştir.² Söz konusu yükümlülük işverenin sadece işçilerine karşı sorumlu olduğu bir yükümlülük olmayıp iş başvurusunda bulunan işçi adaylarına karşı da

sorumlu olduğu yükümlülüktür.³

Kadın çalışanları korumaya yönelik yapılan düzenlemelerden en temelini oluşturan bu kanun maddesi ile işe girme ve çalışma koşullarında eşitlik, ücrette eşitlik ve kıdem tazminatı hususlarında sırasıyla düzenlemeye gidilmiştir. Kanun maddesinin 1. Fıkrasına bakıldığında “ İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” İşin niteliği gereği ayırım gerektiren bir iş olmadığı takdirde işçiler arasında hiçbir şekilde ayırım yapılamayacağı ifade edilmiştir. Aynı şekilde maddenin devamında düzenlenmiş olan 2. fıkrada da çalışanların işveren ile yapmış olduğu sözleşme niteliğine göre işçiler arasında ayırım olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

İş kanunu 5. Maddenin 3. Fıkrası ile kadın çalışanların özelinde bir düzenleme yapılmıştır. Hükme göre “ İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.”. İlgili hükme bakıldığında kadın işçilerin özellikleri nedeniyle farklı bir işlem yapılamayacağı düzenlenmiştir. Her ne kadar kanunda böyle bir düzenleme yapılmışsa da günlük hayatta bu hükme uyulmadığı görülmektedir. Çoğu zaman işverenler kadın işçilerin işe alımlarında çocuk sahibi olmak isteyip istemedikleri gibi işin niteliğine uygun düşmeyen sorular sorabilmektedirler. İşveren işe alımlarda işçi hakkında bilgi alma hakkına sahip olsa da gebelik kadınlara özgü bir durum olduğundan ve işin niteliği ile ilgili bir durum olmadığından cinsiyet ayrımcılığını meydana getirecektir. İşverenin gözünde kadın işçinin işe alımı sonrasında gebelik halinde bir külfetin doğacağı şeklindedir.⁴ Bu gibi durumları azaltmak ve kadın çalışanların çalışma hayatında yer alabilmesini sağlamak için birtakım düzenlemeler öngörülmüştür.

Yine İş Kanunu’nun 5. Maddesinin 4. ve 5.fıkrasında yer alan hükme göre kadın çalışanların kadın olması dolayısıyla erkek çalışanlarla iş konusunda aynı niteliğe sahip olması durumunda

2- Arzu Arslan Ertürk. “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 23(1), (2017) ,s.345-369.

3- Ercan Akyiğit, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara: Seçkin Hukuk, (2020), s.

4- Ertuğrul Yuvalı, “4857 sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, TBB Dergisi, 106 (2013), 93-113.

ücret konusunda farklı bir işlem yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. İş kanunun 5. Maddesi haricinde 74. Maddenin 4. Fıkrasında “ Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi

sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.” yer alan düzenleme ile kadın çalışanlar ücret konusunda korunmaktadır.

İş kanunun 5. Maddesinde düzenlenen bir diğer konu ise 6.fıkra da yer alan ayrımcılık tazminatıdır. Hükme göre işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranarak işçinin sözleşmeyi feshettiği durumlarda işverene ücret ödeme borcu yüklenmiştir.

Yukarıda bahsettiğimiz işverene yükletilen eşit davranma yükümlülüğün ihlali halinde öngörülen yaptırımlar işverenin kadın işçilere olan tutumunu bir nebze de olsa iyileştirecek niteliktedir. Kadın işçilerin çalışma hayatına dahil olması son döneme kadar erkeklerle nazaran daha zor yer edinmiş ve ücret hakları konusunda yine daha ucuz işgücü olarak görülmüştür. Bu nedenle işverene getirilen yükümlülükler ve kanunda kadın çalışanları korumaya yönelik düzenlemeler yasal dayanak oluşturması konusunda önemli husustur.

2.2.2. Kadın İşçileri Çalıştırma Yasağı

Anayasa’nın 50.maddesi doğrultusunda İş Kanunu’nda kadınların fiziksel özellikleri dolayısıyla kadın işçileri korumaya yönelik bazı hükümler getirilmiştir. Fiziksel ve biyolojik nedenlerden dolayı kadınlar bazı işlerde çalıştırılmamaktadır. Böyle bir yasağın konmuş olması kadınların işgücü piyasasına girmelerini engellemek veya çalışma özgürlüklerini kısıtlamak amacıyla getirilmediğini söylemekte yarar vardır. Esasen konulan bu hükümler uluslararası sözleşmelere konu edilen hükümlerdir. İş Kanunu’nun öngördüğü koruyucu nitelikteki bu düzenlemeler, yer ve su altı işlerde çalıştırma yasağı, gece çalıştırma yasağı, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı, hamilelik ve doğum halinde çalıştırma yasakları veya ücretsiz izin istemeye ilişkin kurallar olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵ Ana konumuz dahilinde bulunan hamilelik ve doğum halinde çalıştırma yasakları ve ücretsiz izin istemeye ilişkin kurallar daha sonra irdelenecek olup kadın çalışanlar hakkında konulan diğer yasaklara bu başlık altında bakmak yerinde olacaktır.

5- Özgür Oğuz, “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, TBB Dergisi, 134 (2018), s.576.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı: 4857 sayılı İş Kanunu’nun 72. Maddesinde düzenlenmiş olan hükme göre maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer ve su altında çalışacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır. Madde de belirtilen açık hükme bakıldığında kadın işçiler bakımından herhangi bir istisna getirilmemiş olup 18 yaşından küçük erkeklerin çalışması da yasaklı olan işlerdendir.⁶ Getirilmiş bu yasağa karşın ihlalin olması halinde işveren İş Kanunu’nun 104. Madde kapsamında idari para cezası yaptırımıyla karşılaşacaktır. Kadın işçinin bu yasak kapsamı dahilinde olan bir işte çalışması durumunda çalıştığı süre zarfındaki hakları korunmakla beraber bu haklardan faydalanabilecektir.⁷

Gece çalıştırma yasağı: Gece çalışmaları işçinin daha çabuk yorulmasına, aile ilişkilerinde iletişimin zayıflamasına, eş ve çocuklara yeterince zaman ayıramama, daha sık meydana gelebilecek iş kazalarına sebebiyet vermektedir. Bu sebeple kadınların gece çalışmaları konusunda bazı özel düzenlemelere yer verilmiştir. “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” (GÇY) ile kadınların geceye dönük çalışmaları düzenlenmiştir. İş kanunu 69.maddenin 1. Fıkrasına göre “ Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.” Maddenin devamında işçilerin gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceği belirtilmiştir. Kanun maddesine 2015 yılında eklenen yeni değişiklikle “turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir” hükmü getirilmiştir. Ne var ki bu hüküm kadın işçileri kapsamayacaktır. GÇY m.5 gereğince 18 yaşını doldurmuş kadın çalışanlar ne olursa olsun gece yedi buçuktan saatten fazla çalıştırılmazlar. Ancak kadın çalışanların çalışma saatleri yedi buçuk saatten az ise 7 buçuk saate kadar artırabilmektedir. ⁸

Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırma yasağı: 4857 sayılı İş Kanunu’nun 85.maddesinde ağır ve tehlikeli işler düzenlenmiştir. 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe

6- Murteza Aydemir, *İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluk*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s. 111

7- Resul Kurt, “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları”, *Mali Çözüm Dergisi*, 28 (2018) , s.67.

8-Aydemir, s.113.

girmesiyle İş Kanunu'nun 85.maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Yapılan bu düzenlemeyle kadın erkek ayrımı noktasında önemli bir gelişme yaşanmıştır.

6331 sayılı kanun ile ağır ve tehlikeli iş kavramı ortadan kaldırılarak yerine az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli bir sınıflandırmaya gidilmiştir. Aynı kanunun 15. Maddesinde tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerlerinde işçilerin çalışabilmesi için sağlık raporu alması gerektiği belirtilmiştir. Kadın çalışanlar noktasında ise getirilmiş olan bu yasaklar kaldırılarak işin niteliğine göre ortaya çıkan tehlikenin koşullarını sağlaması şartıyla bu işlerde çalışabileceği düzenlenmiştir.⁹

2.2.3. Kıdem Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte 1475 sayılı İş Kanunu 14. Maddesi haricinde tüm hükümler mülga edilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu 14. Maddesinde kıdem tazminatı düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen fesih durumlarında işçi en az 1 yıllık kıdeme sahip olması durumunda kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Kazanılan bu hak tamamıyla kanunda düzenlenmiş olup kanun dolayısıyla elde edilen bir haktır.¹⁰ Maddede yer alan fesih sebeplerinde haklı neden aranmamaktadır. Burada yer alan nedenler menfaat dengesini sağlamak, işçiye iş sözleşmesinin feshedilmesini ve kıdem tazminatı hakkının sağlandığı durumlardır. Askerlik, emeklilik, mamullük, evlilik gibi nedenlerle işten ayrılan işçiler bakımından düzenleme getirilmiştir.

Kadın çalışanlar hakkında kıdem tazminatı konusunda yapılan düzenlemeye bakacak olursak kanunun 14. Maddesinin (e) bendinde "Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda" kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Kadın çalışanların bu kanun hükmünden yararlanabilmesi için bazı şartlar bulunmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki bu kadınların bu haktan faydalanabilmesi için ilk kez evlenmiş olmaları gerekmektedir.¹¹ Şartlara bakacak olursak ilk olarak kadının çalışırken evlenmesi gerekmektedir. Fesihden sonra ertesi günü daha evlenmiş olsa bile kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır. İkinci olarak sözleşmeyi fesheden tarafın kadın işçi olması gerekir. Üçüncü şart ise sözleşmenin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl

içerisinde feshedilmesi gerektiğidir.¹²

Bu hükmün asıl amacı evlenen kadın işçinin maddi yoksunluk yaşamaması, evlilik nedeniyle kadın işçinin korunmasını sağlamaktır. Ancak bizimde katıldığımız şekilde doktrinde bu konu ile ilgili birtakım eleştiriler getirilmiştir. Doktrinde yer alan bir görüşe göre konulan bu hüküm kadınların çalışma hayatından koparmaya teşvik edici nitelik taşımaktadır.¹³Kadınların çalışma hayatına katılımı bu denli zor olmuşken koruyucu düzenleme adı altında yapılan bu hüküm toplum zihniyetini olumsuz yönde etkileyecek niteliktedir. Doktrinde yer alan bir diğer görüş ise yapılan bu düzenlemenin suiistimallere açık olduğudur.¹⁴ Zira Yargıtay'ında bu görüşü destekler nitelikte kararları olduğu görülmektedir.¹⁵

Son olarak kadın işçilerin evlilik nedeniyle sözleşmeyi feshetmeleri ve kıdem tazminatına hak kazanmaları daha sonradan çalışmaya başlamalarına engel teşkil etmemektedir.¹⁶

3. ANALIK İZNİ

Kadın işçiler hamilelik ve analık döneminde diğer kadın işçilere nazaran daha zor şartlar altında olduğu kabul edildiğinden kanunda analık izni düzenlenmiştir. Analık izni, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin(Analık İzni Hakkında Yönetmelik) 4 üncü maddesinde kadın işçinin doğumdan kaynaklı olarak çalışmadığı süreler için verilen izin olarak tanımlanmıştır. 2016 yılında yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 74.maddesine eklenen yeni düzenleme ile bazı şartları taşıması koşuluyla analık izni baba ve evlat edinene de tanınmıştır.

Analık izninin kanunda düzenlenmesinin sebebi doğumdan önce ve sonra anne ve bebek için bazı risklerin varlığıdır. Bu riskler sadece annenin veya bebeğinin sağlığından kaynaklanmayıp işyerinden veya işin niteliğinden de kaynaklanabilir.¹⁷

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesine bakıldığında kadın işçilere tanınan analık iznine

9- Haluk Hadi Sümer, "İş Hukuku", Seçkin Yayınları,2022, s.154.

10-Resul Limon, "Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu", İş ve Hayat, s.148.

11-Kurt, s.55-62.

12-Limon, s.156.

13-Tankut Centel, "Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık", Sicil İş Hukuku Dergisi, 15(2009), s.6.

14-Limon, s.157.

15- Yargıtay 9.HD. 2001/16313 E. 2001/1306 K.,

16- Ünal Narmanlıoğlu, " İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I", İstanbul; Beta Basım, s.508.

17- Eda Manav Özdemir, Canan Erdoğan,"Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması", Sicil İş Hukuku Dergisi, 45(2021) , s.109.

ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Maddenin ilk fıkrasına bakıldığında kadın işçilerin doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre daha eklenir. Ancak sağlık durumu elverdiği takdirde doktorun onayı ve kadın işçinin isteği halinde doğuma üç hafta kalaya kadar çalışmaya devam edebilir. Bu halde kadın işçi herhangi bir hak kaybına uğramayarak çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kanunda belirtilen bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin niteliğine göre hekim tarafında belirlenecek süre kadar artırılabilir.¹⁸ Görüldüğü üzere kanunda öngörülen bu süreler işçinin isteği ve doktor raporuyla artırılabilirken işverenin iznine başvurulmamaktadır. Kanun lafzına bakıldığında yapılan düzenlemenin işçi için bir hak iken işveren için yasak niteliğine varacak bir yükümlülük olduğu söylenebilir.¹⁹

Kadın işçinin erken doğum yapması, bebeğin erken veya ölü doğması ya da doğum sonrasında ölmesi halinde doğumdan sonra kadın işçinin sekiz haftalık iznini kullanmasına engel teşkil etmeyecektir.²⁰ Kanunda erken doğum hakkında düzenleme yapılmışsa da geç doğum olması durumunda nasıl bir yol izlenilmesi gerektiği düzenlenmemiştir. Bu noktada 6 Numaralı Kamu Personeli Genel Tebliğine bakıldığında doğumun beklenen süre içerisinde gerçekleşmemesi halinde kadın işçinin herhangi bir şekilde hak kaybına uğramayacağına yer verilmiştir (I-A-5a). Aynı zamanda çocuğun ölü doğması ya da doğum sonrasında ölmesi halinde de kadın işçi bu süreleri kullanabilecektir. Kanunda belirtilen bu süreler sadece çocuğun sağlığı için değil, doğum yapmış olan kadın işçinin hem fiziksel hem de psikolojik olarak iyileşmesi için de ayrılan sürelerdir.²¹ Ayrıca yukarıda bahsettiğimiz şekilde eğer doğumda veya doğum sonrasında anne ölmüşse, doğum sonrası kullanılmayan süre babaya kullandırılır. Eklemek gerekir ki sadece doğum sonrasında kullanılması gereken sekiz haftalık süre değil, doğum öncesinde kullanılmayan süreler varsa bu sürelerde baba tarafından kullanılabilir. Kanuna bakıldığında “baba” kelimesi kullanıldığından kadın

ve erkeğin evli olma şartı aranmamıştır. Yani evli olmayan anne ve baba bu kanunda düzenlenen haklardan yararlanabilecektir.²²

6663 sayılı kanunla yapılan düzenlemeye göre evlat edinenlere de analık izni hakkı tanınmıştır. Buna göre “üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullandırılır”(m74/1). Evlat edinenin bu haktan yararlanabilmesi için geçerli bir evlat edinme işleminin yapılması gerekmektedir. Ayrıca bu hakkı kullanabilmesi için üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinene fiili olarak teslim edilmiş olması gerekir. Yukarıda bahsetmiş olduğumuz sürelerle riayet etmeyen veya ücretsiz izin vermeyen işveren İş Kanunu m.104 uyarınca idari para cezası yaptırımı ile karşılaşır.

Kadın işçiye doğumdan önce ve sonra tanınan bu süreler yıllık ücretli izin hakkı hesabında çalışılmış gibi sayılır ve kıdem tazminatı hesabında da dikkate alınır.²³ Ayrıca kadın işçiye tanınan bu süreler artırılırsa bu artırılan sürelerde yıllık ücretli izin hakkı içindedir. Buna müteakiben doğumdan sonra kullanılmak istenen 6 aylık ücretsiz izin hakkı, yıllık ücretli izin hakkı ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamaktadır (55/1).²⁴

4. YARIM ÇALIŞMA İZNİ

Kadın işçilere tanınan bir diğer hak 6663 sayılı Kanunla İş K. m.74’te düzenlenmiş olan yarım çalışma iznidir. Buna göre “Analık izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta kalması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.(m.74/2). Kanun lafzına bakıldığında ilgili hakkın kullanılabilmesi için çocuğun sağ olması gerekmektedir. Zira kanunun düzenlenme amacı çocuğun bakımını ve yetiştirilmesini sağlamaktır. Ayrıca öngörülen iznin kullanılabilmesi için kadın işçinin talepte bulunması

18-Ercan Güven, Ufuk Aydın, “Bireysel İş Hukuku”, Eskişehir: Nisan Kitabevi, (2013), s. 377.

19-İştar Cengiz, “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, Kamu-İş Dergisi, 10/4 (2009), s.31.

20- Yuvalı, s. 108.

21- Oğuz, s.581.

22-Aslı Çalışkan, “İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 2018, s.58.

23- Şahin Çil, “İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları”, Ankara: Yetkin Hukuk, 2021, s.1341-1342.

24- Çalışkan, s.60.

gerekmektedir.

Yarım çalışma izni hakkının kullanılabilmesi için analık izninin tamamlanması öngörülmüştür. Talebin hangi süre içerisinde yapılması konusunda bir açıklık yoktur. Doktrinde bu talebin analık izninin bitiminden itibaren otuz gün içinde işverene yapılması gerektiği, üç yaşından küçüğün evlat edinilme durumu varsa fiili evlat edinmeden itibaren otuz gün içinde talepte bulunulması gerektiği şeklindedir.²⁵ Öğretide kabul edilen bu süre yarım çalışma ödeneği dikkate alınarak belirlenmiştir. Fakat kanunda veya yönetmelikte bu konu hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte yarım çalışma talebi için süre sınırlaması koymak hakkın kullanılmasını zedeleyecek yönde olduğu düşüncesindeyiz. Diğer taraftan öğretide kabul edilen otuz günlük süre geçtikten sonra da bu talepte bulunabilmeli ancak yarım çalışma ödeneğinden başvuru tarihinden itibaren kalan süreler için yararlanabilmelidir.²⁶

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek. m.5'de "Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek yapılır" şeklinde düzenlemeye bakıldığında otuz günlük sürenin hak düşürücü süre olmadığı, mücbir sebep dışında başvuruda bir gecikme olması durumunda kalan süre kadar ödeme yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Kanundan anlaşıldığı üzere işveren geç başvuru yapılması halinde de bu başvuruyu kabul etmelidir ancak gecikme ile yarım çalışma izin süresi ne kadar geciktirilirse o kadar azaltılmalıdır.

Kanunda yarım çalışmanın yapılması halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalıştırılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Fakat iznin nasıl kullanılması gerektiği hakkında bir düzenleme yoktur. Öğretide bu konu hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre günlük çalışma süresinin yarısı kadar haftanın her günü çalışılmalıdır. Diğer bir görüşe göre ise haftanın belli günleri çalışılarak diğer günleri çalışılmadan yarım çalışma izni kullanılabilir.²⁷ Düzenleme amacına uyması adına haftanın her günü günlük

çalışma süresinin yarısı kadar çalışmak daha uygun olacaktır. İş Kanunu'nun m.74/2'ye göre "kadın işçi bu süre boyunca süt izni hakkından faydalanamaz". Bu bağlamda kadın işçinin yarım çalışma iznini kullandığı süre boyunca işveren süt iznini kullanmasını sağlamakla yükümlü değildir. Bu izin bittikten sonra kadın işçi süt iznini kullanabilir.²⁸

5. ÜCRETSİZ(AYLIK) ÇALIŞMA İZNI

Kadın çalışanları işgücü piyasasında korumak ve çocuğun yetiştirilmesini sağlamak amacıyla verilen bir diğer hak ücretsiz çalışma iznidir. Bu hak yarım çalışma izni gibi talebe bağlı bir haktır. İş K. m.74/6'ya göre "İsteği halinde kadın işçiye on haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilir.". Görüldüğü üzere bu iznin kullanılabilmesi için on haftalık sürenin tamamlanması gerekmektedir.

Ücretsiz izin hakkının talebe bağlı olduğunu söylesek de iznin talep edildiği noktada işveren bu talebi kabul etmek zorundadır. İşverenin bu talebi kabul etmeme gibi bir hakkı bulunmamaktadır. Ücretsiz izin hakkından yararlanan işçi istediği zaman bu haktan vazgeçip işe geri dönebilir. Eğer işveren işçiyi çalıştırmaya başlatmazsa iş akdi işveren tarafından feshedilmiş sayılır.²⁹ Aynı zamanda işçi işe geri dönmek istediği zaman çalıştığı mevki ve şartlar değiştirilerek işe başlatılmak istenirse işe iade sebebidir.³⁰

Düzenlemeye göre kullanılan ücretsiz çalışma izninde geçen süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kullanılan bu izin hakkı aynı zamanda hizmet süresine ilişkin diğer haklardan olan kıdem tazminatı hesabında da dikkate alınmaz.³¹

İş Kanunu'nun m.74'te düzenlenen yarım çalışma hakkı ile ücretsiz izin hakkı arasında var olan benzerlikler sebebiyle birlikte kullanılıp kullanılmayacağı noktasında tam bir açıklık bulunmamaktadır. Bu konuda doktrinde farklı

25- Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, "İş Hukuku Dersleri" İstanbul (2016), s.599-600.

26- Ali Cengiz Köseoğlu, "Türk İş Hukukunda Analık", İş ve Hayat Dergisi, 4/2 (2016), s.106.

27-Saim Ocağ, "Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, (2017), s.188.

28- Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.824.

29- Yargıtay 9.HD 13.07.2009T., E.2008/36349 K.2008/20734

30- Burhan Özdemir, "Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstenen ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası" Sicil Dergisi, 16 (2009), s.100.

31-Ercan Akyiğit, "İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi", 2. Cilt, Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara, (2006), s. 1886.

görüşlere yer verilmiştir. Her iki düzenlemeye de bakıldığında hakların analık izninin bitiminden itibaren kullanılabileceği öngörülmüştür. Bir görüşe göre bu haklar seçimlik hak olarak verilmiştir. Analık izninin bitiminden itibaren haklardan biri seçilerek kullanılabilir.³² Bir diğer görüşe göre ise bu haklardan birinin kullanılması diğerinin kullanılmasını engellemeyecektir. Yarım çalışma hakkını veya ücretsiz izin hakkını kullanan işçi diğer haktan yoksun kalmayacaktır.³³

6. KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMAYA GEÇİŞ HAKKI

Kısmi süreli iş sözleşmesi; işçinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye oranla haftalık çalışma süresinin daha az olarak belirlenmesi durumunda ortaya çıkan sözleşme türüdür.

İş Kanunu'nun m.13'te kısmi süreli iş sözleşmesi düzenlenmiş olup 6663 sayılı kanunla getirilen ek fıkayla birlikte kadın işçiler hakkında yeni bir hak öngörülmüştür. Buna göre İş K. m.74'te belirtilen sürenin bitiminden sonra çocuğun mecburi eğitim çağına başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Kısmi süreli çalışmalar sadece ebeveynlere tanınan bir hak olmayıp eğitim gören gençlerin çalışma hayatında yer almasını sağlamak içinde getirilen bir haktır. Aynı zamanda sürekli çalışmayı gerektirmeyen işlerde de kısmi süreli iş sözleşmesi kurulabilmektedir. Sağlanan bu hak ile kadın işçi hem aile hayatında çocukların yetiştirilmesinde hem de iş hayatından kopmayarak çalışmaya devam edebilmektedir.³⁴

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından doğum yapan kadın yararlanabileceği gibi şartlar varsa eşte yararlanabilir. Görüldüğü üzere kanunun düzenlenme amacı çocuğun ilköğretim çağına kadar yetiştirilmesinde ebeveynlerin aktif rol oynamasını sağlamaktır. Bu haktan yararlananlar sadece doğum yapan kadın ve eşiyle sınırlı olmayıp üç yaşını doldurmamış bir çocuğu fiilen evlat edinen aileler içinde geçerlidir.

Kanun ve yönetmelikteki düzenlemeye bakılacak olursa tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçen işçi çalıştığı süreye göre ücrete hak kazanacaktır. İşçi kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya geçtiği takdirde almış olduğu ücret yine süreyle orantılı olacak şekilde artırılabilecektir.

32- Özdemir, Erdoğan, s.114.

33- Köseoğlu, s.109.

34- Sarper Süzek, "İş Hukuku", İstanbul: Beta, (2020), s.259.

6.1. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkından yararlanma koşulları

İşçinin kısmi süreli çalışmaya geçebilmesi için öncelikle ilköğretim çağına gelmemiş çocuğunun bulunması gerekmektedir. Bununla beraber eşlerden ikisinin de başvuru aşamasında çalışıyor olması gerekmektedir. Eğer eşlerden biri çalışmıyorsa bu haktan yararlanmak isteyen eş kısmi çalışma talebinde bulunamaz.³⁵ Analık izni veya Ücretsiz izin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik gereğince bazı hallerde³⁶ eşlerden her birinin çalışması şartı aranmamaktadır. Aynı zamanda üç yaşını doldurmamış çocuğun münferiden evlat edinilmesi halinde diğer eşin çalışması şartı aranmamaktadır.³⁷

İş Kanunu'nun m.13/5 ile ilgili yönetmeliğin m.8'e göre "İşçinin bu haktan yararlanabilmesi için işverene en az bir ay önce yazılı olarak talepte bulunması gerekmektedir. Ayrıca işçinin talepte bulunurken kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarih ile tüm iş günlerinde çalışacak olması durumunda çalışmanın başlama ve bitiş saatleri, haftanın belirli günlerinde çalışılacaksa tercih edilen iş günlerinin yer alması gerekmektedir." maddenin devamına bakıldığında işçinin talepte bulunurken diğer eşin çalıştığına dair belgeyi eklemesi de zorunludur.

Son olarak işçinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi için kıdemine veya işyerinin büyüklüğüne ilişkin bir şart aranmamaktadır.³⁸

6.2. İşverenin onay şartının bulunduğu sektörler

İşverenin onayına bağlı olarak kısmi çalışma hakkına sahip olunabilecek işler hakkında kanunda herhangi bir düzenleme öngörülmemişse de Analık izni veya Ücretsiz izin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelikte onay şartının varlığının arandığı işler sayılmıştır. Yönetmelik m.12 gereğince özel sağlık kuruluşlarında, tam zamanlı olarak çalışılması gereken işlerde, sürekli olarak postalar halinde

35- Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 153.

36- "a)Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi, b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması, c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hallerinde aranmayacaktır (Yön.m.10/1).

37- Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 154.

38- Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, s.220; Köseoğlu, s.115.

çalışılması gereken sanayi işlerinde, bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya ve taahhüt işlerinde, iş süresinin haftanın günlerine bölünmesi suretiyle çalışılabilecek nitelikte olmayan işlerde kısmi süreli çalışma işverenin onayı halinde yapılabilir. Yönetmelikte belirtilen işler haricinde işverenin onayı aranmaksızın kısmi süreli çalışma hakkından işçi şartları varsa yararlanabilir.

6.3. Kısmi süreli çalışma talebinin işverence karşılanması

İşçi tarafından usulüne uygun olarak yapılan talebin bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işverence karşılanması gerekmektedir. İşçi kısmi süreli çalışma talebini yazılı olarak bildirmek zorunda olduğu gibi işveren de aynı şekilde bu talebi karşıladığını yazılı olarak bildirmek zorundadır. Eğer işveren belirtilen süre içerisinde herhangi bir bildirimde bulunmazsa talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanacaktır.

İşçi tarafından işverene bildirilmek üzere hazırlanan talepte, kısmi süreli çalışmaya başlayacağı gün ve tarih ile haftanın belirli günlerinde çalışacak olması durumunda hangi günlerde çalışacağı; haftanın her iş gününde çalışacağı takdirde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri belirtilmesi gerekir. Ancak işin niteliğine göre iş saatleri ve çalışma günlerinde işveren değişiklik yapılabilir.

Yukarıda bahsedilen usullere uygun bir şekilde hazırlanan talebin işverence kabul edilmemesi mümkün olmamakla birlikte işveren açısından haklı fesih sebebi de sayılamayacaktır. Eğer işveren yapılan iş sözleşmesini kısmi süreli çalışmaya geçilmesi nedeniyle feshederse işçinin iş güvencesi kapsamında olması halinde işe iadesi mümkün olacaktır. Aynı zamanda iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler içinse kötü niyet tazminatı gündeme gelecektir.³⁹

6.4. Tam süreli çalışmaya geçiş hakkı

Ebeveynlerden biri tarafından talep edilen kısmi çalışma hakkı çocuğun ilköğretim çağına geldiği aybaşından itibaren ortadan kalkacaktır. Bu durumda işçinin veya işverenin yazılı talebi üzerine işçi tam süreli çalışmaya geri dönebilecektir. Kanun lafzında tam süreli çalışmaya aynı çocuk için bir daha kısmi süreli çalışma hakkından faydalanmamak üzere dönülebileceği belirtilmiştir. Tam süreli çalışmaya geçiş yapmak isteyen işçi bu bildirimini en az bir ay önceden yazılı olarak

işverene bildirmek zorundadır. Bu bildirimin işveren tarafından onaylanmama gibi bir durumu söz konusu olmamakla bildirimden itibaren talep geçerli olacaktır. Eğer işveren bu talebi yerine getirmezse işçi için haklı fesih nedenleri ortaya çıkacak olup şartları varsa kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Buna ek olarak İş K. m.26/2 uyarınca işçi işverenden tazminat isteme hakkına da sahiptir.

Belirtmek gerekir ki taraflardan birinin talebi olmazsa sözleşme kendiliğinden tam süreli çalışmaya dönmaz. İşçi dilediği zaman kısmi çalışma hakkından usulüne uygun olarak bildirimde bulunarak tam süreli çalışmaya geçebilir. Aynı zamanda işveren de çocuğun ilkökul çağına gelmesiyle işçinin tam süreli çalışmaya dönmesini talep edebilir. Bu durumda işçinin bu talebi yerine getirmesi gerekmektedir.⁴⁰ Eğer işçi belirtilen süre sonunda tam süreli çalışmaya dönmese işveren haklı fesih sebepleri varlığı nedeniyle sözleşmeyi sonlandırabilir.⁴¹

Kısmi süreli çalışan işçi tam süreli çalışmaya geçtiği takdirde İş K. m.13 gereğince yerine işe alınan işçinin sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Eğer işçi tam süreli çalışmaya dönmese ve iş sözleşmesi feshedilirse yerine çalıştırılan işçinin onayıyla birlikte iş sözleşmesi belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönecektir.⁴² Belirtmek gerekir ki kanunda ifade edilen iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi durumu ikame işçi için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İkame işçi bu durumda sözleşmesi sona erdiğinde kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamayacaktır. İşçi ancak şartları varsa İşsizlik Sigortası Kanunu m.51/1/d hükümleri uyarınca işsizlik sigortasından faydalanabilecektir.

7. SÜT İZNI

Süt izni İş K. m.74/7'de düzenlenmiş olup kadın

40- Çelik, Caniklioğlu, Canbolat,156-157.

41- Köseoğlu, s.118.

42- Çelik, Caniklioğlu, Canbolat,158;Öğretide ikame işçinin kısmi süreli çalışma boyunca işveren ile yapmış olduğu sözleşmenin niteliği konusunda farklı görüşler mevcuttur. Bir kısmına göre bu iş akdi azami süreli iş akdi olarak nitelendirilmelidir. Sözleşmenin ne zaman sona ereceği belirli olmadığından belirli süreli sözleşme olarak nitelendirilmemesi gerektiği kabul edilmiştir. Bir kısmına göre ise bu yapılan sözleşme belirli süreli iş sözleşmesi niteliği taşımaktadır. Çünkü kanun lafzında belirli bir tarih olması zorunluluğu bulunmamakla birlikte belirli bir olgunun gerçekleşmesi durumu da belirli süreli sözleşmesi olması için yeterli olduğu belirtilmiştir.

işçilere analık izninin bitiminden sonra çalışmaya başladıkları takdirde çocuğun beslenmesini sağlamak amacıyla getirilmiştir. Maddeye göre “ “Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” Aynı zamanda süt izni ile ilgili “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte” de düzenleme yapılmıştır.⁴³

Kadın işçi tarafından süt iznini kullanabilmesi için İş Kanunu kapsamında işçi olması gerekli olmayıp her türlü işçi bu hakkı kullanabilir. Kanunda öngörülen süt izni süresi bir buçuk saat olarak belirlenmişse de bu süre azami süredir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle bu süre artırılabilir. Fakat bir buçuk saatten daha az bir süre belirlenemez.⁴⁴ Aynı zamanda bu hak tanınırken çocuğun emzirilip emzirilmemesine göre bir ayırım yapılmayıp bir yaşımdan küçük olması yeterlidir.⁴⁵

Süt izninin kullandırılması işveren tarafından yükümlülük olup bu yükümlülüğe aykırı davrandığı takdirde birtakım sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki süt izni bebeğin sağlığı açısından zaruri bir ihtiyaç olup her gün belirli bir zaman diliminde beslenmesinin sağlanması gerekmektedir. Fakat uygulamada bazı kadın işçiler verilen bir buçuk saatlik süt iznini her gün kullanmak yerine toplu olarak kullandığı görülmektedir. Kadın işçi tarafından işyerinin bebeğin bulunduğu yere uzak olması, trafik sorunları gibi nedenlerle bu şekilde kullanımı tercih edilmektedir.⁴⁶ Öğretide süt izninin kullanımı ile ilgili farklı görüşler mevcuttur. Bir kısım görüşe

göre süt izninin getiriliş amacı çocuğun her gün beslenmesini sağlamak olduğundan bu izinlerin toplu olarak kullanılması kanunun düzenleniş amacına aykırılık oluşturmaktadır.⁴⁷ Bir kısım görüşe göre ise bu iznin kullanımında karşılaşılan sorunlar nedeniyle toplu olarak kullanılabilmesi mümkün olmalıdır.⁴⁸

İşveren tarafından kullandırılması zorunlu olan bu iznin kullandırılmaması durumunda işverene İş K. m.104 gereğince idari para cezası yaptırımı uygulanmaktadır. Kanunda bu iznin kullandırılmaması sonucu olarak sadece idari para cezası öngörülmüşse de öğretideki görüşler bununla sınırlı kalmaması yönündedir. Eğer işveren, kadın işçiye süt iznini kullandırmaz ve çalıştırırsa kullandırılmayan süt izin süreleri için fazla çalışma ücreti alacağı doğacaktır.⁴⁹ Bir diğer görüşe göre kanunda ilgili maddede belirtilen idari para cezası süt iznini içermediğinden kanunda bir boşluk vardır. Bu boşluk hakimın takdir yetkisi ile doldurabilir nitelikte olduğundan süt izninin kullandırılmadığı durumlarda İş K. m.27’de öngörülen yeni iş arama iznine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmektedir.⁵⁰ Doktrinindeki bir başka görüşe göre ise İş K. m.104’te süt izni bakımından yaptırıma tabi olduğu düzenlenmediği için süt izni süreleri boyunca çalışan kadın işçinin çalıştığı süre tutarında tazminat isteme hakkının varlığı düşünülmektedir.⁵¹

Süt izninin kadın işçiye kullandırılmamasının bir diğer sonucu olarak sözleşmenin haklı fesih nedeniyle sona erdirilebilmesidir. İş K. m.24’te düzenlenmiş olan haklı fesih sebeplerinden çalışma şartlarının uygulanmaması nedeniyle sözleşmenin haklı nedenle fesih imkanı süt izninin kullandırılmaması durumunda geçerli olacaktır. Eğer kadın işçi süt izni süresi boyunca çalışır ve zamlı olarak ücreti ödenmezse yine aynı şekilde İş K. m.24 gereğince ücretin ödenmemesi sebebiyle

43- İşyerinde 150’den fazla kadın işçinin çalıştırılması halinde 0-6 yaş aralığındaki çocukların bırakılması, emziren kadınların çocuklarını emzirmesi ve bakımı amacıyla işverene yurt açma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu yurtların işyerinde olması gerektiği; işyerinde değilse ve 250 metreden uzak bir yerdeyse işverenin taşıt sağlaması gerektiği yönetmelikle düzenlenmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki 150 kadın işçinin sayımında, çocuğun annesinin ölmüş veya velayeti babaya verilmesi durumlarında erkek işçilerde bu sayımın içerisinde yer almaktadır.

44- Nurşen Caniklioğlu, “4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları”, Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu 7 Mart (2019), İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, s.79.

45- Aydın, Demirkaya, s.97

46- Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, “Bireysel İş Hukuku Dersleri”, İstanbul: Onikilevha Yayınevi (2020) ,s.495.

47- Taşkent/Kurt, s.42. Ayrıca bkz. Uğur/Uğur, s.672; Ertürk, s.362.

48- Caniklioğlu, Kadınların Hakları, s.79

49- Ekonomi, Münir, Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları, Legal İHSGHD, S. 47, Y. 2015, s.39-43

50-Savaş Taşkent, Dilek Kurt, “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, 1(40), s.42-43.

51- Kayhan Özel, “Karar İncelemesi: Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, (2011) 28, s.329.

haklı fesih sebebiyle sözleşmeyi sona erdirebilir.⁵²

Yargıtay kararlarına bakıldığında süt izninin kullandırılmaması durumunda İş.K m.104 gereğince idari para cezası hükmedilirken aynı zamanda bununla sınırlı kalmayıp işçiye süt izni süresince zamli ücretinin ödenmesi gerektiğine karar verilmiştir.⁵³

Verilen bilgiler ışığında süt izninin kullandırılmaması durumunda doktrinde farklı görüşler mevcut olsa da Yargıtay Kararları da göz önüne alındığında işveren idari para cezası ve işçiye çalıştığı süt izni süresince zamli ücretinin ödenmesine hükmedilmesi yerinde olacaktır.

8. SONUÇ

Çalışma hayatında kadınlar birçok sorunla baş etmektedir. Kadın-erkek ayrımcılığının yoğun görüldüğü gelişmekte olan ülkelerde ise bu sorunlar daha fazladır. İş hayatında kadınların konumu bakımından ülkemiz bazında değerlendirme yapılacak olursa son yıllarda yapılan iyileştirmelerle önemli bir yol kat edilmiştir. Yapılan düzenlemelerden önce ulusal mevzuatta ebeveyn iznine yer verilmemesi uluslararası hukukta eleştirilen bir mevzuuydu. Bu durum kadın çalışanların iş hayatındaki sürekliliği açısından dezavantaj yaratmaktaydı.

Türk İş Kanununda kadın işçilere yönelik getirilen bazı pozitif haklar ve yasaklar bulunmaktadır. İş hukuku kapsamında eşit davranma ilkesi, ağır işlerde çalıştırma yasağı, gece çalıştırma yasağı, yer ve su altında çalıştırma yasağı, hamilelik ve doğum halinde çalıştırma yasağı, doğum sonrasında ücretsiz izin, yarım çalışma izni, kısmi süreli çalışma izni gibi birtakım haklar ve yasaklar düzenlenmiştir. Bir kesimin görüşüne göre getirilen bu hak ve yasaklar kadın erkek eşitliğini bozucu nitelikte olduğu şeklindedir. Fakat konmuş olan bu yasaklar ve pozitif haklar kadınların fizyolojik ve biyolojik özellikleri göz önüne alınarak getirilmiştir. Yapılan bu düzenlemelerin amacı kadınların işgücü piyasasına girmelerini engellemek veya çalışma özgürlüklerini kısıtlamak olmadığını belirtmekte fayda vardır.

Gebelik ve analık halinde kadın işçilere tanınan haklar, yeni düzenlemeler ve izinler içeren 6663 sayılı Kanunla birlikte oldukça genişletilmiştir.

52- Münir Ekonomi", *Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları*", *Legal İHSGHD*, (2015) 47, s.41.

53- Yargıtay 22. HD., 16.01.2020 T., 2017/26761 E., 2020/518 K.

Ebeveyn olma, sadece doğumla değil evlat edinme halinde de kazanılmaktadır. Bu nedenle yapılan yeni düzenlemelerle kanunda kadın işçilere tanınan haklar evlat edinene de tanınmıştır. Evlat edinenin bu izinleri kullanabilmesi evlat edinilen çocuğun üç yaşını doldurmamış ve fiilen evlat edinene teslim edilmiş olması gerekmektedir. Ayrıca doğum sonrasında kazanılan izin hakların kullanımı sadece anaya değil kısmen babaya da tanınmıştır. Böyle bir hakkın babaya da tanınmış olması aile birliği içerisinde çocukların bakımı ve yetiştirilmesi yükümlülüğünün sadece kadınlara yönelik olmadığına da bir dayanağıdır.

Kadın işçilere yönelik getirilen izinlerde üstünde durulması gereken birkaç önemli husus vardır. Bunlardan ilki bu izinlerin yıllık ücretli izin hakkı ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmadığıdır. Doğumdan önce ve sonra kadın işçilere tanınan on altı haftalık analık izni süresi kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hakkı hesabına sayılırken altı aylık ücretsiz izin hakkı bu hesapta dikkate alınmamaktadır.

Bir diğer husus yarım çalışma izni ile ücretsiz izin hakkının nasıl kullanılması gerektiğidir. Kanunda bu izinlerin kullanılması için analık izninin tamamlanması öngörüldürken talepte bulunma süresi bakımından herhangi bir açıklık yoktur. Doktrinde bu konu hakkında farklı görüşler belirtilmişse de kanımızca haklardan birinin kullanılması diğer hakkın kullanımını engellemeyeceği şeklindedir.

Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı çocuğun yetiştirilmesi, aile yaşamı ile iş hayatında dengeyi koruması bakımından kadın işçiye tanınan önemli bir haktır. Bu hakkın talep edilmesi hususunda herhangi bir hak düşürücü süre bulunmamakla birlikte çocuğun mecburi eğitim çağına başladığı tarihe kadar talepte bulunabilme imkanı vardır. Koşulları sağladığı takdirde ebeveynlerden biri bu izni kullanmak amacıyla talepte bulunabilmektedir. Bu haktan yararlanan kadın işçi veya şartları varsa eşi tam süreli çalışmaya dönmek istemeleri halinde işverene bir ay önceden talepte bulunmaları yeterlidir. Ayrıca işveren de sürenin bitimiyle birlikte işçiye tam süreli çalışmaya dönmelerini talep edebilir.

Belirtmek gerekir ki kısmi süreli çalışma hakkının kullanılması durumunda yerine işe alınan ikame işçi bakımından birtakım olumsuz sonuçlar bulunmaktadır. İkame işçinin yapmış olduğu iş akdinin hukuki niteliği hakkında görüş ayrılıkları mevcut olmakla birlikte sözleşmenin sona ermesi

halinde ihbar ve kıdem tazminatına da hak kazanamayacaktır. İşçi ancak şartları varsa işsizlik sigortasından faydalanabilecektir.

Süt izni analık izninin bitiminden sonra kadın işçilerin çalışmaya başlamalarıyla birlikte çocuğun bir yaşına kadar beslenme ihtiyacının sağlanması amacıyla getirilmiştir. Bu iznin kullanılabilmesi için çocuğun emzirilip emzirmemesinin bir önemi yoktur. Bir yaşından küçük olması yeterlidir. Süt izninin kullanım şekli bakımından uygulamada kadın işçilerin toplu olarak bu süreleri kullandığı görülmektedir.

Öğretide süt izninin kullanımı bakımından farklı görüşler mevcut olsa da kanımızca bu iznin getirilme amacına uygun olması sağlanmak amacıyla her iş günü kullanılması daha yerinde olacaktır. Düzenlemeye bakıldığında bu izin için öngörülen asgari süre bir buçuk saattir. İşveren tarafından bu iznin kullandırılması zorunludur. Bu iznin kullandırılmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar bakımından kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay kararları göz önüne alındığında süt izninin kullandırılmaması halinde işverene idari para cezası uygulanacak ve işçiye çalıştığı süt izni süresince zamlı ücreti ödenecektir.

Kadın işçilerin ve analığın korunması amacıyla getirilen bu yasal düzenlemeler kadınların çalışma hayatına dahil olmaları bakımından büyük önem arz etmektedir. Fakat belirtmek gerekir ki getirilen bu yasal düzenlemelerin işverenler tarafından çoğu kez dikkate alınmadığı görülmektedir. Kanunla yapılmış olan bu iyileştirmelerin uygulamada daha efektif olabilmesi açısından işverenlerin yükümlülüklerinin yaptırıma bağlanması daha uygun olacaktır.

KAYNAKÇA

Akyiğit Ercan. "İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi", 2. Cilt, Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara, (2006), s. 1886.

Akyiğit Ercan. "Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı", Ankara: Seçkin Hukuk, (2020), s.

Aydemir Murteza. "İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluk", Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s. 111

Aydın Ufuk, Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", İş ve Hayat, s.72-104.

Caniklioğlu Nurşen. "4857 Sayılı Kanuna Göre Kadınların Hakları", Kadın Hakları Ulusal Sempozyumu 7 Mart (2019), İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, s.79.

Cengiz İhtar. "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", Kamu-İş Dergisi, 10/4 (2009), s.31-60.

Centel Tankut. "Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık", Sicil

İş Hukuku Dergisi, 15(2009), s.6-30.

Çalışkan Aslı. "İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi 2018, s.58-100.

Çelik Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat. "İş Hukuku Dersleri" İstanbul (2016), s.599-600.

Çil Şahin. "İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları", Ankara: Yetkin Hukuk, 2021, s.1341-1342.

Ekmekçi Ömer, Esra Yiğit, "Bireysel İş Hukuku Dersleri", İstanbul: Onikilevha Yayınevi (2020) ,s.495.

Ekonomi, Münir. "Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları", Legal İHSGHD, S. 47, Y. 2015, s.39-43

Ertürk Arzu Arslan. "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 23(1), (2017) ,s.345-369.

Güven Ercan, Ufuk Aydın. "Bireysel İş Hukuku", Eskişehir: Nisan Kitabevi ,(2013),s. 377-410.

Köseoğlu Cengiz. "Türk İş Hukukunda Analık", İş ve Hayat Dergisi, 4/2 (2016), s.106-130.

Kurt Resul, "Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları", Mali Çözüm Dergisi, 28 (2018) , s.67-120.

Limon Resul. "Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu", İş ve Hayat, s.148-170.

Narmanlioğlu Ünal. " İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I", İstanbul: Beta Basım, s.508-545.

Ocak Saim, "Doğum/Evlad Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması", Sicil İş Hukuku Dergisi, (2017), s.188.

Oğuz Özgür. "Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", TBB Dergisi, 134 (2018), s.576-572.

Özdemir Burhan. "Doğum İzni Dönüşünde İşinin Değiştirilmesi İstenen ve Bu Yolda Baskı Yapılarak İstifa Ettirilen İşçinin İşe İade Davası" Sicil Dergisi, 16 (2009), s.100.

Özdemir Eda Manav, Canan Erdoğan."Türk Hukukunda Kadın Çalışanların Analığının Korunması", Sicil İş Hukuku Dergisi, 45(2021) , s.109.

Özel Kayhan. "Karar İncelemesi: Bir Yargıtay Kararı Işığında Süt İzinlerinin Hukuki Niteliği", Çalışma ve Toplum Dergisi, (2011) 28, s.325-330.

Savaş Taşkent, Dilek Kurt. "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", Çalışma ve Toplum, 1(40), s.42-43.

Sümer Haluk Hadi. "İş Hukuku", Seçkin Yayınları,2022, s.154.

Süzek Sarper. "İş Hukuku", İstanbul: Beta, (2020), s.259.

Taşkent, Savaş, Dilek Kurt "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", Çalışma ve Toplum, 1(40) (2014), 29-50.

Yuvalı Ertuğrul. "4857 sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış", TBB Dergisi, 106 (2013), 93-113.



İNTERNETTE MAHREMİYETİN SONUNA DOĞRU: KİŞİSEL VERİLERİN TOPLANMASI VE İŞLENMESİNDE GÜVENLİ LİMANIN VARLIĞI

TOWARDS THE END OF PRIVACY ON THE INTERNET:
SAFE HARBOR PRESENCE IN COLLECTING AND
PROCESSING PERSONAL DATA

Stj. Av. Semih ÖZDURAK

ÖZET

Kullanıcıların internet ortamında oluşturdukları verilerle ilgili farkındalıkları ve bu verileri kontrol etme kapasiteleri, artık çağdaş toplumda yaşamının çok önemli bir parçası haline gelmiştir. Öyle ki basit bir el feneri uygulamasıyla dahi kişisel bilgilere erişim sağlanabilmektedir. Bu durum, minimizasyon ilkesinin aksine gereksiz veri üretimine devam edilmesi veri sızıntısının kullanıcılar tarafından kayda değer görülmediğini göstermektedir. Bu tehlikeler göz önüne alındığında, verilerimizin ticaretiyle finanse edilen sosyal medya platformlarına karşı uygulanan mevzuat önem taşımaktadır.

Bu çalışmada öncelikle verilerin zayıf yapısına dikkat çekilmiştir. Ülkemizde uygulanan kanunda yapılacak güncelleme ile yaptırımların yeniden gözden geçirilmesi ve cezanın caydırıcı amaca hizmet edecek şekilde düzenlenmesinin gerekliliğine değinilmektedir. Böylece kanunun, ekonominin yeni yakıtı olan verilere güvenli bir sığınak olup olmadığına dair değerlendirme yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Veri Koruma, Sosyal Medya, Gizlilik, Güvenli Liman, Minimizasyon

ABSTRACT

Users' awareness and their capacity of controlling data which they created online has now become crucial to live in a modern society.

Ekonominin yeni yakıtı haline gelen kişisel verilerin korunmasına yönelik makul beklentilere saygılı olma hali, doğası gereği diğer ilkelerle iç içedir ve bunların uyumluluğunun korunması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, kişilik ve gelişme özgürlüğü ile toplumsal iletişim düzeni, sadece her bireyin kişisel bilgilerinin işlenmesi konusunda bizzat karar verebildiği takdirde mümkündür.

Such that it is possible to fetch data's even with a simple flashlight application. With this, continuing process of creating redundant data shows that data leakages has not seen significant contrary to principle of minimization. When these dangers has taken into account, legislation on social media platforms which financed by our individual data exchanges is essential.

Within the scope of this study, first of all, attention has drawn to exploitable structure of data. Within the update to be made in the law applied in our country, the necessity of reviewing the sanctions and adjusting the punishments to serve the deterrent purpose has mentioned. Thus, an evaluation has been made on whether the law is a haven for data, which is the new fuel of the economy or not.

Key Words: Data Protection, Social Media, Privacy, Safe Harbor, Minimization

GİRİŞ

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de yüksek sayıda kullanıcıya ulaşan sosyal medya, bireylerin gelişen teknolojiye bağlı iletişim modellerine ne kadar kolay ve hızlı uyum sağladığını göstermektedir. Bu durumu destekler mahiyette yapılan araştırmalara göre, internetin yoğun olarak kullanıldığını ortaya koyan veriler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanmış olup, 26.08.2021 tarihli konutlarda kullanılan internet araştırması sonuçlarına göre; 2021 yılında internet kullanan kişilerin oranı %82,6 olarak tespit edilmiştir.¹ Yine, We Are Social ve Hootsuite şirketleri tarafından yayımlanan 2022 yılı raporunda, ülkemizdeki sosyal medya kullanıcılarının, ülke nüfusunun %82’sine yani yaklaşık 70 milyon kişiye ulaştığı görülmektedir.²

Sosyal medya ortamları, ilgilendikleri alanlar ortak olan kişileri bir araya getirerek ve bu sosyal ağlar aracılığıyla düşüncelerin açık bir şekilde paylaşılmasına imkân sağlayarak, kullanıcılar hakkında büyük miktarda veri üretilmesine neden olmaktadır. Yaşanan teknolojik gelişmeler, kişisel verilerin toplanması ve paylaşılmasına

yönelik kapsamı önemli ölçüde arttırmakta, buna bağlı olarak da dijital çağda mahremiyetin korunması giderek daha zor hale gelmektedir. Bu zorluğu dışarıda bırakabilmek ve kişisel verilerin korunması ile gereksiz olarak işlenmesini önleyebilmek amacıyla Avrupa’da ve ülkemizde kişisel verileri korumaya yönelik olarak kanunlar ve çeşitli düzenlemeler yürürlüğe girmiştir.

Düzenlemeler uygulamaya konulmuş olmasına rağmen, hareket halinde olan bu verilerin yayımlanması ve paylaşılması nedeniyle kişilerin mahremiyet hakkına yönelik yeni riskler ortaya çıkmaktadır. Öyle ki, 2020 yılında yapılan bir araştırmaya göre kullanıcıların %53’ü bir önceki yıla göre gizlilikleri konusunda daha fazla endişe duyarken, araştırma her 39 saniyede bir siber saldırı olduğunu ve siber hırsızların 2018 yılında kişisel ve ticari verilerin satışından 600 milyar dolar kazandığını ortaya koymuştur.³ Tüm bu nedenlerle, kişisel verilerin hiçbir denetime tabi olmadan sınırsız olarak toplandığı, işlendiği, gelişigüzel kullanıldığı bir toplumu önlemek ve istilacı veri işleme biçimlerinin potansiyel zararlarından korunmak adına, veri madenine dönüşen sosyal medyanın denetlenmesi zorunlu hale gelmektedir.

Bu noktadan hareketle makale, verilerimizin korunmasına yönelik çıkartılan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na sosyal medyanın denetimi penceresinden genel bir bakış sunmayı hedeflemekte ve kişisel verilerin zayıf yapısına dikkat çekmektedir. Sonuç bölümünde ise verilerimizin ticaretiyle finanse edilen sosyal medya platformlarından özgürlüklerimizi nasıl koruyacağımıza dair cevap arayarak, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuatın güvenli liman sağlayıp sağlamadığına değinilmektedir.

I. KİŞİSEL VERİ VE SOSYAL MEDYA GİZLİLİĞİ: ANA TANIMLAR

A. Kişisel Veri, Kişisel Verinin Toplanması ve İşlenmesi Kavramları

Kişisel Verileri Koruma Kanunu’nun (KVKK) 3/1-d maddesi ve Genel Veri Koruma Yönetmeliği’nin (GDPR – General Data Protection Regulation) 4/1 maddesine göre kişisel veri, doğrudan veya dolaylı olarak bireyin kimliğinin belirlenmesine

1- “Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2021”, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Erişim Tarihi: 29 Kasım, 2021, [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Survey-on-Information-and-Communication-Technology-\(ICT\)-Usage-in-Households-and-by-Individuals-2021-37437](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Survey-on-Information-and-Communication-Technology-(ICT)-Usage-in-Households-and-by-Individuals-2021-37437)

2- “Digital 2022: Turkey”, We Are Social ve Hootsuite, Erişim Tarihi: 2 Temmuz, 2022, <https://datareportal.com/reports/digital-2022-turkey>

3- “DATA PROTECTION & SOCIAL MEDIA: HOW GDPR INFLUENCES TODAY’S SOCIAL MEDIA PLATFORMS”, RSI SECURITY BLOG, ERIŞİM TARİHİ: 29 KASIM, 2021. [HTTPS://BLOG.RSISEcurity.COM/DATA-PROTECTION-AND-SOCIAL-MEDIA/](https://blog.rsisecurity.com/data-protection-and-social-media/)

izin veren bilgileri ifade etmektedir. Farklı bir anlatımla, ulaşılan veri; ait olduğu kişi hakkında bir şey söylüyorsa ya da bu veri diğer verilerle birleştiğinde bu kişiyi işaret ediyorsa kişisel veri olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte kişisel verinin yazılı olması zorunlu değildir.⁴ Şöyle ki, sosyal medya aracılığıyla özensiz olarak kullanılan coğrafi konum⁵ teknolojileri ve çeşitli bilgi türlerini kapsayan veriler de kişisel veri olarak kabul edilmektedir. Yine sosyal medyada veri yığını oluşturan fotoğraf veya video kaydı gibi veri sahibinin nasıl görüldüğü veya neye benzediği hakkında bilgi veren yazılı olmayan veriler de kişisel veri kabul edilmektedir. Yani, bilginin her türlü hali kişisel veri tanımına dâhil edilerek kapsamlı bir koruma amaçlanmıştır.⁶

KVKK 3/1-e maddesi ve GDPR 4/2 maddesinde ifade edilen kişisel verilerin işlenmesi; otomatik veya otomatik olmayan yollarla özel verilerde rastgele bir işlem veya işlem serisi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda veri işleme faaliyetinin tam anlamıyla koruma sağlayabilmesi ve potansiyel risklerin sağlıklı olarak değerlendirilebilmesi için güçlü kurallar mevcut olmalıdır. Bu kurallara bağlanması gereken en önemli husus ise veri işleme faaliyetinin kişinin rızası alınmak suretiyle, meşru kişiler tarafından ve meşru bir sebebe dayanarak yapılmasıdır.⁷ Yine kanunun 3/1-a maddesinde açık rıza, aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi ile ortaya çıkan özgür iradenin ürünü olarak tanımlanmıştır.

Bununla birlikte, özel nitelikli olarak tanımlanan kişisel veriler, öğrenildiğinde veri sahibi için ayrımcılığa ya da adaletsizliğe sebep olabilecek datalardır.⁸ Hassas veriler KVKK'da sınırlı olarak sayılmış ve kişisel sağlık durumunu gösteren bu verilerin düzenlenmesi yönetmelik ile sağlanmıştır. Hassas verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesinin mümkün olmadığını hükme bağlayan KVKK, bu durumun istisnalarından 6. Maddenin

3. Fıkrasında bahsetmektedir.⁹ Teknolojik gelişmelere bağlı olarak e-nabız gibi elektronik veri toplama sistemlerinin de kullanımının artması nedeniyle hassas veriler de diğer veriler gibi artık daha fazla risk altındadır. Hastane uygulamalarında güvene dayalı işlem olarak ortaya çıkan verilerin korunması hususu, söz konusu sosyal medya olduğunda daha büyük önem kazanmaktadır. Öyle ki, gizlilik hakkındaki endişeler, artık kullanıcıların sosyal medyada güvenle ve keyif alarak hareket etmelerini engellemektedir.¹⁰

KVKK kapsamında sosyal medya üzerinde dolaşan verilerin işlenmesinde meşru amaç dikkate alındığı takdirde, faaliyete ilişkin makul denge sağlanarak, veri sahibinin hakkı uygun bir şekilde korunurken, kişisel verilerin işlenmesi ve serbest bilgi akışının gereksiz yere etkilenmesi önleneyecektir. Yani veri işleme faaliyeti, meşru sebebin varlığı ile sınırlı kaldığı takdirde hukuka uygun olacaktır.¹¹ Örneğin, bir sigorta şirketine menfaatini sigorta ettiren gerçek ya da tüzel kişinin verilerinin, işlemlerin bitmesine rağmen silinmeyerek verileri başka bir işlemde kullanılması hukuka aykırılık oluşturmaktadır.¹² Özetle, meşru amacın varlığı halinde gerçekleşen veri işleme faaliyetinin, meşru sebebin ortadan kalkmasıyla sona erdirilmesi gerekmektedir.

KVKK ile benzer amaca hizmet eden ve denetim hükümleri içeren 7253 sayılı kanun, internet ortamında yapılan yayınları denetlemek amacına haiz olsa da bu kanunda yapılan değişiklik ile Türkiye'den günlük bir milyondan fazla erişim sağlanan sosyal ağ sağlayıcılarına, ülkemizdeki kullanıcılara ait verilerin Türkiye'de saklanması ek madde 4/5. fıkrası ile hükme bağlanmış olup, ilgili madde veri güvenliğini temin etmekten

4- Ünal, Mücahit, *Ses ve Görüntü Verilerinin Paylaşılmasının Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Açısından Değerlendirilmesi*, Lexpera Blog, 2020, Erişim Tarihi: 4 Aralık, 2021

5- "Kamuoyu Duyurusu", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, paragraf 5, Erişim Tarihi: 4 Aralık, 2021.

6- Bakirel, Nur Buğçe, *Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Arasındaki Sorumluluk Paylaşımı*, 1. Baskı, Ankara 2021, s.18.

7- "Kişisel Veriler", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, Erişim Tarihi: 10 Aralık, 2021.

8- "Özel Nitelikli Kişisel Veriler", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, Erişim Tarihi: 10 Aralık, 2021.

9- KVKK 6/3. Maddesi ile sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel girdilerin sadece toplum sağlığının muhafaza edilmesi, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım işlemlerinin uygulanması gibi amaçlarla, sır gizleme sorumluluğu bulunan kişiler veya sorumlu kurum ve kuruluşlarca veri sahibinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceğini ifade ederek, özel nitelikli verilerin açık rıza alınmaksızın işlenmesine istisna getirmiştir.

10- Brown, Alison J., "Should I Stay or Should I Leave?": Exploring (Dis)continued Facebook Use After the Cambridge Analytica Scandal, *Social Media + Society*, s.1, 2020.

11- "Kişisel Verilerin İşlenme Şartları", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, sayfa 2, Erişim Tarihi: 10 Aralık, 2021.

12- Turan, Metin, *Bilişim Hukuku*, 5. Baskı, Ankara 2021, s. 330-331.

uzaktır.¹³ Zira düzenleme, verilerin yurt içinde tutulmasını ifade etmekteyse de toplanması ve saklanması sakınca bulunan kişisel verilere yönelik bir açıklama yapılmamıştır. Maddenin veri koruma amacından uzak ve cılız halinin giderilmesi amacıyla bu konuda bir güncelleme yapılarak, veri güvenliğinin muhafaza altına alınması gerekmektedir.

B. Veri İşleyen ve Veri Sorumlusu

KVKK madde 3 ile tanımlanan veri sorumlusu, kişisel veri işleme organizasyonu sürecine katılan, işlemenin amacını ve araçlarını belirleyen ve kişisel verilerle ilgili tüm işlemlerden sorumlu gerçek ve tüzel kişiyi ifade etmektedir. Kısaca, veri sorumlularının temel borcu, aydınlatma yükümlülüğüyle birlikte verilerin güvenli olmasını da sağlamaktır.¹⁴

Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından paylaşılan 27.04.2021 tarihli kararda, şikâyetçinin veri sorumlusuna ait iş yerinde pilates eğitmeni olarak görev yaptığı, iş akdinin sonlanmasını takip eden tarihte veri sorumlusunun, sosyal medyada şikâyetçiye ait fotoğrafları kullanmak suretiyle, umuma açık şekilde paylaşımında bulunması nedeniyle KVKK madde 5 kapsamında yer alan kişisel verilerin işlenmesi için belirlenen koşullara uyulmaksızın, verileri hukuka aykırı şekilde işlemek suretiyle yeterli güvenlik seviyesini sağlamadığı, yani gerekli teknik ve idari tedbirleri almadığından bahisle idari para cezası uygulanmasına karar verildiği anlaşılmaktadır.¹⁵

Öte yandan, veri işleme faaliyetini veri sorumlusu tarafından verilen yetki ile yine onun adına gerçekleştiren gerçek ve tüzel kişi ise KVKK'da veri işleyen olarak tanımlanmaktadır.¹⁶ Veri sorumlusunun talimat ve menfaatlerine uygun olarak iş görme yükümlülüğünü üstlenen veri işleyen, veri işleme faaliyetini değil, işleme eyleminden doğan sonucu teminat altına almaktadır.¹⁷

Bu bilgiler ışığında, güçsüz yapıları nedeniyle sürekli tehdit altında olan kişisel verilerin gereksiz işlenmesinin önüne geçilerek, veri işleme faaliyeti minimumda tutulmalıdır. Yani, veriyi işleyen ya da veriden sorumlu olan, verinin işlenmesini meşru kılan hukuk kuralının amacına yönelik olarak, veri sahibinin menfaati doğrultusunda hareket ederken, onun birtakım beklentilerini korumayı hedeflemeli ve veriyi mümkün olduğunca az miktarda işlemelidir.¹⁸

II. SOSYAL MEDYADA GİZLİLİĞİN KORUNMASINA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

A. Ulusal Düzenlemeler

Bireylerin özel hayatlarının ve özgürlüklerinin bir parçası olarak, kişisel verilerinin de korunmasının önemi giderek artmaktadır. Bu önem doğrultusunda, kişisel verilerin korunması talebini karşılayacak birtakım kuralların uygulamaya konulması ve bu suretle denetlenmesi zorunlu hale gelmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarıyla istikrar kazandığı üzere, özel yaşam ifadesi; kapsamlı tanımlanması dahi mümkün olmayacak kadar geniş bir kavramdır.¹⁹

Ülkemizde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlüğe girene kadar Anayasa'ya madde eklemek, kanun hükmünde kararnameler çıkarmak ve sözleşmeler düzenlemek suretiyle kişisel veriler korunmaya çalışılmıştır. 2010 yılına gelindiğinde, Anayasa'ya fıkra eklenmek suretiyle, bireylerin kendisi ile ilgili kişisel verilerin korunmasını talep edebilme hakkı güvence altına alınmıştır.²⁰ Daha sonra, yani 7 Nisan 2016 yılında ise 6698 sayılı KVKK, Resmî Gazete'de yayımlanarak uygulamaya konulmuştur.²¹

Ülkemiz sınırları dâhilinde kişisel verilerin işlenmesi faaliyetini esas alan kanunun ilk maddesinde ifade edildiği üzere, kanunun amacı; anayasal bir

18- Oğuz, Sefer, *Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, C: 13, S: 2, s.132, 2018.

19- Pretty ve Birleşik Krallık kararı, Başvuru Numarası: 2346/02, Karar Tarihi: 29/07/2002.

20- Anayasa'nın 20. maddesine getirilen ek fıkra ile herkesin kişisel verilerini korunmasını talep etme hakkına sahip olduğu ve bireyin kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere ulaşma, bunların düzeltilmesini veya silinmesini isteme ve hedefleri doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsadığı ve bu verilerin, sadece yasada öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebildiği ifade edilmiştir.

21- "Kurumsal Tarihçe", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, Erişim Tarihi: 15 Aralık, 2021. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2075/Kurumsal-Tarihce>

13- 7253 sayılı kanunun tam metni için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5651.pdf>

14- Köse Aysun, Melike, *Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu* (TCK m. 135), 2. Baskı, Ankara 2021, s. 91.

15- *Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 2021/422 sayılı Karar Özeti için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7110/2021-422*

16- *Kişisel Verileri Koruma Kanununun 3/ğ maddesi ile veri işleyen; veri sorumlusunun verdiği yetki ile onun adına kişisel veri işleyen gerçek veya tüzel kişi olarak tanımlanmıştır.*

17- Turan Başara, Gamze, *Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C:8, S:16, s.86, 2020.

hak olarak düzenlenen temel hak ve hürriyetlerin korunması, özel hayatın mahremiyeti, ayrıca kişisel verilere sınırsız ve düzensiz olarak erişilmesinin önüne geçilmesini sağlamaktır.²² Yine de getirilen düzenlemelere rağmen, özellikle sosyal medyanın denetlenmesi ve bu mecralarda kişisel verilerin muhafazası gün geçtikçe daha zor hale gelmektedir.

Bu zorlukla mücadele adına getirilen düzenlemeler kısmen makul olsa da kişisel verilere yönelik saldırıların önlenmesi ve durdurulması bakımından yetersiz kalmaktadır. Örneğin, KVKK 18. maddesi ile kanuna aykırı durumlara idari para cezası yaptırımı öngörülmüş ise de Türk lirasının yabancı para birimleri karşısında değer kaybetmesinden bahisle bu yaptırımlar etkisini yitirmekte ve cezalandırmanın amacına ulaşmasına engel olmaktadır. Etkisi kırılan bu tür düzenlemeler nedeniyle sürdürülebilir mahremiyeti arzulamak; dijital ortamın bir sınırının bulunmaması dikkate alındığında, beklentinin soyut bir istek olarak kalmasına neden olmaktadır.

B. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR)

Bireylerin veri koruma ve gizlilik ihtiyaçlarını karşılayabilmek için Avrupa Birliği tarafından 2016 yılında kabul edilen yönetmelik, 25 Mayıs 2018 tarihinden itibaren yürürlükte bulunmaktadır.²³ KVKK'da olduğu gibi GDPR'da da bireylerin açık rızası doğrultusunda, meşru bir amaç ve orantılı veri işleme faaliyeti gözetilerek veri güvenliğini sağlamak hedeflenmektedir.²⁴

Buradan da anlaşılacağı üzere, GDPR nazarında kişisel verilerin işlenmesi yönünden dikkate alınan bazı gerekçeler bulunmaktadır. Bunların arasında, kamu menfaati, yasal yükümlülükler, rıza ve meşru amaç gibi veri işleme faaliyetini yasal çerçevede tutacak bazı esaslar yer almaktadır. Sosyal medya söz konusu olduğunda bu gerekçelerden belki de en bağlantılı olanları meşru menfaat ve rızadır. Zira kullanıcıların gizliliği ve korunması ile bunların

kontrolü arasında bulunan bağ, diğer gerekçelere göre daha sağlamdır. Tüm bu esasların kapsayıcılığı ve işlerliği -uygulamada sıkı bir şekilde denetime tabi tutularak- kolaylaştırılmak suretiyle yönetmeliğin varlığı desteklenmelidir.

Avrupa Komisyonu bu görüşe paralel olarak, taraf ülkelerdeki uygulamada birliği sağlamak ve bürokrasiyi engellemek adına tek bir yasal düzenlemenin önemli olduğunu vurgulamaktadır.²⁵ Yani KVKK'dan farklı olarak GDPR; daha geniş bir etki alanı sağlayarak Avrupa Birliği ülkelerinde ikamet eden bireyleri kapsamaktadır. Yine GDPR ile düzenlenen ve 83. maddenin 4, 5 ve 6. fıkraları ile "bir önceki mali yılın dünya çapındaki cirosu" şeklinde ifade edilen yaptırımlara ilişkin hükümler, ülkemizde yürürlükte bulunan KVKK'nın 18. maddesinin aksine, kişisel verilerin korunması anlamında önleyici ve engelleyici pozisyonda bulunmaktadır. İrlanda Veri Otoritesi tarafından Whatsapp şirketinin ihlali nedeniyle verilen 225 milyon Euro para cezası, yukarıda izah edilen düşüncüyü desteklemektedir. Şöyle ki, GDPR'daki dört farklı maddenin ihlali nedeniyle, Whatsapp şirketinin bağlı bulunduğu ana şirketin bir önceki mali yılın dünya çapındaki toplam cirosu hesaba katılarak belirlenmiştir.²⁶

C. Gizlilik Sözleşmeleri

Kişisel verilerin korunması bakımından, günlük yaşamımızda olduğu gibi sosyal medyada yapılan ihlaller de özel hayatın gizliliğini ihlal niteliğindedir.²⁷ Sosyal medyanın barındırdığı endişelerin kullanıcı merkezli olması nedeniyle, gizlilik politikasının anlamlı ve kullanışlı şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bununla beraber, oluşturulan gizlilik sözleşmeleri derin bir güvenlik sağlamakla birlikte, sözleşmelerin okuma süresinin bireylerin internette harcadığı süreyi geçmemesi gerekmektedir. Zira yapılan araştırmalar, gizlilik sözleşmelerinin okunmasının zor olması nedeniyle nadiren okunduğunu ve bu durumun akılcı karar vermeye engel olduğunu, ayrıca gizlilik politikalarını okumak için harcanan tahmini sürenin, kullanıcıların internette gezinmek için harcadıkları zamanın yüzdesini (%45,3) aştığını

22- "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Amacı ve Kapsamı", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, s. 1, Erişim Tarihi: 15 Aralık, 2021. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4185/6698-Sayili-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanununun-Amaci-ve-Kapsami>

23- Genel Veri Koruma Yönetmeliği'nin tam metni ve tarihçesi için bkz. <https://gdpr-info.eu/>

24- M. Geden, Ahmet ve Türksel Kaya Bensghir, *Reflections from GDPR to Turkish Data Protection Act in the Context of Privacy Principles*, 5th International Management Information Systems Conference, s. 119, Erişim Tarihi: 27 Aralık, 2021.

25- Bakirel, s.38.

26- İrlanda Veri Otoritesinin Whatsapp şirketinin gizlilik politikasındaki belirsizlikler nedeniyle uyguladığı yaptırıma dair nihai karar için bkz. https://edpb.europa.eu/system/files/2021-09/dpc_final_decision_redacted_for_issue_to_edpb_01-09-21_en.pdf

27- Budak, Hatice, *Sosyal Medya İletişiminde Mahremiyetin Serüveni*, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C: 7, S: 1, s.154, 2018.

göstermektedir.²⁸

Sosyal medya gizlilik politikalarında genel olarak, tüm verilerin saklama sınırlamasına aykırı şekilde kullanıcı profili silinene kadar elde tutulduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, yine sosyal medyada hesap oluşturma sırasında gizlilik ayarlarının varsayılan olarak bırakılması, yani herhangi bir gizlilik ayarının seçilmemesi durumunda -değişiklik yapılmadığı sürece- ana sayfada paylaşılan veriler herkesçe görülebilmektedir.²⁹ Herkese açık profillerde paylaşılan verilerin ise ilgili kişi tarafından alenileştirildiğinden bahisle işlenmesi mümkün olabilmektedir.³⁰ Bu nedenlerle, gizlilik sözleşmelerinin akıcı ve pratik şekilde bireylere sunulması mahremiyet açısından önemli bir yer tutmaktadır. Yargıtay'ın kararına konu olan bir olayda, Facebook sosyal medya hesabında paylaşılan resim, kişisel veri olarak kabul edilse dahi herkese açık profilden paylaşılan ve bu suretle ilgili kişi tarafından alenileştirilen verinin hukuka aykırı olarak ele geçirilmesi ve yayılmasının söz konusu olamayacağı hükme bağlanmıştır.³¹

Whatsapp ile İrlanda Veri Otoritesi arasında devam eden davanın etkisi olarak, davaya konu olayın ardından şeffaflık gereksinimi duyan şirket, gizlilik politikasında değişikliğe gideceğini açıklayarak, paylaşılacak olan verileri yeni bir bilgilendirme metniyle kullanıcılarına duyurmuştur.³² Bu değişikliğin sonuçlarına yönelik olarak yapılan araştırmaya göre, kullanıcıların veri ihlali endişesine rağmen yalnızca %25'inin uygulamayı kullanmayacağını beyan ettiği tespit

edilmiştir.³³

Başka bir deyişle, özel hayatın gizliliğini yok sayacak şekilde sosyal medya üzerinden paylaşılan metinlerin, hareketli görsellerin ve resimlerin başkaları tarafından basit bir şekilde kaydedilebileceği bilinse de bu durum sosyal medyada alışkanlığı değiştirmemekte ve harcanan zamanı düşürmemektedir.³⁴ Yani bireyler, sosyal medya platformlarının ördüğü sanal güvenlik duvarındaki çatlaklardan sızan kişisel verileri yeterince önemsememektedir.

III. SOSYAL AĞLARDA GİZLİLİĞİN KORUNMASINA ETKİ EDEN UNSURLAR

A. Yasalara ve Dürüstlük Kurallarına Uygun Olma İlkesi

Kişisel Verileri Koruma Kanununa göre hukuka uygunluk hali, veri işlemenin yasal bir sebebe bağlı olarak yapılması durumunu ifade etmektedir.³⁵ Kapsayıcı nitelikteki bu unsur ile hukuka uygunluk ilkesi, tüm hukuk sistemini içerisine dâhil etmektedir.³⁶ Kısaca, hukuk normlarına uygun olma unsuru, kişisel verileri koruma mekanizmasının ağırlık merkezinde yer alan kapsayıcı bir ilke olarak bulunmakta ve sosyal medyada mahremiyetin korunması konusunda önemli bir noktada konumlanmaktadır.

KVKK temelinde dürüstlük kurallarına uygun olma unsuru ise bireylerin meşru çıkarlarının ve beklentilerinin makul olup olmadığını ifade etmektedir.³⁷ Tanımlanan bu unsurun, koşulların bütünlüğü yaklaşımıyla değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin, iş yerinde herkesin görebileceği bir yerde bırakılan notlarla ilgili makul bir mahremiyet iddiasında bulunulması mümkün olmamakla birlikte, yatağın başucunda bulunan

28- M. McDonald, Aleecia & Lorrie Faith Cranor, *The Cost of Reading Privacy Policies, A Journal of Law and Policy for the Information Society*, s. 2, 2008.

29- Yetim, Servet, *Ceza Muhakemesi Hukuku Kapsamında Sosyal Medyadan Delil Toplama ve Değerlendirme (Facebook Örneği)*, 1. Baskı, Ankara 2016, s.274.

30- "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulanması", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, s.52, Erişim Tarihi: 27 Aralık, 2021.

31- Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 30.03.2016 tarih, 2015/4349 Esas ve 2016/5349 Karar sayılı ilamında, izinsiz kullanıldığı iddia edilen fotoğrafın herkese açık bir profilden alındığı, fotoğrafın özel hayata dair olduğuna ilişkin iddiada bulunmadığı, böylece özel hayata ilişkin olmayan ve herkese açık Facebook profilinden kolaylıkla elde edilen fotoğrafların, kişinin isim ve soy ismi kullanılmaksızın yalnızca başka bir Facebook profilinde yayınlanması eyleminin suç olarak kabul edilemeyeceği yönünde hüküm kurulmuştur.

32- Dülger, Murat Volkan, *WhatsApp Güvenlik Değişikliği Ne Anlama Geliyor? Verilerimiz Paylaşılacak mı?*, s. 1, Erişim Tarihi: 6 Ocak, 2022.

33- Griggio, Carla F., Midas Nouwens ve Clemens Nylandsted Klokmose, *Caught in the Network: The Impact of WhatsApp's 2021 Privacy Policy Update on Users' Messaging App Ecosystems*, CHI '22: Proceedings of the 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, s. 17, 2022.

34- Yüksel, Hakan, *Sosyal Medya Ortamında Mahremiyet Sorunu: Facebook ve WhatsApp Platformları*, *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi*, S: 7, s.92, 2021.

35- Bakirel, s. 60

36- "Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, s.5, Erişim Tarihi: 8 Ocak, 2022. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4189/Kisisel-Verilerin-Islenmesine-Iliskin-Temel-Ilkeler>

37- "Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Temel İlkeler", *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, s.8, Erişim Tarihi: 8 Ocak, 2022. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4189/Kisisel-Verilerin-Islenmesine-Iliskin-Temel-Ilkeler>

bir günlükle ilgili olarak makul bir mahremiyet talebi ileri sürülebilecektir. Başka bir çerçeveye oturtmak gerekirse; perdeleri açık, yüksek katlı bir apartman dairesinden ziyade, etrafı ağaçlarla ve duvarla çevrili bir evde daha güçlü bir mahremiyet beklentisi bulunmaktadır.

Benzer sonuçları kapsayan ve GDPR düzleminde verilen bir kararda, Kaliforniya üst derece mahkemesi, gizlilik beklentisine dair değerlendirme yaparak; herkese açık şekilde yapılan paylaşımın daha sonra tekrar paylaşılması halinde ortaya çıkan mahremiyet arzusunun, makul bir beklenti olmadığı kanaatine varmıştır.³⁸ Tüm bu bilgiler ışığında, makul beklenti ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasındaki dengenin her daim muhafaza edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

B. Verilerin Meşru Amaca Yönelik İşlenme İlkesi

Kişisel verilerin yasal amaçlar doğrultusunda işlenmesinin merkezinde çeşitli menfaatler bulunmaktadır. Bu menfaatlerin başında gelen mahremiyet hakkının meşru bir amacının olup olmadığına bağlı olması; yapılan iş ve sunulan hizmetle bağlantılı ve gerekli olmasını ifade etmektedir.³⁹ Bu nedenledir ki, kişisel verileri korumanın en temel ilkelerinden bir tanesi, verilerin meşru bir amaç doğrultusunda işlenmesidir. Hukuki zeminde izin verilen her türlü ekonomik, şahsi ya da hukuki çıkarları tanımlayan meşru menfaat, veri sahiplerinin hukuki korumasını zayıflatmamalıdır.⁴⁰

Bu bilgiler ışığında, meşru menfaat kavramı her ne kadar modern ve hızlı teknolojik gelişmelere yönelik düzenleme eğiliminde ise de kanuna uygun bir işleme faaliyetinin kapsamını genişletmektedir. Bu genişletme, belirsizliğe ve veri sahiplerinin hukuki korunmasında zayıflığa neden olmaktadır. AİHM, “meşru kabul edilebilirlik” yönünden yaptığı değerlendirmede, tıbbi veriler bakımından özel hayatın korunmasına dikkat çekerek, Letonya yasalarınca keyfiliğe karşı yeterli koruma sağlanmadığını ve yetkili makamların takdir yetkisinin sınırının belli

olmadığını ifade ederek ihlal bulunduğuna hükmetmiştir.⁴¹

Diğer yandan, Danıştay’ın 2017 tarihli bir kararında meşruluk hususuna vurgu yapılarak, kişisel veri kapsamında bulunan yüz tanımlama işleminin sınırlarının belirli bir hukuki zeminden yoksun olması ve biriktirilen verilerin ileride başka amaçlarla işlenmeyeceğine dair teminatın bulunmaması nedeniyle özel hayatın gizliliğini ihlal niteliğinde olduğu hükme bağlanmıştır.⁴² Tüm bu hususlar ve hüküm özetinden anlaşıldığı üzere, meşru menfaatin değerlendirildiği anda mevcut, dikkate değer ve ciddi olarak bulunması gerekmektedir.⁴³

C. Veri İşleme Faaliyetinin Ölçülü Olma İlkesi

Orantılılık unsuru, veri işleme amacıyla yapılan bilgi arayışı ve bireylerin menfaatine uygun bir orantı kurulması olarak tanımlanmakta, esasen kişisel verilerin hukuka uygun olabilmeleri için işlenme amacının sınırlarını aşmaması gerekmektedir.⁴⁴ Başka bir anlatımla ölçülü olma ilkesi, temel haklara ilişkin uyuşmazlıkları gidermek üzere etkili bir çözüm aracı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişisel Verileri Koruma Kurulu 2019 yılında verdiği kararda; gıda perakende sektöründe faaliyet gösteren şirketin müşteri kartı uygulamasına ait aydınlatma metni incelendiğinde, sendika üyeliğinden cinsel hayata kadar birçok verinin işlenebileceği ifadelerinin bulunması karşısında, gıda sektöründe bulunan şirketin bu bilgileri işlemesini gerektirecek ölçülü bir amacın bulunmadığına hükmedilmiştir.⁴⁵

Kurul’un başka bir kararında, işveren tarafından açık rıza alınmaksızın ve aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmeden işçilerinin parmak izinin alındığı ve çalışanların bu bilgiyi vermek zorunda bırakıldığından bahisle, söz konusu verinin işleme

38- 2 Nisan 2009 tarihli kararın tam metni için bkz. <https://caselaw.findlaw.com/ca-court-of-appeal/1074276.html>

39- “Kişisel Verilerin İşlenme Şartları”, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, s.12, Erişim Tarihi: 8 Ocak, 2022. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari>

40- Sinar, Hasan, *Kişisel Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme, Yayma veya Ele Geçirme Suçu (TCK 136)*, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, C: 2, S: 1, s.56, 2020.

41- L.H. ve Letonya, *Başvuru Tarihi: 29.04.2014, Başvuru No: 52019/07, paragraf 59-60.*

42- Danıştay 11. Daire Başkanlığının 13.06.2017 tarih, 2017/816 Esas ve 2017/4906 Karar sayılı ilamı.

43- “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve Uygulanması”, *Kişisel Verileri Koruma Kurumu*, s.54, Erişim Tarihi: 20 Ocak, 2022.

44- Bakirel, s. 64

45- *Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25.03.2019 tarih ve 2019/82 sayılı kararı için bkz. https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5463/-Bir-market-zincirinin-sadakat-kart-uygulamasina-iliskin-ihbar-ve-sikayetler-hakkinda-Kisisel-Verileri-Koruma-Kurulunun-25-03-2019-tarihli-ve-2019-82-sayili-Karari*

amacının ölçülü olmadığına karar verilmiştir.⁴⁶

Benzer sonuca hükmedilen diğer bir kararda ise sosyal medya platformu olan Facebook üzerinden, kullanıcı tarafından fotoğraflarına erişim izni verilmesi halinde, üçüncü taraf bir uygulamanın sadece zaman çizelgesinde paylaşılan fotoğraflara erişim sağlayabilmesi gerekirken, bu durum ihlal edilerek Facebook tabanlı farklı platformlarda paylaşılan fotoğraflara da geliştiricisi farklı olan uygulamalar tarafından erişim sağladığı ve Facebook kullanıcılarının paylaşımına açmadığı fotoğraflara da söz konusu uygulamaların ulaşması karşısında, KVKK 4. maddesinde ifade edilen “işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma” ilkelerine aykırılık teşkil ettiği kanaatine varılmıştır.⁴⁷

IV. TEMEL HAKLARIN KORUNMASI BAKIMINDAN SOSYAL MEDYA PLATFORMLARININ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Sosyal medya platformlarının sorumlulukları bakımından değerlendirme yapıldığında, veri koruma yükümlülüğü öncelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yükümlülükler kanunda ifade edildiği üzere; açık rıza, teknik tedbirler ve aydınlatma yükümlülüğü dâhil diğer gerekli tüm tedbirlerin proaktif olarak alınması şeklinde tanımlanabilmektedir. Aksi durumda şirketlerin sorumluluğu gündeme gelecektir.

Kanunun 12. Maddesinde kişisel verilerin kanuna aykırı olarak temin edilmesi halinde, veri sorumlusunun en kısa sürede ilgisine ve Kurul’a bildireceği ifade edilmiştir.⁴⁸ Bu noktada “en kısa sürede” ifadesinin 72 saat olarak yorumlanması gerektiği ve ihlalin öğrenildiği tarihten itibaren en geç 72 saat içerisinde kurula bildirilmesi gerektiği

kurul kararlarıyla istikrar kazanmıştır.⁴⁹

İhlalin zamanında bildirilmemesi durumunda ise kurul kararlarının yerine getirilmemesi halinde uygulanacak olan 66.965 TL’den 2.678.863 TL’ye kadar idari para cezası ile cezalandırılacaklardır. Veri ihlaline nedeni veri güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmemesinden kaynaklandığı durumda ise idari para cezası 40.179 TL’den 2.678.863 TL’ye kadar idari para cezası olarak kararlaştırılmıştır.⁵⁰

V. KİŞİSEL VERİLER BAĞLAMINDA SOSYAL MEDYA DENETİMİNİN ÖNEMİ

Fiziksel etkileşimden çevrimiçi etkileşime geçiş sürecinde, gizlilik kavramı da birtakım değişikliklere uğramıştır. Kavramların ve teknolojinin değişikliğe uğradığı bu süreçte sosyal medya okuryazarlığı, internet iletişimlerinde veri korumasına yönelik güçlü bir gereksinim olmakla birlikte, sosyal medya kullanımında bilgi güvenliğinin sağlanması bakımından, gizliliğe önemli etkisi bulunmaktadır. Öte yandan, kişisel verilerin gizliliği ve hassas bilgilerin işlenmesi ile ilgili endişeler ve bu bilgilerin yayıflığının keşfedilmesi, sosyal medya denetiminin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Örneğin, büyük oranda endişe sahibi olan Avrupalı veri sahiplerinin haklarını nasıl kullanacaklarına dair bilgileri dahi bulunmamaktadır.⁵¹ Bu bilgiler ışığında, sosyal medya denetimiyle, bilgi akışının temel hak ve özgürlüklere saygılı bir şekilde gerçekleşmesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Örneğin, bunu genel olarak sağlayabilen ve en güçlü veri koruma sistemlerinden birisine sahip ülke olan Almanya’da, işçilerin sosyal medya hesaplarının istenmesi mümkün değildir.⁵²

Veri aktarımı penceresinden bakıldığında, yurtdışına aktarılan verilerin yüksek oranda olması

46- Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20.05.2020 tarih ve 2020/404 sayılı kararı için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404>

47- Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 11.04.2019 tarih ve 2019/104 sayılı kararı için bkz. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5463/-Bir-market-zincirinin-sadakat-kart-uygulamasina-iliskin-ihbar-ve-sikayetler-hakkinda-Kisisel-Verileri-Koruma-Kurulunun-25-03-2019-tarihli-ve-2019-82-sayili-Karari>

48- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu madde 12/5’te, veri sorumlusunun yaşanan veri ihlalini bildirmesi; işlenen özel verilerin yasal olmayan bir yolla başkaları tarafından ele geçirilmesi durumunda, veri sorumlusunun en kısa sürede ilgisine ve Kurula beyan etmesi olarak tanımlanmıştır.

49- “Kişisel Veri İhlali Bildirim Usul ve Esaslarına İlişkin Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 24.01.2019 Tarih ve 2019/10 Sayılı Kararına İlişkin Duyuru”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Erişim Tarihi: 3 Şubat, 2022. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5362/Veri-Ihlali-Bildirimi>

50- “6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununda Düzenlenen İdari Para Cezaları (TL)”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Erişim Tarihi: 3 Şubat, 2022. <https://kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/782832ef-892c-463d-a58d-a478b6f84586.pdf>

51- Sieber, Ulrich, Eric Hilgendorf vd., Çeviri Hakan Hakeri, Yener Ünver vd., İnternet Hukuku, 1. Baskı, Ankara 2013. S. 376

52- Kajtár, Edit ve Bruno Mestre, Social networks and employees’ right to privacy in the pre-employment stage: some comparative remarks and interrogations, Hungarian Labour Law E-Journal, C: 1, s.35, 2016.

nedeniyle, yapılacak aktarım sırasında ilgililerden açık rıza alınmasına yönelik kanun maddesi, uygulamada işlerlikten uzak olup, gerçekçi değildir. Bu duruma henüz güvenli ülkelerin listesinin yayımlanmamış olması da eklendiğinde, söz konusu belirsizliğin ciddi problemlere yol açma riski taşıdığı görülmektedir. Buradan hareketle, Kurul'un yeterli koruma bulunan ülkeleri açıklamaması nedeniyle, kanunda açıkça ifade edildiği üzere; yurtdışına verilerin aktarılması sırasında yeterli koruma mevcut olmadığı takdirde, Kurul'un izin vermesi koşuluyla açık rıza aranmayacağından, bu aşamada nitelikli koruma talep edilmesi ve Kurul onayı alınması uygun olacaktır.⁵³

Sosyal medyada toplanan ve işlenen kişisel verilerin korunması bakımından ele alındığında ise sosyal medya kullanıcılarının verileri üzerinde hâkimiyet sahibi olduklarını hissetmeleri nedeniyle, gizlilik ilkesinin varsayılan olarak uygulanması gerekmektedir. Verilerin piyasadaki mali değerleri de veri tüccarlarının ilgisini çektiğinden, gizlilik ilkesinin uygulanmaması halinde verilere ait pazar payının artması kaçınılmazdır.⁵⁴ Diğer yandan dijitalleşmiş toplum için veri korumanın sınırlandırılmayan genel bir zorluk olması ise bu ilkenin uygulanmasını güçleştirmektedir. İfade edilen koruma hedeflerinin aksine sosyal medya platformlarının büyüme kapılan birçok kullanıcı, verilerinin talep edilmesine kayıtsız kalmak suretiyle reklam şirketlerinin hedefinde yer almaktadır.⁵⁵ Buradan hareketle örneklendirmek gerekirse, 2018 yılında ortaya çıkan ve Cambridge Analytica isimli şirketin, Facebook kullanıcılarının davranışları, istekleri ve yaşam tarzları gibi verilerini 2016 yılındaki ABD seçimlerinde kullanmak üzere toplaması ve seçmen profili oluşturulmak üzere siyasilere vermesi, veri mahremiyetine yönelik tehdidin her alanda mevcut olduğunu

göstermektedir.⁵⁶

Bununla birlikte, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de veri borsalarının iştah kabartan yükselişi nedeniyle milyonlarca kullanıcının verileri çalınırken, milyonlarca kullanıcının kişisel verileri ise risk altında bulunmaktadır. Özellikle sosyal medya şirketlerinin en popülerlerinden olan ve kendi içlerinde küçük bir dünya barındıran LinkedIn, Facebook ve Twitch gibi sosyal medya platformlarında yaşanan veri hırsızlığı, bu ihlallerin boyutunun küresel nitelikte olduğunu açıkça göstermektedir. LinkedIn sosyal medya şirketinin maruz kaldığı veri sızıntısı sonucunda, platform üyelerinin %93'ü olan yaklaşık 700 milyon kullanıcının verisi ifşa edilmiştir.⁵⁷ Yine Facebook ve Twitch şirketlerinin kullanıcılarına ait birçok veri çalınırken, Twitch internet sitesi veri tabanından 100 GB'lık bir veri sızıntısı gerçekleştirilerek yayıncıların kazandıkları ücrete kadar birçok veri ifşa edilmiştir.⁵⁸

AİHM kararlarında verilerin korunması hususu, AİHS madde 8 kapsamında ele alınmakta ve kişisel verilerin muhafazasına ilişkin hukuki alt yapıya ciddi bir yardım sağlamaktadır. AİHM'in, kişisel veri söz konusu olduğunda ortaya koyduğu istikrarlı kararları bu alanda büyük önem ifade etmektedir.⁵⁹

Özel hayatın orantısız bir şekilde ve haksız müdahale sonucu ihlal edildiği ifade edilen AİHM kararında; kamuya açık alanda bulunan kameralar tarafından, başvuru kişinin intihar girişimine dair görüntülerinin kaydedilmeksizin izlenmesinde özel yaşama müdahale olmadığı ancak bu verilerin kalıcı olarak kaydedilmesinin ihlal oluşturacağı hükme bağlanmıştır.⁶⁰

AİHM, Taylor ve Sabori başvurusunda, polisin başvuru kişinin çağrı cihazına gelen mesajlara keyfi olarak el koyması karşısında, yasanın kendi

53- Kişisel Verileri Koruma Kanunun 9/2-b maddesi; yurtdışına aktarılabilecek olan verilerde, yeterli korumanın mevcut olmaması durumunda Türkiye veya ilgili ülkedeki veri sorumlularının yeterli korumayı garanti etmesi ve Kurul'un izninin bulunması halinde açık rıza aranmayacağını hükme bağlamıştır.

54- Taştan, Furkan Güven, Kişisel Veriler Gerçekten Para Ediyor Mu? Erişim Tarihi: 23 Haziran, 2022. <https://www.sinerjik.org/2017/01/kisisel-veriler-gerçekten-para-ediyor-mu/>

55- Bayram, Mehmet Hanifi, Avrupa Birliği ve İnternet Hukuku, 1. Baskı, Ankara 2011. S. 32-33

56- "Cambridge Analytica and Facebook: The Scandal and the Fallout So Far, The New York Times, Erişim Tarihi: 23 Haziran, 2022, <https://www.nytimes.com/2018/04/04/us/politics/cambridge-analytica-scandal-fallout.html>

57- Morris, Chris, Massive data leak exposes 700 million LinkedIn users' information, "Fortune", Erişim Tarihi: 23 Haziran, 2022.

58- Tidy, Joe ve David Molly, Twitch confirms massive data breach, "BBC", Erişim Tarihi: 23.06.2022. <https://www.bbc.com/news/technology-58817658>

59- Solmaz, Eren, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları'nın Kişisel Verilerin Korunmasına Katkısı, İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, C:18, S:1, s. 63, 2019.

60- Peck ve Birleşik Krallık, Başvuru Tarihi: 28.04.2003, Başvuru No: 44647/98, paragraf 59.

içerisinde yeterince açık olmadığına dikkat çekerek, yapılan işlemin yalnızca mevzuata uyarak yasaya uygun hale gelmeyeceğini, niteliği gereği hukukun üstünlüğünün de korunması gerektiğini ifade etmiştir.⁶¹

Buradan hareketle, izah edilen tablonun engellenebilmesi ve durdurulabilmesi açısından bürokrasiyi arttıran ve fazlaca kural içeren düzenlemelerden kaçınılması gerekmektedir. Zira sonuçların çok ağır olacağını gösteren ve ülkemizde yaşanan bir veri ihlalinde, internet üzerinden sipariş verilmesini sağlayan ünlü yemek şirketinin internet sitesine yapılan saldırı sonucunda 21 milyondan fazla kullanıcının verilerinin yurtdışına kaçırıldığı ve böylece neredeyse 28 GB'lık tüm müşteri veri tabanının sızdırıldığı ve 8 gün boyunca fark edilmeyen bu durumda veri sorumlusunun kusurlu bulunduğu tespit edilerek para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.⁶²

AIHM içtihatları ve yukarıda izah edilen tüm bu bilgiler ışığında, sosyal medyayı proaktif olarak denetlemek, kuruluşların bu riskleri belirlemesine ve bunları azaltmak için dinamik kontroller uygulamasına yardımcı olabilecektir. Bununla birlikte, sosyal medyadaki patlayıcı büyüme göz önüne alındığında, mevcut kanuna dayanmak suretiyle yapılacak böyle bir denetimin oldukça zor bir hale büründüğü de açık olarak görülmektedir. Yine bu veri ihlalleri bize göstermektedir ki, ağlar üzerindeki iletişim ve veri akışının küresel boyutunu ele alacak şekilde bir yargı yetkisinin varlığı zorunlu bulunmaktadır.

VI. SONUÇ

Kişinin, verilerini anlama ve kontrol etme kapasitesi, modern toplumda yaşamının önemli bir parçası haline gelmiştir. Özellikle de gençlerin sosyal medya etkileşimleri nedeniyle yüksek miktarda kişisel veri üretilmekte ve geldiğimiz noktada bu veriler; reklamcılar ve içerik geliştiriciler gibi risk potansiyeline sahip taraflarca kullanıcıların profilini çıkarmak için giderek daha fazla kullanılmaktadır.

Ayrıca, ekonominin yeni yakıtı haline gelen kişisel

verilerin korunmasına yönelik makul beklentilere saygılı olma hali, doğası gereği diğer ilkelerle iç içedir ve bunların uyumluluğunun korunması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, kişilik ve gelişme özgürlüğü ile toplumsal iletişim düzeni, sadece her bireyin kişisel bilgilerinin işlenmesi konusunda bizzat karar verebildiği takdirde mümkündür.

Bu noktada, bilginin işlenmesinde meşruiyet ve özel hayatın gizliliğine müdahale kavramları arasında ayırım yapılması konusu gün geçtikçe daha fazla önem arz etmektedir. Genel olarak kişisel verilerin güçsüz yapısı, onları korunmaya muhtaç kılmaktadır. Bu nedenle veri minimizasyonu terimi önemli bir işaretçi olsa da bu durumun aksine sosyal ağlarda işlenen büyük miktarda bilgi, veri minimizasyonu ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

Ağırlıklı olarak çevrimiçi sosyal ağ gizlilik politikalarında; tüm kişisel verilerin, kullanıcı profili silinene kadar saklandığı belirtilir. Bir zaman sınırı belirtmeden veri saklanması, saklama sınırlaması ilkesine aykırıdır. Bazı veri politikalarında ise kişisel verilerin işleme amacı belirtilmemiştir. Böyle bir durumda dijital ayak izinin süresiz saklanması da kullanıcıların makul mahremiyet beklentilerine zarar vermektedir.

7253 sayılı kanun ile internet ortamında yapılan yayınlar aracılığıyla işlenen suçlarla mücadele etmek için yapılan düzenlemedeki değişiklik ile kullanıcıların verilerinin Türkiye’de saklanması ek madde 4/5 ile hükme bağlanmış olup, bu durum veri güvenliği bakımından yüksek risk barındırmaktadır. Zira düzenlemede, verilerin yurt içinde barındırılmasını kararlaştırmış ancak saklanmasında sakınca bulunan verilere yönelik bir tanımlama yapılmamıştır. Bu nedenle, veri güvenliğinin korunması amacıyla madde hükmünde güncelleme yapılması gerekmektedir.

Diğer yandan, mahremiyetin istilası için potansiyel riskler değerlendirilerek, bürokratik olmayan ve aşırı kural içermeyen düzenlemeler yürürlüğe konulmalıdır. Kişisel verileri ve buna bağlı olarak mahremiyet beklentileri zarara uğrayan bireylerin karşısında yer alan veri tüccarlarına ve ihmali bulunan veri sorumlularına uygulanacak olan yaptırımların somut olarak caydırıcılığının bulunması gerekmektedir. Bu yaptırımların Türk lirası üzerinden miktar belirtilerek uygulanmasının ise özellikle uluslararası şirketler açısından bir etkisi bulunmamaktadır. Cezalandırmanın caydırıcı amacı dikkate alındığında, KVKK’da

61- Taylor-Sabori ve Birleşik Krallık, Başvuru Tarihi: 22.01.2003, Başvuru No: 47114/99, paragraf 18-19.

62- “Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda Lojistik AŞ veri ihlal bildirimi hakkında” Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 23/12/2021 tarih ve 2021/1324 sayılı Karar Özeti”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Erişim Tarihi: 24 Haziran, 2022. <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7168/2021-1324>

belirlenen ceza miktarlarının GDPR'a uyumlu hale getirilmek suretiyle, şirketlerin bir önceki mali yılın dünya çapındaki ciroları esas alınarak yaptırım uygulanması, böylece veri sahiplerinin korunmalarının sağlanması zorunluluk arz etmektedir.

Bununla birlikte, Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından güvenli ülkelerin yayımlanmamış olması nedeniyle -her ne kadar yurt dışına veri aktarımı sırasında yeterli koruma mevcut olmadığı durumlar için çözüm getirilmeye çalışılmış ise de- hâlihazırda açık rıza alınmasının dışında etkili bir çözüm sunulmamış olduğundan, bu yönden bir düzenleme yapılması ihtiyacı açık bir şekilde kendisini göstermektedir. Böylece, sürekli genişleyen kişisel veri hacmi ve veri hırsızlığının her geçen gün artması nedeniyle ihtiyaç duyulan sosyal medya denetimi, önerilen düzenlemelerle birlikte verilere güvenli bir liman sağlamanın en önemli unsurunu oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

Bakirel, Nur Buğçe, *Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen Arasındaki Sorumluluk Paylaşımı*, 1. Baskı, Ankara 2021.

Bayram, Mehmet Hanifi, *Avrupa Birliği ve İnternet Hukuku*, 1. Baskı, Ankara 2011.

Brown, Alison J., "Should I Stay or Should I Leave?": Exploring (Dis)continued Facebook Use After the Cambridge Analytica Scandal, *Social Media + Society*, 2020, s.1-8.

Budak, Hatice, *Sosyal Medya İletişiminde Mahremiyetin Serüveni, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, 2018, s. 146-170.

Griggio, Carla F., Midas Nouwens ve Clemens Nylandsted Klokmose, *Caught in the Network: The Impact of WhatsApp's 2021 Privacy Policy Update on Users' Messaging App Ecosystems*, CHI '22: Proceedings of the 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, 2022, s. 1-23.

Kajtár, Edit ve Bruno Mestre, *Social networks and employees' right to privacy in the pre-employment stage: some comparative remarks and interrogations*, *Hungarian Labour Law E-Journal*, Cilt: 1, 2016, s. 22-39.

Köse Aysun, Melike, *Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu (TCK m. 135)*, 2. Baskı, Ankara 2021.

M. Geden, Ahmet ve Türksel Kaya Bensghir, *Reflections from GDPR to Turkish Data Protection Act in the Context of Privacy Principles*, 5th International Management Information Systems Conference, 2018, s. 118-122.

M. McDonald, Aleecia & Lorrie Faith Cranor, *The Cost*

of Reading Privacy Policies, *A Journal of Law and Policy for the Information Society*, s. 2, 2008.

Oğuz, Sefer, *Kişisel Verilerin Korunması Hukukunun Genel İlkeleri, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, 2018 s.121-138.

Sınar, Hasan, *Kişisel Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme, Yayma veya Ele Geçirme Suçu (TCK 136)*, *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, 2020, s. 33-62.

Sieber, Ulrich, Eric Hilgendorf vd., Çeviri Hakan Hakeri, Yener Ünver vd., *İnternet Hukuku*, 1. Baskı, Ankara 2013.

Solmaz, Eren, *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları'nın Kişisel Verilerin Korunmasına Katkısı, İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi*, Cilt:18, Sayı:1, 2019, s. 61-78.

Turan, Metin, *Bilişim Hukuku*, 5. Baskı, Ankara 2021.

Turan Başara, Gamze, *Kişisel Veri İşleme Sözleşmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:16, 2020, s. 59-60.

Yetim, Servet, *Ceza Muhakemesi Hukuku Kapsamında Sosyal Medyadan Delil Toplama ve Değerlendirme (Facebook Örneği)*, 1. Baskı, Ankara 2016.

Yüksel, Hakan, *Sosyal Medya Ortamında Mahremiyet Sorunu: Facebook ve WhatsApp Platformları*, *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 7, 2021, s. 87-108.

Ünal, Mücahit, *Ses ve Görüntü Verilerinin Paylaşılmasının Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Açısından Değerlendirilmesi*, *Lexpera Blog*, 2020, Erişim Tarihi: 4 Aralık, 2021.

ONLINE KAYNAKLAR

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), "Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2022", Erişim Tarihi: 29 Kasım, 2021, [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Survey-on-Information-and-Communication-Technology-\(ICT\)-Usage-in-Households-and-by-Individuals-2021-37437](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Survey-on-Information-and-Communication-Technology-(ICT)-Usage-in-Households-and-by-Individuals-2021-37437)

We Are Social ve Hootsuite, "Digital 2022: Turkey", Erişim Tarihi: 2 Temmuz, 2022, <https://datareportal.com/reports/digital-2022-turkey>

RSI Security Blog, "DATA PROTECTION & SOCIAL MEDIA: HOW GDPR INFLUENCES TODAY'S SOCIAL MEDIA PLATFORMS", Erişim Tarihi: 29 Kasım, 2021. ([HTTPS://BLOG.RSISEcurity.COM/DATA-PROTECTION-AND-SOCIAL-MEDIA/](https://blog.rsisecurity.com/data-protection-and-social-media/))

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, "Kamuoyu Duyurusu (Covid-19 İle Mücadelede Konum Verisinin İşlenmesi ve Kişilerin Hareketliliklerinin İzlenmesi Hakkında Bilinmesi Gerekenler)", Erişim Tarihi: 4 Aralık, 2021. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6726/COVID-19-ILE-MUCADELEDE-KONUM-VERISININ-ISLENMESI-VE-KISILERIN-HAREKETLILIKLERININ-IZLENMESI-HAKKINDA-BILINMESI-GEREKENLER-2-#:~:text=Konum%20verisi%2C%20Elektronik%20Haberle%C5%9Fme%20Sekt%C3%B6r%C3%BCnde,elektronik%20>)

haberle%C5%9Fme%20hizmeti%20
arac%C4%B1%C4%B1%C4%9F%C4%B1yla%20
i%C5%9Flenen)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “Kişisel Veriler”, Erişim
Tarihi: 10 Aralık, 2021. ([https://www.kvkk.gov.tr/
Icerik/2050/Kisisel-Veriler](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2050/Kisisel-Veriler))

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “Kişisel Verilerin İşlenme
Şartları”, Erişim Tarihi: 10 Aralık, 2021. ([https://www.
kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4190/Kisisel-Verilerin-Islenme-Sartlari))

“İlgili kişinin fotoğraflarının veri sorumlusuna ait bir
sosyal medya hesabında paylaşılması suretiyle
gerçekleşen kişisel veri işleme faaliyeti” hakkında
Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 27/04/2021 tarihli ve
2021/422 sayılı Karar Özeti”, Erişim Tarihi: 10 Aralık,
2021. (<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7110/2021-422>)

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “Kurumsal Tarihçe”,
Erişim Tarihi: 15 Aralık, 2021. ([https://www.kvkk.gov.tr/
Icerik/2075/Kurumsal-Tarihce](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2075/Kurumsal-Tarihce))

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “6698 Sayılı
Kişisel Verilerin Korunması Kanununun Amacı ve
Kapsamı”, Erişim Tarihi: 15 Aralık, 2021. ([https://
www.kvkk.gov.tr/Icerik/4185/6698-Sayili-Kisisel-
Verilerin-Korunmasi-Kanununun-Amaci-ve-
Kapsami#:~:text=Bu%20h%C3%BCkme%20
g%C3%B6re%20ama%C3%A7%20
ki%C5%9Fisel,uyacaklar%C4%B1%20usul%20ve%20
esaslar%C4%B1%20d%C3%BCzenlemektir.](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4185/6698-Sayili-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanununun-Amaci-ve-Kapsami#:~:text=Bu%20h%C3%BCkme%20g%C3%B6re%20ama%C3%A7%20ki%C5%9Fisel,uyacaklar%C4%B1%20usul%20ve%20esaslar%C4%B1%20d%C3%BCzenlemektir.))

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “Kişisel Verilerin
Korunması Kanunu ve Uygulanması”, Erişim
Tarihi: 27 Aralık, 2021. ([https://www.kvkk.gov.
tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20
VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20
KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf](https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf))

Murat Volkan Dülger, WhatsApp Güvenlik Değişikliği
Ne Anlama Geliyor? Verilerimiz Paylaşılacak mı?,
Erişim Tarihi: 6 Ocak, 2022. ([https://www.academia.
edu/44888555/WhatsApp_G%C3%BCvenlik_
De%C4%9Fi%C5%9Fikli%C4%9Fi_Ne_Anlama_Geliyor_
Verilerimiz_Payla%C5%9F%C4%B1lacak_M%C4%B1](https://www.academia.edu/44888555/WhatsApp_G%C3%BCvenlik_De%C4%9Fi%C5%9Fikli%C4%9Fi_Ne_Anlama_Geliyor_Verilerimiz_Payla%C5%9F%C4%B1lacak_M%C4%B1))

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, “Kişisel Verilerin
Korunması Kanunu ve Uygulanması”. Erişim
Tarihi: 20 Ocak, 2022. ([https://www.kvkk.gov.
tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20
VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20
KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf](https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUNU%20VE%20UYGULAMASI.pdf))

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 25.03.2019 tarih
ve 2019/82 sayılı kararı. ([https://www.kvkk.gov.tr/
Icerik/5463/-Bir-market-zincirinin-sadakat-kart-
uygulamasina-iliskin-ihbar-ve-sikayetler-hakkinda-
Kisisel-Verileri-Koruma-Kurulunun-25-03-2019-tarihli-ve-
2019-82-sayili-Karari](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5463/-Bir-market-zincirinin-sadakat-kart-uygulamasina-iliskin-ihbar-ve-sikayetler-hakkinda-Kisisel-Verileri-Koruma-Kurulunun-25-03-2019-tarihli-ve-2019-82-sayili-Karari))

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 20.05.2020 tarih
ve 2020/404 sayılı kararı. [https://www.kvkk.gov.tr/
Icerik/6913/2020-404](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6913/2020-404)

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 11.04.2019 tarih
ve 2019/104 sayılı kararı. [https://www.kvkk.gov.tr/
Icerik/5463/-Bir-market-zincirinin-sadakat-kart-
uygulamasina-iliskin-ihbar-ve-sikayetler-hakkinda-
Kisisel-Verileri-Koruma-Kurulunun-25-03-2019-tarihli-ve-
2019-82-sayili-Karari](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/5463/-Bir-market-zincirinin-sadakat-kart-uygulamasina-iliskin-ihbar-ve-sikayetler-hakkinda-Kisisel-Verileri-Koruma-Kurulunun-25-03-2019-tarihli-ve-2019-82-sayili-Karari)

Furkan Güven Taştan, Kişisel Veriler Gerçekten Para
Ediyor Mu? Erişim Tarihi: 23 Haziran, 2022. [https://
www.sinerjik.org/2017/01/kisisel-veriler-gerçekten-para-
ediyor-mu/](https://www.sinerjik.org/2017/01/kisisel-veriler-gerçekten-para-ediyor-mu/)

Chris Morris, Massive data leak exposes 700 million
LinkedIn users' information, Erişim Tarihi: 23 Haziran,
2022. [https://fortune.com/2021/06/30/linkedin-
data-theft-700-million-users-personal-information-
cybersecurity/](https://fortune.com/2021/06/30/linkedin-data-theft-700-million-users-personal-information-cybersecurity/)

Joe Tidy ve David Molly, Twitch confirms massive data
breach, Erişim Tarihi: 23.06.2022 [https://www.bbc.
com/news/technology-58817658](https://www.bbc.com/news/technology-58817658)

“Yemek Sepeti Elektronik İletişim Perakende Gıda
Lojistik AŞ veri ihlal bildirimi hakkında” Kişisel Verileri
Koruma Kurulunun 23/12/2021 tarih ve 2021/1324 sayılı
Karar Özeti”, Kişisel Verileri Koruma Kurumu, Erişim
Tarihi: 24 Haziran, 2022. [https://www.kvkk.gov.tr/
Icerik/7168/2021-1324](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7168/2021-1324)

Özgürlük gerçekte insanı olgunlaşmasına, "insanın insan olma yolunda" büyümesine sebep olan bir kavramdır. Her şeyi isteyebilmek değil, isteklerini kontrol edebilme gücüne sahip olabilmekle ilgilidir özgürlük...

ÖZGÜRLÜK, BİR ÜLKEDE YAŞAMAK VE TADINA VARMAK!

Av. Gaffar AKER

Tarih boyunca insanoğlu özgürleşebilme mücadelesini vermekten geri kalmamıştır. Tarihin ilk çağlarından ilkel kominal toplumsal yaşamdan başlayarak günümüz kapitalist toplumsal yaşamı da dahil durmaksızın devam eden bu özgürleşme mücadelesi diğer tüm canlıların aksine bilinçli, kontrollü ve iradi bir mücadeledir.

İnsanoğlunun yaşamsal faaliyetleri, yanılı ve sorumlulukları çoğaldıkça görev ve sorumluluklarından kurtulmayı özgürleşme sayması tarihsel bir yanılı olduğu kadar zihinsel bir yanılıdır da. Zira tarihsel görev ve sorumluluklarından kurtulmayı başarmak özgürleşmek demek değildir. Bir horoz sabah erken ötmekten kurtulduğu zaman daha özgür bir horoz olamaz; işe yaramayan, işlevsiz bir horoz olmaya başlar. Bir kayısı ağacı kayısı meyvesi vermemeye başladığı andan itibaren daha özgür bir kayısı ağacı olamaz; işe yaramayan alelade bir ağaca dönüşür. İnsanoğlu da böyledir; Bir insan, tarihsel-toplumsal rolüne ait sorumluluklarında kaçabildiği veya yerine getiremediği müddetçe daha özgür olamaz; aksine o konuda problem çıkartan, toplumsal değişimin önüne set koyan, işe yaramayan bir takoz olmaya başlar.

Yani, sorumluluk ve özgürlük bağıntısı içinde insanoğlu özgür olup olmamanın ince ve kalın çizgilerini birlikte yaşar ve hisseder içinde. İnsanoğlu yaşadığı sürece yanılıgıları arttıkça sınırsızca hareket davranışını da özgürlük zannetmeye başlar. Nefes alıp vermek, beslenmek ve barınmak özgür olmak anlamına gelmez. Bu bakış açısıyla hayata baktığımızda çelişkiye düşmemek kaçınılmazdır. Bu bir yanılısamadır. Çünkü yeryüzünde hiçbir şey amaçsız ve sınırsız bir hareket kabiliyetine sahip değildir. Değişimin ve gelişimin dinamiği tarihsel diyalektik ve materyalizm bizlere gerçekliği çıplak bir şekilde karşımıza dikmektedir. Doğadaki değişim ve gelişim gibi günlük yaşamımızda da her şeyin hareketi belirli ölçüler içerisinde gerçekleşir. Kolumuz sınırsız bir açıyla dönmez, güneş o kadar

büyük olmasına rağmen yeryüzünü sınırsız bir ölçüde ısıtmaz. Zira insan hariç hiçbir şey, yetkisini ölçüsüz kullanamaz. İnsanoğlu hariç tüm canlı ve cansız varlıklar kendilerini kendileri yapan ölçü ve duruş neyse ona göre hareket ederler. Dolayısıyla bu hareket ve döngü içerisinde insanın kendi yaşam ölçüleri içinde büyümeyi öğrenmemesi tuhaf olduğu kadar tarihsel rolüne de denk düşmezdi. Amaçsız, ölçüsüz ve sınırsız hareket etmek istemesi kendini tanımaktan uzak düşmesine sebep olurdu. Bu da hem ruhsal olarak hem fiziksel olarak bozulmaların, değişimlerin ve ölümlerin yaşanması anlamına gelecektir.

İşte bundan dolayıdır ki özgürlük sorumsuzca hareket etme hakkına sahip olmak demek değildir. Özgürlük belli bir amaç gütmeyen, ölçüsü olmayan bir kavram da değildir. Bütün ölçülerden, kurallardan, sorumluklardan arınmak

da özgürlük değildir. Asilik, başıboşluk demek hiç değildir özgürlük... Özgürlük gerçekte insanı olgunlaşmasına, “insanın insan olma yolunda” büyümesine sebep olan bir kavramdır. Her şeyi isteyebilmek değil, isteklerini kontrol edebilme gücüne sahip olabilmekle ilgilidir özgürlük... Özgürlük toplumsal değerlere saygı gösterip, sosyo-psikolojik davranış hareket kabiliyetlerini kontrol altında tutabilmek, toplumsal ve evrensel hukuk normlarını dikkate alarak toplumsal barışın ve güvenin tadına vararak yaşayabilmektir.

Hayata en az yük olan kişi, hayattan en az şeye ihtiyaç duyarak yaşayan en özgür insandır. Hayatta daha çok şeye sahip olmayı arzulamak değil, yeteri kadarına sahip olmaktır özgürlük...

***Uğultunun ürküttüğü
ruhu ve kırbacın yarattığı
şaşkınlığın üzerine, kor gibi
yanan arenanın etrafını
sarmış mahşeri kalabalığı
görünce, Alfonso'nun
sinirleri büsbütün altüst
oldu.***

BAY ORTEGA VE BARIŞÇIL BOĞA ALFONSO'NUN HİKAYESİ

Av. Ali DOKUZLU

Alfonso, beş yıllık hayatının son gününde, her zaman olduğu gibi samanların başında durmuş geviş getiriyor, yakıcı sıcaklığın ulaşamadığı loş ve serin ahırda kuyruğunu sallayıp sinekleri korkutarak vakit öldürüyordu. Buzağılığından beri babası bildiği ahır görevlisi Senyor Ortega, alışlageldik kahvaltısının yanında bugün bir torba da darı koymuştu önüne... Alfonso pek memnun olmuş, zaten neredeyse aşkla bağlı olduğu Senyor Ortega'ya keyifle göz devirmişti. Şikayet edecek bir şey yoktu hayatında, mutlu bir boğaydı. Ahıra giren kedilere burnunu yalatmayı sever, boş zamanlarında, yani geviş getirmekten, otlamaktan ve kumda koşuşturmaktan arta kalan vakitlerinde, kırılgan ağ yapan örümcekleri seyrederek hayal kurmaktan hoşlanırdı. İnsanlara karşı da, minnet ve sevgiden başka bir duygu beslememişti bugüne kadar. Zaten, geçen yıl kabız olduğunda kıcına koca bir kalıp sabunu tıkıveren veteriner haricinde, kimseye öfkelenmediği de görülmemişti. Hayat güzeldi, suyum da samanım da eksik değil, her şeye burun kıvrıran şu kediler gibi, günlerimi şikayet edecek mesele aramakla geçiremem diye düşünürdü.

Geviş getirdikten sonra ahır demirlerini yalamaya başladığı sırada, Senyor Ortega, elinde uzunca bir organla içeri girdi. Alfonso, başını yaşlı adamın okşaması için eğdiği sırada, ilginç bir durum yaşandı; Senyor Ortega, ilmeklerini hazır ettiği organı boynuzlarına geçirdi, gemici düğümünü atarak sıkı sıkıya bağladı. Alfonso ne olduğunu anlamasa da, dostu sırtını sıvazlayınca rahatladı, organın ucunu sıkıca tutan yaşlı adamın ardından sakince harekete geçti. Arena dedikleri büyük, kum zeminli oyun alanına gidiyorlardı. Orada koşturmayı çok severdi. Bakıcısından sonra en sevdiği dostları oradaydı. Günde iki saat boyunca birlikte oynar, zıplar, birbirlerini kovalarlardı. Ahır kapılarının arenaya açıldığı gölgelik alana yaklaştıkça, bahar mevsimlerinde haftada birkaç kez işittiği o büyük uğultuya kulak kabarttı. Kapılara yaklaştıkça artan uğultu, birkaç metre

sonra şiddetini iyice artırmıştı. Arenayla ahırlar arasındaki koca ahşap kapı, daha önce görmediği iki kişi tarafından açılınca, uğultu, şiddetli bir gök gürültüsüne dönüştü. Alfonso her ne kadar kumda koşup zıplamak için sabırsızlansa da, kalbi hızla atmaya başlamıştı; daha önce hissetmediği bir tedirginlik ve korku, nedenini anlayamadığı biçimde vücudunu sarıyor, tasasız ve barışçıl bir yapıya sahip olduğu inancına karşın, ruhunu öfkeye sevk ediyordu. Alfonso bu yeni ve karmaşık hislerini anlamlandırmaya çalıştığı sırada, Senyor Ortega'nın sırtında patlayan kırbaçıyla sarsıldı ve bu kısa şaşkınlıktan istifade eden bakıcı, boynuzlarındaki düğümü el çabukluğuyla gevşetip çıkardı. Ne oluyor demeye kalmadan, ikinci kırbaç, öncekinden daha şiddetli biçimde kışında patlayınca, boğa, güneşten kavrulan arenanın kumlarına koşarak, inmesi muhtemel üçüncü bir kırbaçtan kendini kurtardı.

Uğultunun ürküttüğü ruhu ve kırbacın yarattığı şaşkınlığın üzerine, kor gibi yanan arenanın etrafını sarmış mahşeri kalabalığı görünce, Alfonso'nun sinirleri büsbütün altüst oldu. İnsanlar çılgıncasına haykırıyor, kavrulmuş kumları birbirine katarak koşarken, kalbi patlayacakmışçasına hızla atıyor, ağzının korku ve öfkeden köpürmesine engel olamıyordu. Arenanın ortasında, her zamankinden parlak ve ışıltılı bir elbise giymiş olan Enrique'yi, gürültüye ve kalabalığa rağmen gözleri seçince, bilinçsizce o tarafa yöneldi. Enrique, kıvrak bir bel hareketiyle yay şeklinde eğilerek, elinde tuttuğu pembe bez parçasını, kendisine doğru dörtnala koşan boğanın yoluna sarkıtarak, şaşkın hayvanın öldürücü boynuzlarından kendini kurtardı. Alfonso, kör edici güneşin altında kararmaya başlayan gözlerinin görebildiği tek ışıltıya doğru ağzından köpükler saçarak koşturdukça, insanların gürültüsü dayanılmaz hale geliyor, yüzü bez parçasıyla bir anlığına kapanıp karanlığa gömüldükten sonra, bir anda şimşek gibi parlayan güneş gözlerini yakıyordu.

Kalabalığın her seferinde çılgınca haykırarak alkışladığı bu iş, Alfonso'nun nefesi tükenene kadar, on dakika boyunca bu şekilde devam etti. Alfonso, panik içerisinde kendi etrafında dönerek, Senyor Ortega'yı görmek için etrafa bakarken, ileride, oldum olası pek hoşlanmadığı, Manolete denilen tek gözlü ve somurtkan adamı görebildi. Yakıcı güneşi yansıtan elbisesiyle kumların üzerinde zarifçe dikilen adam, elinde öncekinden daha da parlak bir bez parçası tutuyordu. Nereden ve ne zaman geldiğini anlamadığı bir atlinin mızrağı kışını dürtünce, sıcaktan ve susuzluktan kararmış

gözlerinin seçebildiği tek nesneye doğru koşmaya başladı. Tek gözlü adama yaklaştıkça artan dehşetli gürültü, yüzünü kapatan bez parçasının karanlığında sırtına saplanan dayanılmaz bir acıyla bir anlığına kesildi. Alfonso, bundan sonrasını, kesik ve karanlık biçimde hatırlayabildiğinden, biz de ancak, kahverengi ipeksi tüylere, kocaman kara gözlere sahip bu güzel boğanın son anlarını, onun gördüğü kadarıyla aktarabileceğiz.

İlk şiş darbesinden sonra kuyruğunu hissetmemeye başlayan Alfonso, öfkeden ve korkudan bitap düşmüş ruhunun yüküne bir de beden acısı eklenince, çaresiz biçimde ağlamaya başlamıştı. Babası bildiği Senyor Ortega'nın adını haykırarak kaçacak yer arıyor, ahırlara yöneldiğinde tanımadığı atlı adamlar boğayı kovalayıp alanın ortasına yönlendiriyordu. Bir anlığına, kalabalığın içerisinde haykıran bir kadınla göz göze geldiğinde, kadının, öğle vakitlerinde kendisini ve diğer dostlarını kaşağıyla tarayan Irene olduğunu zannedince, içinde kısa bir ümit ışığı belirdi. Ancak kadın kahkaha atarak "Haydi!" diye bağırınca, Alfonso birkaç kez öksürdü ve ümitsizce koşmaya devam etti. İkinci şiş sırtının tam ortasına saplandığında, "Dostlarım, neden böyle yaparsınız? Benim kimseye zararım yoktur" diye haykırdıysa da, mahşeri gürültüde sesine kulak veren olmadı. Gördüğü her parıltıya ağlayarak koşturuyor, "Bay Ortega, Irene! Tanrı adına yardım edin!" diye yalvarıyordu. Sırtından süzülen kan, kararan gözlerine sızdıkça görüşünü iyice kaybetmiş, köpüren ağzı soluk almasını tümünden güçleştirmişti. Dörde kadar saymayı bildiğinden, sırtına saplanan şişlerin sayısını artık bilmiyordu. Başı dönüyordu. Kalbi patlamak üzereydi. Can havliyle, kaçıp kurtulmak ümidi içerisinde, ahır kapılarına doğru son kez koşmaya başladığında, "Bay Ortega, yalvarırım, bir kusur işlediysen bağışlayın" diye bağırarak ciğerlerinde kalan son nefesi tükettiği sırada, tek gözlü zarif adamın uzun kılıcı ensesine saplandı. Alfonso o an ne bir acı, ne bir öfke duydu; bir anlığına hiçbir şey hissetmedi, düşünemedi. Önce arka ayakları güçten düştü, sonra yüzüstü tümden yere devrildi. Kalabalık çılgınca tempo tutuyor, tek gözlü zarif adamın üzerine gül yaprakları yağıyordu. Alfonso, bir anlığına, arenanın kıyısında tempo tutan dostu Ortega'yı seçebildi. Yarı duyulur bir sesle, "Neden?" diye sorabildi gözleri kapanırken. Kedileri ve örümcekleri düşündü. Bahis kuponları tutmayanlar, belli belirsiz küfrederek arenayı terk ediyorlardı.

KADER

Av. Özcan SUBAŞI

Duruşma salonu, sırasını bekleyen avukatların ve dinleyici olarak gelenlerin birer birer ayrılmasıyla iyice boşalmış sıra son kalan dosyaya gelmişti. Kapı önünde bekleyen mübaşir kürsüdeki yargıcın son kalan dosyayı önüne alması üzerine gözlerini ona dikmiş tarafları çağırayım mı diye beklerken, kürsünün önünde bilgisayarın başında oturan yazman boşluktan yararlanarak parmaklarını dinlendirmeye çalışıyordu. Klavyenin tuşlarına arka arkaya inip kalkan parmakları belli ki yorulmuştu. Hoş kendiside sürekli konuşmaktan aynı durumdaydı ya... Biraz ara vermenin sakıncası yoktu. Nasıl olsa tek dosya kalmıştı. Hem duruşmaları süresinden önce bitirmiş kalan dosyanın duruşma saati de gelmemişti. Bundan yararlanarak mübaşire çay söylemesini istedi. Mübaşir o sırada kapının önünden elinde çay tepsisiyle geçmekte olan çay dağıtıcısına üç çay getirmesi için yüksek sesle seslendi.

"Bize üç çay getirir misin.

Adliyenin çay servisini açık ceza evinin iş yurtları yapmaktaydı ve çalışanların hepsi açık ceza evinde cezalarını tamamlamaya çalışanlardı. Adliyede oldukları için hepsi durumlarından hoşnuttu. Birçok kişinin gündüz adliyede çalışmak için can attığından, araya adam koyduklarından haberi vardı. Çok geçmeden çayları getiren delikanlı da bunlardan biriydi ve kız kardeşini rahatsız eden biriyle tutuştuğu kavgada bıçakla yaralamaya neden olduğundan ceza almış kesinleşen cezası nedeniyle ceza evine girmiş sonrada açık ceza evine geçmişti. Saygılı sessizce işini yapmaya çalışan biri olarak dikkatini çektiğinden odasına çay getirdiği sırada aralarında kısa bir konuşma olmuş ve delikanlı başından geçenleri kısaca özetlemişti. Çayını yine aynı saygı içinde uzatırken ne var ne yok diye hatırlarını sordu. Delikanlı gülümseyerek iyi olduğunu söyledi ve salondan çıktı. Çayından son bir yudum daha aldı önünde bilgisayarın başında oturan yazmana baktı. O da çayını bitirmek üzereydi. Mübaşire bekleyen var mı diye sordu. Mübaşir var efendim diye yanıtladı ve Kader Dönmez diye bağırdı. Kapıdan içeri giren genç bir kadındı. Üzerinde siyah ince ipeksi bir kumaştan yapılmış çarşafa benzeyen giysisi, başında sadece yüzünü dışarıda bırakacak şekilde örttüğü gece mavisi bir başörtüsü vardı. Arkadan topuz yaptığı saçları başörtüsünün altından ayırt

edilebiliyordu. Kaşlarının bakımlı, yanaklarına ve dudaklarına belli belirsiz allık sürülmüş olduğu gözünden kaçmadı. Sürekli gülümseyen bir yüzü ve bu yüzü tamamlayan sıcak bakışlı güzel ela gözleri olumlu bir enerji yaymasına neden oluyordu. Giysisi ve başörtüsüne karşın yüzünü saklama gereği duymamasını çelişki gibi görse de bu davranışını “kadınsı duyguların dışı vurumu” diye değerlendirdi.

Dosyaya şöyle bir göz attı ve karşısında gülen gözleriyle duran genç kadına döndü. “Evet Kader Hanım. Sizi dinliyorum” dedi. Kader dilekçede isimleri geçen iki zihinsel ve fiziksel engelli kişi için vasi olmak istediğini söyledi. Yargıç dosya içindeki nüfus kaydına göz attı. Vasi olmak istediği iki kişinin on sekiz yaşın üzerinde olduklarını anne ve babalarının sağ olduğunu kendisinin kayıtlarda yer almadığını görünce vasi olabilmesi için kısıtlılık altına alınacakların yakını olması gerektiğini vasilik görevinin öncelikli olarak anne ve babasına ait olduğunu anlattı. Kader konuşabilir miyim hakim bey diye sordu. Yargıç elbette buyurun deyince Kader anlatmaya başladı. “Hakim bey ben bu çocukların yakını değilim. Ama babaları ve anneleri yaşlı ve rahatsızdır. Bu ikisi dışında başkaca

çocukları da var. Ancak onlar ayrı ayrı şehirlerde yaşıyor ve vasi olacak durumları yoktur. Ben bu çocukların babalarıyla evliyim ve yıllardır birlikte kalıyorum. Hem kocamın hem de annelerinin gerek yaşlı olmaları gerekse rahatsızlıkları nedeniyle bunlarla ilgilenmeleri olanaklı değil. Zaten her şeyleriyle ben ilgileniyorum. Hastaneye ben götürüyorum. Engelli aylıklarını, ilaçlarını ben alıyorum. Dört kişinin evde her türlü bakımları bana ait. Onun için benim dışımda bunlara vasi olabilecek kimse yoktur. Bu nedenle vasi olmayı ben istedim.” Kader sözlerini bitirince Yargıç, mavi başörtüsünün altında sürekli gülümseyen gözlerine dikti gözlerini. Kader’in yüzünde en küçük bir mutsuzluk belirtisi yoktu. Her şeyden hoşnut gözüküyordu. Yirmi beş yaşlarında olan bir genç kadının yetmişine merdiven dayamış bir adamla evli olduğunu bile bile resmi bir evlilik olmaksızın birlikteliğini aklı almamıştı. İster istemez “Kader çok mu aradın bu adamı? Evleneceğin başkaca birini bulamadın mı?” diye sordu. Kader’in o gülen gözleri bir anda, güneşin bulutların arkasına düştüğünde kararması gibi karardı ve yaşamının bilinmeyenlerini iki sözcükle özetledi. “Kader hakim bey, kader...”

Madem özgürlük bizim için her şey ya da çoğu şey. Tutsaklık ellerimiz bağlı bir kodeste veyahut sahibimizin olduğu bir kölelik yahut topraklarında ezilen bağımsızlığını yitirmiş bir yurttaş olmak değildir sadece. Sabit düşünceli bir otomat, bir robottan farksız zihinleri ele geçirilmiş düşünmekten acizlik de tutsaklıktır.

BİR ROBOTTAN FARKSIZ ZİHİNLERİ ELE GEÇİRİLMİŞ, DÜŞÜNMEKTEN ACİZLİK DE TUTSAKLIKTIR

Stj. Av. Aleyna EKİNCİ

Özgür mü diyorsun kendine? Sana hükmeden düşünceni anlat, duymak isterim.

Nietzsche

Özgürlük neydi, peki ya ne zaman özgürüm deyip özgürlüğü haykırırcasına yaşayabildik? Sosyolojik, demografik olarak kısıtlılıklarımız vardı belki. Hatta dünya üzerinde seyahat ederken bile kısıtlılıklarımız vardı.

...1914'ten önce yeryüzü bütün insanlara aitti. Herkes istediği yere gidip istediği kadar kalıyordu. Ne izin belgesi vardı ne izin...

Dünyada bir düzen olmalı, kargaşayı dizginlemeli, nüfus fazla ve bu kozmopolitik yapı bizi buralara itiyor diyerek mümkün bile kılınamayacak bir özgürlüğün ütöpikliği bize aşılınmış, birbirimizle uyumlu yaşayabilmek için gerekli sınırlandırmalar adıyla uydurulan kılıflarıysa yıllarca dinlemiştik zaten.

Hobbes'un düşündüğü gibi birbirimizin kurduyduk ve güven ihtiyacımız bizi irademizle hak ve özgürlüklerimizi devretmeye mi itti? Ya da J.J. Rousseau'nun penceresinden baktığımızda doğamızda olan özgür ve barış yanlılığını korumak için bir güce mi el açmalıydık? Özgürlük yanlısı olduğumuzu söyleyen Rousseau toplumsal sözleşmeyle kendimizi topluma bağladıktan sonra önemli olanın genel istem olduğunu söylerken göz ardı ettiği şey özgürlüğümüz müydü?

“Bireyin özel istemi genel isteme aykırı olamaz, yoksa toplum onu saygıya zorlayacaktır” da ki saygı için süslenmiş afili bir boyun eğiştir diyebilir miyiz?

Bizi özgür olduğumuza inandırmaya çalışan, haklar tanıyan yasalarca ki hak tanıyorsa bu tanınan haklar çitlerimiz olduğunu da bize kanıtlayan belgelerdi aslında...

Toplumsal yaşam, 8 milyarı aşkın nüfus, okyanuslar

ardında birbirinden bihaber yaşayan onca kimlik, fazlasıyla düşünce ve akıl almaz farklılıklar içinde bir arada yaşayabilme problemi. Elimizi kolumuzu bağlayan, dilimizin ucuna varıp varıp bizi susturan beraber yaşayabilmeye çalışmanın bizden götürdüğü şeyin özgürlüğümüz olduğu apaçık.

Bu farkındalıkla zihnimizin yollarında ilerlerken çoğu zaman isyankar bir tavırla eleştirdiğimiz “diktatörler, bize ideolojilerini aşılamaaya çalışıyorlar, televizyonlar beynimizi yıkarken müfredatın dışına çıkmayan öğretmenler, nasıl düşünceğimizi öğretmekten ziyade ne düşünceğimizi bize dayatan anneler babalar...”

Haklı olarak bu korkunç tablonun karşısında olan tarafta olmak ne kadar güzelse de eleştirdiğimiz şeyi başlı başına kendimize yaptığımız gerçeği acı acı el sallayarak tam da karşımızda duruyor.

Kafamızdan başı boş geçen veyahut benim düşüncelerim diye benimsediğimiz ki “insanlar fikirleriyle var olurlar” tezindeki o “varlık” kendimize vurduğumuz bir prangadır. Şunu severim bunu sevmem derken ki o seçim yapabiliyor olma özgürlüğünü seçim yaptıktan sonra kaybederiz aslında. Güya kararlı olmak güç veriyordu ya insana aslında mahkum eder bizi seçilmişliğe...

Okurken izlerken gezip görürken ufkumuzu açtığımıza inanırdım. Açıyoruz açmasına da bununla kalmayıp bir de övüne övüne gerinerek aslında kendimizi belki almaya, belki düşünmeye kapattığımızın habercisi ‘düşüncelerim yavaş yavaş oturmaya başladı’ dediğimizde bize en azından bana verdiği o rahatlama hissinde şimdi düşününce boğuluyorum. O rahatlığın neyi bizden alıp götürdüğünün farkında bile olamamak beni kendime getirtti.

Özgürlük... Etrafımıza çektikleri çerçevenin

içinde özgür olmak nasıl mümkündü? “Felsefe yolda olmaktır” cümlesinden birçok anlam çıkartabiliriz elbet ama asıl olarak bize altın tepside özgürlüğümüzü sunar. Bilgiye ulaşmayı değil de bilginin yolunda olmak, evet işte özgürlük budur. Özgürlük yolda olmaktır. Ona ulaştığımızda ya da onu seçtiğimizde, bir karara vardığımızda kelepçelediğimiz zihnimizdir.

Doğrular - yanlışlar, doğru bilinen yanlışlar veya doğru bilinen yanlışların doğru olduğunu öğrenmek. Bu paradoksun içinde kaybolmak. Kaybolmak o kadar da kötü değil. Kaybolmak yolunu aratır insana. Aramak bizi bir sürü yola çıkarır. Farklı yollar, farklı olaylar, farklı düşünceler. Özgürlük arayışta olmaktır ne hoş. Koskocaman bir labirentteyiz. O labirente kaybolun.

Dediğim gibi kimi zaman kendimize takarız bu prangayı kimi zamanda bize takmaya çalışırlar. 1984’te anlatılan düşünce suçu belki de en büyük dispotyamdır benim. Zaten isimle, kimlik numaramla, uyruğum, pasaportumla, almam gereken vizelerle sarıp sarmalanmışken bir de beynimin içi aman Allahım ne korkunç! Stephan Zweig’in sürgün arkadaşının söylediği gibi “Eskiden insanda bir beden bir ruh olurdu...”

Madem özgürlük bizim için her şey ya da çoğu şey. Tutsaklık ellerimiz bağlı bir kodeste veyahut sahibimizin olduğu bir kölelik yahut topraklarında ezilen bağımsızlığını yitirmiş bir yurttaş olmak değildir sadece. Sabit düşünceli bir otomat, bir robottan farksız zihinleri ele geçirilmiş düşünmekten acizlik de tutsaklıktır.

...Yüreğindeki her şey ölmüş olacak bundan sonra sevgi nedir, dostluk nedir bilmeyeceksin; ne yaşama sevinci ne gülüp eğlenmek ne merak ne cesaret ne de dürüstlük, hepsinden yoksun kalacaksın. Bomboş bir adam olacaksın. Sıkıp içini boşalttıktan sonra, içine kendimizi dolduracağız...

***Hayvan birisine ait bir mal
olamaz çünkü hayvan kendi
hayatının öznesidir. Tek
dayanağı ise insan olmamız.
Bu da insanın, kendini diğer
canlılardan haksız yere üstün
gören bir varlık olduğuna
kanıttır.***

HAYVAN HAKLARI

Stj. Av. İdil DENGİZ

Hayvan hakları kanunlara, anayasalara geçmiş olsa bile aslında hayvanların günümüz hukuk sisteminde hakları olamaz.

Bu kanıyı gerekçeli bir şekilde açarsak ilk olarak karşımıza çıkan 'hukuk' normuna bakarız. Hukuk kuralları birileri tarafından koyulur. O sırada egemen olan, en üst kural koyma gücüne sahip erk tarafından, insanlar ve toplumlar bu kurallara tabi kılınır. Kuralların belli bir menfaate göre koyulduğu aşîkardır. Mesela ABD hukuk sistemi geçmişte ABD siyahileri köle olarak kabul etti. Bu günümüzde kabul olamayacak bir örnek olsa da hukuk düzeni tarafından korunuyordu ve dolayısıyla beyazların menfaatini koruyordu. Dolayısıyla hukuku belirleyen erkin o sırada menfaati olan, üstün olan olduğu sonucuna varırız. Bu şekilde bakarsak, şu andaki hukuk sistemi insanlar tarafından yapıldığı için hayvanları dışlayan bir hukuk sistemidir. İnsana yakın ve insan merkezli bir sistem vardır. Bu sistemin kaynağına inerek Fransız Devrimi sonrası ortaya çıkan hümanizm akımı karşımıza çıkar. Eskiden bireylerin bir önemi ve güvencesi olmadığı bir dönemde bu akım zamanı için çok önemli bir gelişme olmuştur. İnsanı yücelten bir akımdır. Örneğin, düşünür Descartes'in 'Düşünüyorum öyleyse varım.' sözüne bakarsak insanın düşünebilmesi nedeniyle önemli olduğunu öne sürmüş ve hayvanların düşünemediğini ileri sürerek onların bir hakka sahip olamayacağını ve cansız bir nesneyle eş olduğunu savunmuş.

Nitekim insanların kurmuş olduğu bu insanın üstünlüğüne dayalı hukuk sistemi aslında biyolojik olarak geçerli değildir çünkü doğada insan ve hayvan arasında bu şekilde hiyerarşik bir fark yoktur. Darwin'e göre doğada insan ve hayvan ayrımı yoktur. Ancak hümanizm, insanın üstünlüğü, insanın haklara tabi olduğunu aşmış bir düşüncedir.

İnsan kendisini hayvandan üstün görmek adına bir takım tezler yaratmıştır. Örneğin insanların zekası olduğu ve bu nedenle hayvandan ayrıldığı ve hayvanı domine etmesi gerektiğini savunurlar. Bu düşünce ile insanlar kendilerini onların üzerinde hak sahibi görür. Zekayı kriter alırsak, zeka geriliği olan bir insan, eğitilmiş bir köpekten daha az zeki olsa dahi o insan üzerinde

deneyler yapamayız. Bu bize zeka kriterinin yanlış bir algı olduğunu gösterebilecek bir örnektir. Ki Darwin'e göre hayvanların da zekası vardır ve insan zekası ile hayvan zekası arasında nitelik değil nicelik farkı vardır. Bir başka ayrımcı teori ise insan konuşabildiği için üstündür düşüncesi. Ancak bu teori tamamen yanlıştır. Hayvanların da kendi arasında iletişim kurduğu artık bilimsel olarak kanıtlanmış bir bilgidir. İnsan doğası gereği konuşmak zorundaydı çünkü insan yapısı gereği doğada hayatta kalmak için bir topluluk olarak yaşaması gerekir. Bu biz insanların evrimsel olarak sosyal canlılara dönüşmemizi sağlamış ve iletişim kurma yolumuz ise konuşmak olmuş. Hayvanların konuşmak gibi bir eyleme gerek duymaması doğada tek başlarına yaşamaya elverişli olmalarından dolayıdır. Bir diğer teori ise kavramsal düşünmek... Bunu insanların yapabildiği ve hayvanların yapamadığı iddia ediliyor ve insanın düşünme bakımından üstünlüğü savunuluyor. Yeni yapılan araştırmalara göre hayvanların kavramsal düşünebilme yeteceği olduğunu doğruladı. Örneğin bazı seslerin onlara bazı şeyleri hatırlattığı ve buna göre davranmaları hayvanın kavramsal düşünceye sahip olabileceğini gösterdi.

Ancak başka açıdan bakarsak da eğer ki hayvanlar düşünemiyor olsaydı veya zekası olmasaydı, yine de neden üstünlüğü onlarda olmayan bir şey ile belirliyoruz? Mesela bir kuş uçabilir ama insan uçamaz. Buna göre kuşlar bizden üstün müdür? Karşıdakinde olmayan özelliğe göre üstünlük elde etmek düşüncesi insanın egosundan kaynaklıdır.

Günümüz hukuk sistemi insanların kurmuş olduğu ve sadece insanların hak sahibi olduğu bir sistemdir. Hukukun öznesi olmak için ahlaken önemli olunması gerektiği düşüncesi vardır. Günümüzde hayvanların tamamen ahlak dışı olduğu düşünce terk edilmeye ve hayvanlara karşı sorumluluğumuz olduğu düşüncesi benimsenmeye başlamıştır. Ancak bu değişim yeterli değildir çünkü hala hayvana karşı yapılan eylem direk olarak hayvana karşı bir sorumluluk doğurmuyor. Mesela sahipli köpeğe karşı işlenen eylemde sahibi olan insana karşı sorumluluk doğuyor çünkü o insanın malına karşı bir zarar söz konusu yani sorumluluk hayvana değil insana karşı.

Kant'a göre, hayvanlarda erdem anlayışı yoktur ve bu nedenle insan üstündür... Bu düşünce olumsuz görünüyor olsa bile olumlu çıkarıma da neden olabilir çünkü eğer ki insan erdemli bir canlı ise hayvanlara karşı da erdemli davranmakla yükümlü

olur. Yine bu düşüncede de direk hayvana sorumluluk değil insanın erdemli olmasından ötürü doğan bir sorumluluk vardır yani dolaylı sorumluluk burda da sürer.

İnsan ahlaklı ve ahlaki sorumluluğu olan bir canlıdır ve hayvana karşı da ahlaklı davranmalıdır. Hayvan ise bu ahlaka tabi olan taraftır. Buna ahlaki borçlu ve ahlaki alacaklı diyebiliriz. Hayvana karşı ahlakımızın neden var olduğu konusunda Tom Regan'ın düşüncesine bakabiliriz. Tom Regan hayvanlara hak teorisi üzerinden yaklaşır. Hak nedir? Hak bir çıkarı koruyan kalkandır. Hak kavramı temelinde, mantıklı eşitsizlik olmadığı hallerde eşitlik ile paralel gider. Bu durumda hayvanla insan eşit olmalı mı diye bakarsak burada mantıklı eşitsizlik yani anlamlı fark vardır. Aynı haklara tabi olamayacakları bir sürü hakkımız vardır buna tabi olmamaları normaldir. Ancak yaşamak eylemi insan açısından da hayvan açısından da bir çıkardır. Hayvan da şiddetten kaçır çünkü ölmek istemez, canı acır ve acıdan kaçır. Yaşamak için beslenir. Bunlar hayvanın da yaşama iradesiyle davrandığını gösterir. Dolayısıyla bakınca hayvanda da acı çekmeme çıkarı, yaşama çıkarı vardır ve bu çıkar insanla ortak bir çıkardır. Bu çıkara eşit muamele etmek gerekir çünkü ortak bir çıkardır. Bunun gibi örneğin özgürlük de bir çıkardır. Aynı insanlar gibi özgürce doğada dolaşmak, yüzmek, uçmak, çiftleşmek isterler. Bu da hayvan açısından insanla ortak bir çıkardır ve burda da eşit hak tanınmalıdır. Vücut bütünlüğü çıkarı da aynı şekilde eşittir ve eşit hakka sahip olmalıdır. Sonuç olarak hayvanların haklarının olması gerektiği hayvanların da çıkarlarının olduğunu sonucudur. Ve eğer insanla çıkarlar eşitse, insanla aynı hakka sahip olmalıdır. Bu hakları hayvanlara vermemek insanın eşitliğe inanmadığını gösterir.

Gary Francione ise hayvanlara, hayvanları mal olarak görmeme hakkı tanınırsa bunun zaten yeterli geleceğini ve temel haklara tabi olacağını savunur. Hayvanları mal olarak gördüğümüz zaman hak öznesi olmalarını reddediyoruz demektir.

Sue Donaldson , Will Kymlicka yazarlarının yazdığı Zoopolis kitabında ise insanların hayvanı tek bir bütün olarak gördüğü ele alınır. Kitaba göre insanların bu düşüncesi doğru değildir çünkü maymun ve insan genetiğinin yüksek oranda benzemesi ancak kurbağanın insandan çok uzak genetiğe sahip olması gerçeği varken insan ile maymunu değil de, kurbağa ile maymunu aynı

kefeye koymak anlamsızdır. Yazarlar kitapta hayvanları 3e ayırıyor. Vahşi hayvanlar, ara hayvanlar ve evcilleştirilmiş hayvanlar. Yazarlar vahşi hayvanlara egemenlik verilmesini ve insanların bu hayvanların iç işlerine karışmaması gerektiğini savunuyor. İnsanların vahşi hayvanların yaşam alanına girmemesi, müdahale etmemesi gerektiğini söylüyorlar. Buradaki egemenlik kavramı devletlerin egemenlik kavramı ile aynı değildir. Daha farklı bir anlayıştır. Yani mesela göçmen kuşlar bir sürü sınırdan geçiyor, ülkelerin onların alanına saygı duyup müdahale etmemesi gerekmesi bu egemenliği tanımak olabilir. Mesela ülkemizde İstanbul Havaalanı vahşi hayvanların da yaşadığı bir alanken oraya havaalanı yapıldı. Eğer bu düşünce bazında hareket etseydik bunu yapamazdık çünkü orası onların alanı ve egemenliklerine saygı göstermiş olunurdu. Ara hayvanlar ise vahşi ama insanların çevresinde bulunabilen hayvanlar. Bunlara karşı da sorumluluğumuz var. Yazarlar bu hayvanlar için, onlar bizimle yaşayabiliyorsa biz de onlarla yaşayabilmeliyiz ve belli kurallar ile saygı göstermeliyiz diyor. Mesela kuşlar çoğunlukla cam gökdelenler yüzünden ölürlər. Beraber yaşadığımız bu ara canlılara saygı göstermek adına bu yapıları yapmamalıyız. Evcil hayvanlar konusunda ise, yazarlar tarafından vatandaşlığa tabi olabilecekleri ve temsil edilmeleri gerektiği düşünülüyor.

Farklı düşünürlerin farklı yüzyıllara ait fikirleri ışığında bakarsak şu anki hukuk düzeninde insanların adeta bir nazi muamelesi ile hayvanlara yaklaştığı sonucuna varabiliriz. İnsanlar hayvanların üzerinde sonsuz bir hakları varmışçasına hayvanları sömürüyor, deneye tabi tutuyor, hapsediyor, öldürüyor. İnsanlar gibi hayvanlar da haz duyan, acı çeken, aile olarak yaşayan, iletişim kuran, algılayabilen canlılardır. Onlara hakkı tanıyan hukuk sistemini insanlar yarattığı için hayvanların tüm hükümdarı insanlar olduğu açıktır ve ihlalinde insan yine insana karşı sorumludur. Maalesef ki insanlar kendi çıkarını daha çok göz önünde tutarlar. Hatta insanlar kendi küçük çıkarı için hayvanın temel çıkarını ihlal edebilir. Buna örnek olarak kozmetik deneylerinde hayvanların kullanılmasını gösterebiliriz. Burada insanın hakkı temel bir çıkara dayanmayan, temek ihtiyaç olmayan bir çıkardır. Ancak buna karşı hayvana uygulanan deney ise vücut bütünlüğünü ihlal ve hatta öldürmektir. Bu deneye maruz bırakılan hayvan acı çekebilen, yaşamak isteyen ve bu iradeye sahip olan, canının yanmasından korkan

bir canlıdır ve bu da yaşama, acı çekmeme çıkarının ihlal edildiğini gösterir. Halbuki hayvanın bu insanla eşit çıkarları, eşit haklarla korunuyor olması gerekir. Bir başka örnek olarak insan hobi olarak avlanabiliyor ve bunun tek çıkarı keyif almaktır. Ancak buna karşı hayvanın yaşama hakkı elinden alınıyor. Yine bir orantısızlık söz konusu. Bu örnekler insanın kendini hayvandan üstün görmesinin en aşağılık örnekleridir ve insanı yücelten bu hukuk sistemi, ahlak anlayışı değişmedikçe hayvan hakları mutlak şekilde hayvanlara tanınamaz. İnsan egoları olan bir varlıktır ve doğada kendini üstün görür tamamen bu anlayışın değişmesi gerekir ki hayvanlarla eş çıkarlarımızı onlar açısından da tam olarak koruyalım. İnsan insana karşı ahlaki sorumluluğunu benimsiyor ancak hayvanlara karşı ahlaki sorumluluk insana göre hayvanın evcil olmasına, sahipli olmasına göre değişebilen bir sorumluluktur. Hayvan birisine ait bir mal olamaz çünkü hayvan kendi hayatının öznesidir. Kendi hayatına, yaşamına kendisi sahiptir. Hayvanın hayatı kendisine aittir. Eğer insana ait olursa onu mal haline getirmiş olur ve bu hak teorisi uyarınca mümkün değil ancak biz bunu sadece insan olduğumuz için yapabileceğimizi düşünüyoruz. Hayvanın hayatı üzerinde hakkımız var sanıyoruz ve onları mal yapabiliyoruz. Tek dayanağı ise insan olmamız. Bu da insanın, kendini diğer canlılardan haksız yere üstün gören bir varlık olduğuna kanıttır.

NOT: Bu yazı, Dr. Serkan Köybaşı'nın "Hayvan Hakları" adlı seminer videosundan özetlenip yorumlanmıştır.

Modern insan günümüz dünyasında yalnızca birer “makine” haline gelmiştir. Geline bu durumda insanın özünün mihenk taşı olan sevginin kaybolması ile birlikte ne yazık ki yozlaşmış bir toplum ortaya çıkmaktadır.

YILDIZLAR DENİZE DÜŞTÜĞÜNDE

Stj. Av. Emircan BULUT

İnsanlık tarih boyunca pek çok şey ile mücadele etmiştir. Verilen bu mücadeleler arasında en iyi ve en vahim olan şey insanın kendisiyle mücadelesi olan doyumsuzluğudur. Modern insanın ortaya çıkışı da tam olarak bu doyumsuzlukla başlamaktadır. Avcı-toplayıcı ve sürü halinde tekdüze bir hayat sürüp yaşamı tamamlamak yerine daha fazlasını yapmak için sürüyü kalkanıran, ileriye taşıyan hatta onları terk eden bir ego ve doyumsuzluk gösteren kişinin kurduğu dünyada yaşamaktayız tam da şu anda. Geleneksel yaşantı da insanın ulaşmak istediği maksimum seviye rahat bir yaşam geçirip huzurlu bir şekilde hayatı tamamlayıp soyunun devamını sağlamaktır. Modern yaşantı da ise rahat bir yaşam geçirmek uğruna başka insanların hayatını ve hukukunu hiçe sayan aciz bir insan modeli karşımıza çıkmaktadır. Modern insan mağarasından çıkan ilkel insan ile kıyaslandığında muazzam bir değişim göstermiştir. İnsanlar entelektüel, kültürel, teknolojik olarak değişmiştir. Tarımı icat etmiştir yaşamını kolaylaştırması gerekiyordu, ateşi icat etmiştir ısınması gerekiyordu, silahı icat etmiştir çünkü avlanmayı kolaylaştırmıştır. İnsanlık sürekli bir problemlerin üstesinden gelme haliyle ve bunu başararak görüleceği üzere fiziksel güçten zihinsel güce doğru evrilmiştir. Ancak değineceğim en keskin değişim manevi duygularda olmuştur.

Maddi imkânların artması ile birlikte günümüz çağındaki ilişkiler menfaat uğruna yalnızca maddi ilişkilerdeki getirilere göre endekslenmiştir. Artık toplumsal davranışları etkileyen etik, ahlak, erdem, merhamet gibi davranışlar rafa kaldırılmıştır. Bu sebeple günümüz çağında insanın problemlerinin artık “maddi” değil, “manevi” doyumsuzluk olduğu aşîkârdır. Modern insanın kalabalık toplumlar içerisinde dahi yalnızlığa mahkûm edildiği kendi öz benliğini bulamayışının sebebi nedir? Makineleşmek.

Modern insan günümüz dünyasında yalnızca birer “makine” haline gelmiştir. Sanayileşen dünyada yalnızca para kazanmaya endeksli ağır çalışma koşullarının altında ezilen, kafasını kaldırıp hayatı sorgulamaya fırsatı olmayan ve bunları bizlere

farkına vardırmadan yaptıran bu aciz sistemde modern insanın, insanı insan yapan değerlerinden kopmaması bir mucize olurdu. Çünkü kişinin ne kendisine ne de sevdiklerini ayıracak vakti kalmıştır. Robotlaşan insanlık gerçek anlamda değer yargılarından uzaklaşmaya zorlanmıştır, değer yargılarından kasıt küçük yaştakilerin büyüklerinin önünde el-pençe durması onlara zoraki “saygı” değerinin dayatılması değildir. Toplum içerisindeki bireylerin birbirine olan sevgisinin yitirilmesidir.

Gelenen bu durumda insanın özünün mihenk taşı olan sevginin kaybolması ile birlikte ne yazık ki

yoğlaşmış bir toplum ortaya çıkmaktadır. Kendi benliğini unutan, kendi değerlerini unutan, kendi ahlakını unutan, hafızası silinmiş veya yaşamını idame ettirebilmesi için hafızasını silmeye zorlanmış bir toplum modeli ile dünyamız nereye gitmektedir?

Tüketim odaklı toplumumuzda tüketilecek her şey tükendiğinde yıldızları dahi tükettiğimizde modern (robotlaşan) insan manevi duyguların tatminsizliğiyle baş başa kalacak ve dünya sahnesinde ne yazık ki en vahim tablosu ile karşı karşıya kalacaktır.

BURSA BAROSU İLE ANLAŞMALI ŞİRKETLER

SAĞLIK



- *Acıbadem Sağlık Hizmetleri Ve Tic. AŞ
- *Doruk Hastaneleri
- *Dünya Göz Hastanesi
- *Pembemavi Tedavi Hizmetleri San. Tic. Ltd.
- *Hayat Hastanesi
- *Medical Park Sağlık Hizmetleri AŞ
- *Medicabil Hastanesi
- *Özel Bursa Anadolu Hastanesi
- *Özel Biyotıp Laboratuvarları
- *Özel Doruk Hastaneleri
- *Romatem Fizik Tedavi Ve Rehabilitasyon Hastanesi
- *Rommer Fizik Tedavi Ve Rehabilitasyon Tıp Merkezi
- *Tham İyi Yaşam Çözümleri Merkezi
- *Vita Fizyoterapi ve Egzersiz Danışma Merkezi

EĞİTİM



- *Bursa Bahçeşehir Koleji
- *Bursa Mentora Özel Dil Okulları
- *Bursa Murat Özel Eğitim Yayıncılık Gıda San Ve Tic. Ltd.Şti.
- *Özel Ataevler Koleji
- *Özel Bilgetürk Anaokulu
- *Özel Ertuğrulkent Öğretim Kurumları
- *Özel İdea Fen Ve Anadolu Lisesi
- *Side Kreş
- *Yoyo Anaokulu



ÇEŞİTLİ

- *Artıç Otel
- *Chillbox Parkora Bursa Şubesi
- *Çiçek Izgara Özlüce Şubesi
- *Ezgi Kitabevi
- *Kafkas Kestane Şekeri&Pastane&Cafe&Restorant
- *Mng Kargo Yurt İçi Ve Yurt Dışı Taşımacılık AŞ
- *Nettel İletişim Elektronik İnşaat Ltd.Şti.

- *www.tazminatonline.com
- *Orient Sigorta AŞ
- *Rüzgar Sportif Yatırımlar Ltd.Şti.
- *Uzay Gıda Pasta Şekerleme Tic.San.AŞ
- *Yurtiçi Kargo
- *Suit Ofis Sistemleri Ltd. Şti.
- *Otantik Club Otel

MAKALE YARIŞMASI '2023

BURSA BAROSU

"Avukat CENGİZ GÖRAL" anısına

"ÖZGÜRLÜK, DEMOKRASİ VE ADALET" KONULU MAKALE YARIŞMASI

3 Temmuz 1979 tarihinde katledilen Avukat Mehmet Cengiz Göral anısına ilki 2018 yılı Bursa Barosu Avukatlar Günü etkinlikleri kapsamında düzenlenen Makale Yarışmasının 2023 yılında 5. si gerçekleştirilecektir.

Yarışma ile hukuk camiasına ve topluma makale dalında özgün eserlerin kazandırılması ve yayımlanmaya değer makalelerin Baro Dergisi kanalıyla yayımlanması amaçlanmaktadır.

YARIŞMA KONUSU

Yarışmanın konusu "ÖZGÜRLÜK, DEMOKRASİ ve ADALET" tir.

KATILIM

1. Yarışmaya; avukat, hâkim, savcı, stajyer avukat, hukuk ve iletişim fakültesi öğrencileri ve gazeteciler katılabilir.
2. Her katılımcı yarışmaya 1 (bir) makale gönderebilir.
3. Bursa Barosu yöneticileri ve çalışanları, seçici kurul üyeleri ve bunların birinci derecede yakınları yarışmaya katılamazlar.
4. Daha önce yayımlanmış veya herhangi bir yarışmada ödül almış makaleler kabul edilmeyecektir.

MAKALELERİN GÖNDERİLMESİ

1. Yarışmaya sadece elektronik posta ile yarisma@bursabarusu.org.tr adresine yapılan başvurular kabul edilecektir.
2. Yarışmacı elektronik posta iletilsinin KONUSUNA ve E-POSTA İÇİNE kendi belirleyeceği "RUMUZ" u yazacaktır.
3. Ekli olarak gönderilecek makaleler A4 boyutunda Word dosyasına, 12 punto ile Times New Roman fontu ile yazılmalıdır.
4. Yarışmacı tarafından belirlenecek RUMUZ ekli olarak gönderilen her makalenin başında yer almalıdır.
5. Katılım formu katılımcı tarafından eksiksiz olarak doldurulduktan sonra makalelerle birlikte e-postaya Ek olarak gönderilecektir.

TAKVİM

Yarışmaya makale gönderme süresi 31 Temmuz 2023 günü saat 17.00'de sona erer. Seçici Kurul tarafından ödül almaya ve yayımlanmaya değer bulunan makaleler 31 Ağustos 2023 tarihinde "www.bursabarusu.org.tr" baro web sayfasından ve sosyal medya hesaplarından duyurulacaktır.

ÖDÜLLER

Ödüller bir ödül gecesi düzenlenerek verilecektir. Yarışmada, 1.lik ödülü, 2.lik ödülü, 3.lük ödülü ile 3 adet mansiyon ödülü verilmesi kararlaştırılmıştır. Yarışmanın parasal bir ödülü yoktur. Ödül olarak dereceyi gösterir hatıra plaketi ve Başarı-Teşekkür Belgesi ve hatıra kabilinde hediyeler verilecektir. Ödül alan ve yayımlanmaya değer görülen makalelerin yer aldığı bülten Baro dergisinde yayınlanacaktır. Seçici Kurul tarafından ödüle ve yayımlanmaya değer görülen makaleler için telif ödenmeyecektir.

DİĞER

Katılımcı, yarışmaya eposta ile gönderdiği makalelerin tümüyle kendisine ait olduğunu kabul, beyan ve taahhüt eder. Aksi bir durum halinde ödül alan veya makalesi yayımlanmaya değer görülen katılımcılardan elde ettikleri ödül, unvan ve her türlü kazanım geri alınır.

SEÇİCİ KURUL

Gazeteci, edebiyatçı ve yönetim kurulumuzun görevlendirdiği meslektaşlarımızla Yönetim Kurulu Üyelerimizden oluşacaktır.

İLETİŞİM

Bursa Barosu Başkanlığı

Kibris Şehitleri Caddesi, Bursa Adalet Sarayı G Blok Kat:1 Osmangazi - Bursa

Selma Eğin - Bursa Barosu Başkanlık Özel Kalemi - 0224. 273 04 94

NOT: Katılım formunu <http://www.bursabarusu.org.tr/files/downloads/formmakale.doc> adresinden indirebilirsiniz.





Bursa Barosu

DERGİSİ



DERGİMİZİN
ÖNCEKİ SAYILARINI

www.bursabarosu.org.tr

ADRESİNDEN
OKUYABİLİRSİNİZ!