



Bursa Barosu

DERGİSİ

Yıl: 51 Sayı: 135

Ocak-Şubat-Mart 2026

EN ÇOK AVUKATLARIN
MÜCADELESİ İLE HUKUK
SİSTEMİNE KAZANDIRILAN
HAKLARIN GERİLETİLMESİNİ
KABUL ETMİYORUZ

**AVUKATIZ
BİZ!
AVUKAT!**



f



Bursa Barosu

her yönüyle
sosyal medya
hesaplarında...

Ayrıca



App Store Google Play

'den indirilebilen
BURSA BAROSU
uygulamasıyla
avucunuzun içinde...



in

içindekiler



Sayfa 10 "AVUKATLAR ÖLDÜRÜLÜRKEN, AÇLIKTAN ÖLÜN DİYEN CMK TARİFESİ YAYINLANDI."



Sayfa 13 EN ÇOK AVUKATLARIN MÜCADELESİYLE HUKUK SİSTEMİNE KAZANDIRILAN HAKLARIN GERİLETİLMESİNİ KABUL ETMİYORUZ!



Bursa Barosu

Yıl: 51 Sayı: 135
Ocak-Şubat-Mart 2026
Yerel Süreli Yayın (3 Aylık)

İmtiyaz Sahibi
Bursa Barosu adına
Av. Metin ÖZTOSUN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. Özen DAĞDEVİREN

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.

KADINLAR VE ÇOCUKLAR KAPALI TARİKAT YAPILARININ KARANLIĞINA TERK EDİLEMEZ!

Sayfa > 28



içindekiler

4 Başkan'dan

7 İstanbul Barosu yöneticilerine beraat!

8 Prim desteğine devam edilsin!

Uğur Mumcu ve aydınlık mücadelesinde yitirdiklerimizi unutmadık

9 Avukata saldırıya 3 yıl 10 ay 15 gün hapis

Avukata hakaretin cezası 1 yıl 6 ay hapis

Meslektaşımıza saldırının faili tutuklandı

Avukatı darp eden kolluk görevlisi yargılanıyor

15 "İş hukukunda haklı fesih halleri"

"Cebri İcra Kanunu taslağında öngörülen değişiklik ve yeniliklerin değerlendirilmesi"

16 Av. Naim Karakaya İnfaz Hukuku anlattı

Aile Hukuku Mal Rejimi konferansı

17 Tapu iptal ve tescil davaları

Kısacık ve İstanbullu'dan kooperatif hukuku konferansı

18 İş hukukunda güncel gelişmeler

Sosyal güvenlik hukukunda güncel gelişmeler

20 Bursa Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu'na Tabip Odası'ndan ödül



LAİKLİK İLKESİ AĞIR KUŞATMA ALTINDA

Sayfa > 26

22 Ombudsman, Orhaneli Termik'e "dur" dedi!

23 Tahtalı'da, Valiliğin "Beton santrali için ÇED gerekli değildir" kararı iptal edildi

26 Türk Medeni Kanunu'nun 100. yılında eşit yurttaşlık ve özgürlük mücadelemiz sürüyor!
Bursa Barosu Başkanlığı basın açıklaması: Laiklik ilkesi ağır kuşatma altında!

28 Kadınlar ve çocuklar kapalı tarikat yapılarının karanlığına terk edilemez!

29 Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi'nden 8 Mart mesajı: Susmuyoruz, korkmuyoruz, itaat etmiyoruz!

30 Eğitici eğitimini tamamlayanlara sertifika
Kadın cinayetleri ve yargıda işbirlikçi erkeklik: Haksız tahrik indirimi

31 Bursa Barosu'nun "İlham Veren Kadınlar" ödülü bu yıl Migros depo işçisi kadınların

34 İmamoğlu Davası'na ilişkin gözlem ve tespitler raporlaştırılacak

38 Bursa Barosu Tüketici Hakları Komisyonu:
Sosyal devletin gereği olarak elektrik, su ve doğalgaz faturalarında devlet desteği artırılmalıdır

41

"Bilişim Suçlarının İşlenmesi Suretiyle Elde Edilen Menfaatin Bulunduğu Hesabın Askıya Alınması ve Elkoyma" Koruma Tedbirine İlişkin Görüşlerimiz
Av. Doç. Dr. Şaban Cankat TAŞKIN

45

Komşuluk, Hukuk ve Birlikte Yaşam Üzerine
Av. Atahan ÇAKMAKKAYA

47

Ceza Muhakemesinde Koruma Tedbiri Olarak Tutuklama: Hukuki Dayanak, Uygulama Koşulları ve Ölçülülük İlkesi Işığında Değerlendirme
Av. Aykut YAVUZ

49

7553 Sayılı Kanun İle İş Kanunu Madde 46'da Yapılan Değişiklik ve Bu Değişikliğin Olası Etkileri
Av. İlknur SAĞIR

53

Yargısal Feshe Alternatif Arayışlar: Anonim Şirketlerde Haklı Nedenle Fesih Davasının Dönüşümü
Av. Derya DURSUN

66

Eşitlik İlkesinin İş Hukukundaki Yansıması: İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İki Boyutlu Yapısı
Av. Beyza EMRE

85

Hukuk Davaları Bakımından Nasıl Bir Yargı Reformu?
Av. Dr. Nezh SÜTÇÜ

94

Mehir Kavramı ve Hukuki Niteliği
Av. Berk ANGI

97

Yargılama Sürecinde Adalet Arayışı Örneği: Ankara Ostim Ve İvedik OSB Patlamaları
Av. Ercüment YÖNDEM

makaleler

HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ İLKESİNİN İÇİNİN BOŞALTIKMASI DEMOKRASİNİN EROZYONU VE YERİNE GELEN DÜZEN

Değerli meslektaşlarım;
Hukuk devleti ve demokratik devlet ilkeleri, çağdaş bir toplum düzeninin vazgeçilmez iki temel unsurudur. Bu ilkeler yalnızca anayasal metinlerde yer alan kavramlar değil; aynı zamanda toplumsal barışın, adaletin ve ortak yaşamın güvencesidir.

Hukukun üstünlüğü ilkesinin zayıfladığı bir ortamda, demokratik işleyişin sağlıklı biçimde sürdürülmesi mümkün değildir. Aynı şekilde demokratik mekanizmaların işlevselliğini yitirdiği bir düzende de hukukun etkinliğinden söz etmek güçleşir. Bu nedenle hukuk devleti ile demokratik devlet, birbirini tamamlayan ve birlikte varlık kazanan iki temel yapı taşını oluşturmaktadır.

Bir ülkede hukuk devleti ortadan kalktığında yalnızca adalet zedelenmez; aynı zamanda demokrasinin de zemini çöker. Çünkü hukuk devleti ile demokratik devlet birbirinden ayrı değil, birbirini var eden iki temel sütundur. Biri zayıfladığında diğeri de kaçınılmaz olarak işlevsiz hale gelir. Türkiye bugün, tam da bu iki sütunun birlikte aşındığı bir tarihsel eşikten geçmektedir.

Anayasal düzlemde bakıldığında, hem hukuk devleti hem de demokratik devlet ilkeleri hâlâ yürürlükte dir. Ancak uygulamaya bakıldığında, bu ilkelerin giderek içinin boşaltıldığı, etkisizleştirildiği ve yer yer tamamen işlevsiz hale getirildiği görülmektedir. Bu durum, yalnızca bir yönetim sorunu değil; aynı zamanda rejimin niteliğine ilişkin derin bir dönüşümün işaretidir.

Demokratik devlet, yalnızca seçimlerden ibaret değildir. Seçimler, demokrasinin gerekli ama asla yeter şartı değildir. Gerçek bir demokratik düzen; hukukun üstünlüğü,
kuvvetler ayrılığı,

temel hak ve özgürlüklerin güvencesi ve iktidarın denetlenebilirliği üzerine kurulur.

Bu unsurların zayıfladığı bir yerde sandık tek başına demokrasi üretmez; aksine, demokratik meşruiyet görüntüsü altında otoriterleşmenin aracına dönüşebilir.

Bugün Türkiye'de tam da bu dönüşüm yaşanmaktadır.

**

Yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı ilkesinin fiilen aşınması, yalnızca hukuk devleti açısından değil; demokratik sistem açısından da kritik bir kırılmadır. Çünkü bağımsız yargı, yalnızca bireylerin haklarını koruyan bir mekanizma değil; aynı zamanda siyasal iktidarı sınırlayan ve dengeleyen bir güçtür. Bu gücün zayıflaması, iktidarın denetimsiz hale gelmesi anlamına gelir.

Denetimsiz iktidar ise demokrasi değil, güç yoğunlaşması ve otokrasi üretir.

**

Ceza yargılaması süreçlerinde yaşanan ihlaller bu çerçevede ayrıca önem taşımaktadır. Suçsuzluk karinesinin zedelenmesi, soruşturma gizliliğinin ihlali ve yargılamadan önce oluşturulan medya yargısı ve algı yaratılması yalnızca bireysel hak ihlali değildir. Bu uygulamalar, aynı zamanda demokratik toplumun temelini oluşturan adil yargılanma güvencesini ortadan kaldırmaktadır.

Tutuklama tedbirinin sistematik biçimde cezalandırma aracına dönüştürülmesi ise demokratik devlet ilkesine doğrudan aykırıdır. Çünkü demokratik bir düzende özgürlük esastır, sınırlama ise istisnadır. Oysa bugün özgürlüğün istisnaya, tutuklamanın ise fiili kurala dönüştüğü bir tablo ile karşı karşıyayız.

Bu tablo, yalnızca hukuk devletinin değil;

demokratik toplum düzeninin de ağır bir şekilde aşındığını açıkça göstermektedir.

**

2017 anayasa değişikliği ile birlikte kuvvetler ayrılığı ilkesinin zayıflaması ve yürütmenin diğer erkler üzerindeki belirleyici etkisinin artması, bu sürecin kurumsal zeminini oluşturmuştur. Yasama organının denetim kapasitesinin sınırlanması, yargının bağımsızlığının tartışmalı hale gelmesi ve karar alma süreçlerinin merkezileşmesi, demokratik devletin temel denge mekanizmalarını ortadan kaldırmıştır.

Bu yapı içerisinde yargı, bireyle devlet arasındaki uyuşmazlıklarda tarafsız bir hakem olma işlevini büyük ölçüde yitirmiş; özellikle siyasal nitelikli dosyalarda araçsallaştırıldığı yönündeki yoğun kanaat toplumun çoğunluğunda kalıcı hale gelmiştir. Bu durum, yalnızca hukuk güvenliğini değil; siyasal rekabetin adil koşullarını da ortadan kaldırmaktadır.

Çünkü demokratik devlet, yalnızca iktidarın nasıl oluştuğu ile değil; muhalefetin nasıl var olabildiği ile de ölçülür. Milli irade ile seçilerek alternatif yaratan muhalif siyasetçilerin sürekli ve sistemli olarak tutuklandığı ve tutuklu yargılandığı buna rağmen iktidarın veya iktidara ilhak olmuş siyasetçilerin bu uygulamalardan muaf tutulduğu, hukukun onlara dokunmadığı, yargının da bir nevi bu şekilde araçsallaştırılması sebebiyle muhalif olan siyasetçilerle beraber, basın mensubu, avukatlar, öğrenciler, sanatçılar ve sade vatandaşların kriminalize edilip tutuklandıkları, sivil toplum aktörlerinin yargısal süreçler yoluyla baskı altına alındığı; iktidara yönelen eleştiri, düşünce ve ifade özgürlüğünün sınırlandırıldığı, tutuklamanın bir tedbir olmaktan çıkarılıp bir cezalandırma, bir gözdağı ve esir tutma aracı olarak kullanıldığı yere



Av. Metin Öztosun

demokratik hukuk devleti denemez.

Anayasal, demokratik ve hukuk üstün olduğu bir devlet maalesef ki uzun süredir kağıt üstündedir.

Suçsuzluk karinesi , suçta ve cezada kanunilik ilkesi ve temel ceza usul kuralları ve insan hakları ihlal edilerek yapılan tüm bu yargısal işlemleri kabul etmek mümkün değildir. Herkes kanun önünde eşittir ve herkes yargılanabilir. Ancak bu yargılamalarda sürekli olarak muhalefet belediye başkanlarının gözaltına alınması, tutuklanması Türkiye Cumhuriyeti'nin demokratik hukuk devleti olma vasfının kağıt üzerinde kalmasına sebep olan uygulamalardır.

Maalesef ki demokratik devlet alanına yönelik tüm bu müdahalelerle, demokratik alan daraltılarak toplumun tamamını etkileyen bir sessizlik ve itaat düzeni yaratılmak istenmektedir.

**

Yüksek yargı kararlarının uygulanmaması veya

BAŞYAZI

tartışmaya açılması ise demokratik devlet açısından en ağır kırılma noktalarından biridir. Çünkü anayasal denetim mekanizmalarının işlevsizleşmesi, iktidarın hukuki sınırlarını fiilen ortadan kaldırır. Bu durumda demokrasi, yalnızca çoğunluk iradesine indirgenmiş; çoğulcülüğünü ve denge mekanizmalarını kaybetmiş olur.

Oysa çoğunluk iradesi, hukukla sınırlanmadığı sürece demokrasi değil; çoğunluk tahakkümü üretir.

Hukukun zayıflaması ile demokrasinin gerilemesi arasındaki bu karşılıklı ilişki, ekonomik ve toplumsal alanda da kendini açıkça göstermektedir. Hukuk güvenliğinin olmadığı bir ortamda ekonomik istikrar sağlanamaz, sosyal adalet tesis edilemez ve toplumsal barış korunamaz. Nitekim bugün yaşanan ekonomik krizler, artan yoksulluk ve derinleşen eşitsizlikler, bu yapısal sorunun doğrudan sonuçlarıdır.

Toplumun adalete ve demokrasiye olan inancının zayıflaması ise çok daha derin bir krizi beraberinde getirir:

Meşruiyet krizi!

Devletin meşruiyeti yalnızca seçim sonuçlarından değil; adalet üretme kapasitesinden beslenir. Bu kapasite zayıfladığında, yurttaş-devlet ilişkisi de zedelenir ve toplumsal bağlar çözülmeye başlar.

**

Bu ağır tablo içerisinde avukatlık mesleği, hem hukukun hem de demokrasinin kesişim noktasında yer almaktadır. Savunma hakkı, yalnızca bireysel bir hak değil; demokratik devletin temel güvencelerinden biridir. Avukatın bağımsız olmadığı bir yerde ne adil yargılanma hakkı korunabilir ne de demokratik denge sağlanabilir.

Savunma makamının sistematik biçimde zayıflatıldığı, avukatların mesleki faaliyetlerini icra ederken çeşitli idari ve fiili engellerle karşılaştığı, ekonomik güvencesizlik içinde çalışmak zorunda bırakıldığı bir ortamda; adil yargılanma hakkının tam anlamıyla sağlanması, savunmanın bağımsız olmadığı bir yargı düzeninde de, adaletin varlığından söz etmek mümkün değildir.

Avukatlık, yalnızca bir meslek değil; hak arama özgürlüğünün, savunma hakkının ve hukuk devletinin en temel güvencelerinden biridir. Bu nedenle avukatların bağımsızlığı, yalnızca mesleki bir talep değil, doğrudan doğruya toplumun adalet talebinin bir yansımasıdır.

Bugün avukatların karşı karşıya olduğu ekonomik,

mesleki ve kurumsal sorunlar; yalnızca bir meslek grubunun sorunu değildir. Bu sorunlar, doğrudan doğruya hukuk devletinin ve demokratik düzenin sağlığı ile ilgilidir.

Bu nedenle mesele, yalnızca hukukun değil; aynı zamanda demokrasinin yeniden inşası meselesidir.

Bu yeniden inşa süreci;

yargı bağımsızlığının gerçek anlamda sağlanmasını,

kuvvetler ayrılığının yeniden tesis edilmesini, temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasını

ve siyasal iktidarın etkin biçimde denetlenmesini zorunlu kılmaktadır.

Aksi halde, hukuk devleti görünümü altında sürdürülen bu düzen, demokratik devletin tüm unsurlarını aşındırmaya devam edecek; adaletin yerini kalıcı bir keyfilik alacaktır.

**

Bugün içinde bulunduğumuz koşullar, hukukun üstünlüğünü yeniden tesis etmenin yalnızca hukukçuların değil, tüm toplumun ortak sorumluluğu olduğunu göstermektedir. Hukukun araçsallaştırılmasına, yargının siyasal saiklerle yönlendirilmesine ve temel hak ve özgürlüklerin aşındırılmasına karşı çıkmak; aynı zamanda demokratik bir geleceği savunmak anlamına gelmektedir.

Unutulmamalıdır ki adaletin zayıfladığı yerde yalnızca bireyler değil, devletin kendisi de güç kaybeder. Adaletin olmadığı bir düzende ne toplumsal barış sağlanabilir ne de sürdürülebilir bir gelecek inşa edilebilir. Çünkü biliyoruz ki; adaletin gücünü ve adalet üretme kapasitesini yitirdiği yerde, devlet de anlamını yitirir.

Bu nedenle, hukukun üstünlüğünü, yargı bağımsızlığını ve temel hak ve özgürlükleri savunmak; yalnızca bir mesleki duruş değil, aynı zamanda tarihsel bir sorumluluktur.

Avukatlar olarak bizler;

hukukun araçsallaştırılmasına karşı durmaya, adalet, eşitlik ve özgürlük mücadelesini sürdürmeye,

ve "hak kuvvetten üstündür" ilkesini her koşulda ve sürekli olarak savunmaya devam edeceğiz.

Bizler biliyoruz ki "Mermeri delen suyun şiddeti değil, damlaların sürekliliğidir"

Hepinizi saygıyla selamlıyorum...

İSTANBUL BAROSU YÖNETİCİLERİNE BERAAT!

İstanbul Barosu Başkanı Av. Prof. Dr. İbrahim Kaboğlu ve yönetim kurulu üyeleri hakkında İstanbul 26. Ağır Ceza Mahkemesi'nde açılan dava Silivri Cezaevi Yerleşkesi'ndeki duruşma salonlarında ocak ayı başında yapılan duruşmalarda sonuçlandı.

Silivri Cezaevi yerleşkesindeki büyük salonda başlayan, esasa ve savcılık mütalaası hakkında savunma yapılan 5 Ocak'taki duruşmaya Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, Başkan yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin, TBB delegeleri ve önceki dönem Bursa Barosu başkanları Av. Gürkan Altun ile Av. Asude Şenol da katıldı.

MÜDAFİİ SAVUNMASI

Duruşmanın ikinci gününde müdafii olarak söz alan Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, İstanbul Barosu'na açılan bu davanın, savunmanın bağımsızlığına ve özgürlüğüne yönelik olarak açıldığını, ancak bu davadan çıkacak sonuç ne olursa olsun adil yargılanmanın güvencesi olan avukatların ve onun örgütü olan baroların sesini kesemeyeceğini belirtti.

7 Ocak'taki duruşmaya Öztosun'un yanı sıra , genel sekreter Av. Yener Poroy, yönetim kurulu üyeleri Av. Atakan Arar, Av. Tolga Polat ile yönetim kurulu genç temsilcisi Av. Metin Gökalp katıldı.

KARAR: BERAAT

Duruşmada karar 9 Ocak tarihinde açıklandı. İstanbul 26. Ağır Ceza Mahkemesi'nce, İstanbul Barosu başkan ve üyeleri hakkında tüm suçlamalardan beraat kararı verildi.



BAŞKANLARDAN ZİYARET

İstanbul Barosu Başkan ve yönetim kurulu üyeleri hakkında İstanbul 26. Ağır Ceza Mahkemesi'nde açılan ve ocak ayının birinci haftası boyunca devam eden duruşmalara katılan Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun duruşma arasında baro başkanları ile beraber Silivri Cezaevi'nde bulunan Can Atalay, Selçuk Kozağaçlı ve Ekrem İmamoğlu'nu ziyaret etti.



PRİM DESTEĞİNE DEVAM EDİLSİN!



Bursa Barosu'nca; genç girişimci prim desteğinden halen yararlanmakta olanlar ile 2025 yılı içerisinde bu kapsamda faaliyete başlayanların destekten yararlanmaya devam etmelerinin sağlanması, uygulamaya bu doğrultuda yön verilmesi ve gerekli idari düzenlemelerin yapılması için SGK Genel Müdürlüğü'ne başvurulmuş olup mesleğe yeni başlayacak olanlarla ilgili yasal düzenleme konusunda da girişimler devam etmektedir.

UĞUR MUMCU VE AYDINLIK MÜCADELESİNDE YİTİRDİKLERİMİZİ UNUTMADIK

Gazeteci yazar hukukçu Uğur Mumcu katledilişinin 33. yıldönümü nedeniyle Çağdaş Gazeteciler Derneği Bursa şubesinin organize ettiği yürüyüşle anıldı. Yürüyüşte sadece Mumcu değil laik ve demokratik Türkiye mücadelesinde katledilen diğer aydınlar da anıldı. Yürüyüşe Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun ile yönetim kurulu üyeleri ve avukatlar katıldı. Setbaşı Şehir Kütüphanesi önünden başlayan yürüyüş Cumhuriyet alanı Atatürk anıtında sona erdi.





AVUKATA SALDIRIYA 3 YIL 10 AY 15 GÜN HAPİS

Istanbul'da tahliye icrası sırasında Bursa Barosu üyesi Av.Mert Göçer'e bıçakla saldıran sanığın İstanbul Anadolu Adliyesi 75.Asliye Ceza Mahkemesi'nde yapılan yargılamasına Bursa Barosu Başkanı Av.Metin Öztosun, Genel sekreter Av.Yener Poroy, yönetim kurulu üyeleri Av.Atakan Arar, Av.Tolga Polat ve yk genç temsilcilerinden Av.Metin Gökalp katıldı. Duruşmada Bursa Barosu'nun katılma talebi kabul edildi. 21 Ocak'ta yapılan karar duruşmasında sanık hakkında 3 yıl 10 ay 15 gün hapis cezasına hükmedildi.

MESLEKTAŞIMIZA SALDIRININ FAİLİ TUTUKLANDI

Meslektaşımız Av. Deniz Güney, mesleki faaliyetini yürüttüğü sırada saldırıya maruz kalmıştır. Yaşanan olayın ardından yürütülen adli süreç kapsamında fail tutuklanmıştır. Avukatlara yönelik her türlü şiddet; yalnızca bireysel bir saldırı değil, savunma hakkına, hukukun üstünlüğüne ve adil yargılanma ilkesine yönelmiş bir tehdittir. Meslektaşımıza ve mesleğimize yönelik bu saldırının cezasız kalmaması, yargı makamlarının hızlı ve etkili müdahalesiyle sağlanan tutuklama kararı, avukatlık mesleğinin korunması bakımından önemlidir.

Bursa Barosu Avukat Hakları Merkezi olarak sürecin yakından takipçisi olduğumuzu, meslektaşımızın yanında olduğumuzu ve avukatlara, mesleğimize yönelik şiddetin normalleştirilmesine asla izin vermeyeceğimizi kamuoyuna saygıyla duyuruyoruz.
Bursa Barosu Avukat Hakları Merkezi

AVUKATA HAKARETİN CEZASI 1 YIL 6 AY HAPİS

Takip ettiği boşanma davasında davalı eşin tehdit ve hakaretlerine maruz kalan Bursa Barosuna kayıtlı Av. Murat Hazret Bulut'un şikayeti üzerine açılan ve Bursa Barosunca takip edilen davanın sonucunda sanık TCK 265/2 gereği "yargı görevi yapan kişilere karşı kamu görevlisinin görevini yaptırmamak için cebir veya tehdit kullanmak" suçundan 3 yıl ve TCK 125/3-a gereği "kamu görevini yapan avukata hakaret" suçundan 1 yıl 6 ay hapis cezasına çarptırıldı.



AVUKATI DARP EDEN KOLLUK GÖREVLİSİ YARGILANIYOR

Bursa Barosu'na kayıtlı Av. Yusuf Burak Özbek'e kolluk görevlisi tarafından yapılan darp ve hakaret eylemi nedeniyle müşteki olarak yer aldığı yargılamaya destek olmak için Bursa Barosu Başkanı ve başkan yardımcısı ile Avukat Hakları Merkezi başkanı, genç yk temsilcileri, CMK Merkezi Başkanı ile AHM üyesi avukatlar hazır bulundu. Yapılan yargılama sonucu duruşma ertelendi.





**AVUKATIZ BİZ
AVUKATIZ,
SADECE AVUKAT...
BORCUNUZUN
VEYA DAVANIZIN
SEBEBİ DEĞİLİZ!**

"AVUKATLAR ÖLDÜRÜLÜRKEN, AÇLIKTAN ÖLÜN DİYEN CMK TARİFESİ YAYINLANDI."

Bursa Barosu, başkan ve kurul üyeleriyle birlikte çok sayıda avukat, Bursa Adalet Sarayı önünde, avukatlara yönelik fiziki saldırılara ve özellikle genç avukatları açlığa mahkum eden düşük CMK ücret tarifesine tepki gösterdi.

Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, yaptığı basın açıklamasında, Yalova'da Av. Zekeriya Polat'ın katledilmesinden ötürü "Avukatı müvekkili ile özdeşleştiren sapkın zihniyet, silahtan aldığı güçle yine ölüm kustu" dedi. Öztosun şöyle konuştu:

"Bizler avukat meslektaşlarımızın ağır ekonomik ve mesleki sorunları için mücadele ederken, sorunlarımızı görünür kılmaya uğraşıp milletvekilleri dahil tüm kapıları çalarken, bir meslektaşımız ekonomik sorunları sebebiyle intiharın eşiğine gelmesin diye çabalarken, geçen hafta kiralananın tahliyesi esnasında bıçaklı saldırıya uğrayan Bursa Barosu avukatı olan meslektaşımızın duruşması için İstanbul'da bulunduğumuz sırada, Yalova'da, Sosyal Güvenlik Kurumu avukatı Zekeriya Polat'ın uğradığı silahlı saldırı sonucu katledildiği bilgisi bizleri derinden sarsmıştır. Biraz önce de İzmir'de Av. Ali Aydın'ın silahlı saldırı sonucu hayatını kaybettiğini öğrendik.

Avukat Zekeriya Polat da daha önce katledilen Av. Servet Bakırtaş ve Bursa Barosu avukatı Özgür Aksoy gibi sadece ve yalnız avukatlık yaptığı için öldürüldü. Avukatı müvekkili ile özdeşleştiren sapkın zihniyet, silahtan aldığı güçle yine ölüm kustu.

Meslektaşımızın katledildiği gece yarısı ise empatiden fersah fersah uzak olan ve bizlere adeta açlıktan ölün dercesine CMK ücret tarifesi Resmi Gazete'de yayınlandı. Geçen hafta da genç avukatların başkur pirim destekleri kaldırılmıştı. Avukatların öldürüldüğü, tehdit edildiği, darp edildiği ve devletin pozitif olarak koruma tedbiri almadığı tüm bu süreçlerde tüm olana bitene seyirci kalındığı ve hatta bizleri çok umursamadığı da tekrar gün yüzüne çıktı."

"ARTIK BİLDİRİLER YAZMAK VE YAS TUTMAKTAN BIKTIK"

Artık bildirimler yazmak ve yas tutmaktan bıktık. Her bir avukat ölümünün artık son olmasını beklerken çoğalan ölümler, bizlerin canından bir parça daha

koparmaya devam ediyor. Oysa bizler adaletin tecellisi için yapıyoruz bu mesleği. Savunma olmazsa, 'yargılama olmaz' diyoruz.

Avukat, hiçbir zaman taraf değildir. Avukat, bir suçu savunmaz; adaleti savunur. Avukat, dava ile özdeşleşmez; hak ile özdeşleşir. Avukatız biz avukatız, sadece avukat! Borcunuzun veya davanızın sebebi değiliz biz!

Avukat kalmayınca savunma, savunma kalmayınca hukuk, hukuk kalmayınca adalet ve huzur kalmayacak. Bunu bilin istiyoruz.

Bizler bu cübbeleri; insan onuru için, hakikatin sesi olmak için, adaletin elbet kazanacağına inanarak giydik ve giymeye devam ediyoruz.

AVUKATLARIN DEĞİL, HUKUKUN YAŞAMI MESELESİ

Tüm bunlar artık bir meslek meselesi değil, hukukun yaşama meselesi haline gelmiştir. Avukatların sürekli ve sistematik bir biçimde hedef alınmasını, savunma makamında olan avukatların seslerinin kısılmasını, mesleki ve ekonomik sorunlarla baş başa bırakılmasını kabul etmiyoruz.

Bu nedenle yıllardır talep ettiğimiz idari önlemlerin ve avukatlık mesleğine dönük şiddete karşı yasal düzenlemelerin bir an evvel hayata geçirilmesini, CMK'da avukata yönelik saldırıların tutuklama nedeni haline getirilmesini, Avukatlık Mesleğinin Korunmasına Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin ivedilikle imzalanmasını talep ediyoruz.

Bununla beraber CMK hizmeti gereği avukatlara ödenecek olan ücreti belirleyen tarifinin, verilen hizmetin karşılığını yansıtmaktan uzak olması; her yıl angarya şeklinde nitelendirilebilecek ücretlerin belirlenmeye devam edilmesini de artık kabul etmiyoruz. Hem avukatların yaşam koşullarını ve mesleki faaliyetlerini yerine getirmesini olumsuz etkileyen hem de vatandaşların savunma ve hukuki yardım alma hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını da engelleyen bu tarifelerin düşüklüğü de yetmezmiş gibi alınan bu kamusal sorumluluğa karşı avukatlar ölçülü olmayan hakkaniyete aykırı olarak cezai ve tazminat sorumluluğuyla da karşı karşıya kalmaktadır.

EŞİT EMEĞE EŞİT ÜCRET

CMK kapsamında görevlendirilen müdafî/vekil



ile özel müdafî/vekil arasında, harcanan emek, nitelik ve en önemlisi sorumluluk bakımından fark yoktur. Buna rağmen, CMK Ücret Tarifesi ile Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi arasındaki makas her yıl artmaktadır. Eşit emeğe eşit ücret talebinin hakkaniyetten ve adaletten doğan bir gereklilik olması nedeniyle CMK ücret tarifesinin artık bu doğrultuda yapılacak yasal düzenleme ile AAÜT'nin 1/2 sinden az olamayacak şekilde belirlenmesi ve KDV yükünden de kurtarılması gerekmektedir. Çünkü ekme kadar değerli olan adalet hizmetlerinde KDV olamaz, olmamalıdır.

Bu basın açıklamasını hazırlarken dün İstanbul'da adliye içinde bir kadın hakim erkek bir savcının silahlı saldırısına uğradı. Meslektaşımız hakime geçmiş olsun diyoruz. Bu olay da kadına yönelik şiddetin ne boyuta geldiğini açıkça gösterdi. Kadının toplumsal statüsü ne olursa olsun bir şiddet mağduru olabileceğini gösteren bu durum aslında İstanbul Sözleşmesi'nden çıkılması ile hızlanan, devletin etkin koruma mekanizmalarında aksamasına yol açan bir cezasızlık politikasının yarattığı bir sonuç. Yıllardır dilimizde tüy bitercesine mücadele ettiğimiz şey tam da bu Biz bununla mücadeleye devam edeceğiz.

ADLİYELER EN ÇOK AVUKATLARIN İŞYERİ

Öte yandan bu olayla ilgili basın açıklaması yapan bir dernek, adliyeleri hakim savcılarının işyeri

olarak nitelendirmiş ancak avukatları atlamış. Evet adliyeler hakim savcılarının işyeri ancak en çok avukatların işyeri olan bir yer. Arkamızda görülen adliye 26 yıldır burada ve her gün içeri girerek çalıştığımız işyerimiz. Onlarca başsavcının, yüzlerce hakim savcının bir kaç yıl görev yapıp ayrıldığı ancak biz avukatların her gün çalıştığı işyerleri adliyeler...

O yüzden de burada çalışan herkes gibi korunmaya ve eşit davranılmaya hakkımız bulunmakta. O sebeple bunu göz ardı eden bu açıklamayı ve bu bakış açısına sahip hukuk politik zihniyeti de kabul etmiyoruz.

Tüm bunlara ve zorluklara rağmen avukatlar, tarih boyunca korkuya teslim olmadı, olmayacak. Avukatlar ve barolar da gerek fiziki şiddet, gerek ekonomik şiddet, gerek savunma makamına yönelen baskılar karşısında susmayacak ve geri adım atmayacaktır.

Mesleklerimizi can güvenliği içinde yapmak ve diğer tüm sorunlarımızı daha görünür kılmak için devam eden günlerde de yapacağımız açıklama ve eylemlerle birlikte can güvenliklerimiz ve CMK tarifesi dahil acil tüm taleplerimiz sağlanana kadar, CMK ve OCAS sistemini meslektaşlarımızın desteği ile kapamak dahil yapacağımız açıklama ve eylemlerde siz değerli meslektaşlarımızın ve kamuoyunun desteğinizi talep ediyoruz."

**EN ÇOK AVUKATLARIN
MÜCADELESİYLE
HUKUK SİSTEMİNE
KAZANDIRILAN
HAKLARIN
GERİLETİLMESİNİ
KABUL ETMİYORUZ!**

HABER

BASIN AÇIKLAMASI

14.02.2026

Basına yapılan bir açıklama ile tutukluların avukatları ile görüşmelerine sınırlama ve denetleme getirilmesine ilişkin Adalet Bakanı tarafından yasal düzenlemeye yönelik bir çalışma yapılması talimatı verildiği bilgisi kamuoyuna yansımıştır.

Adil yargılanmanın en temel unsuru olan bağımsız savunmayı temsil eden

avukatlarla ilgili AİHM içtihatları ile de tespit edilen ve 2025 yılında Avukatlık Mesleğinin Korunmasına İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesinde de yer alan ve devletin etkin şekilde temin etmesi ve gerçekleştirmesi gereken ilkelere göre, devlet avukatların;

-İnsan hakları ve temel özgürlüklerin savunulması amacı da dahil olmak üzere hukuki tavsiye, yardım ve temsil sunmak ve sağlamak;

-Özgürlüklerinden mahrum bırakılmış olsalar dahi, müvekkillerine ve müvekkil adaylarına hızlı ve etkili bir şekilde erişebilmek;

-Müvekkillerine vekalet ederken yetkili kamu makamlarının, mahkemelerin ve yargı mercilerinin elinde veya kontrolünde bulunan ilgili materyallere gereksiz gecikmeve kısıtlamalar olmaksızın etkili bir şekilde erişebilmek;

-Müvekkilleriyle veya müvekkil adaylarıyla yüz yüze görüşürken baş başa kalarak hukuki tavsiyelerde bulunabilmek.

-Müvekkilleri veya



müvekkil adaylarıyla her ne şekilde ve her ne yolla olursa olsun mahremiyet içinde iletişim kurabilmek,

-Müvekkillerinden veya müvekkil adaylarından doğrudan veya dolaylı olarak aldıkları herhangi bir bilgi veya materyali, onlarla yaptıkları görüşmeleri ve bu görüşmelerle veya onlar adına hukuki işlemlerin yürütülmesiyle bağlantılı olarak hazırlanan herhangi bir materyali açıklamak, teslim etmek ya da bunlarla ilgili kanıt sunak zorunda kalmamak,

-Avukatların müvekkillerinin

davalarıyla ilgili konularda kamuoyunu bilgilendirme hakkını da kullanabilmesini temin eder.

Devlete yüklenen bu hakları engellemek veya kısmak değil bu hakların gerçekleşmesini sağlamaktır. Bununla beraber devlet; bu hakların kullanılmasına, kanunla öngörülen ve demokratik bir toplumda gerekli olanlar dışında hiçbir kısıtlama getirilmez.

Tüm bu hukuksal yaklaşım ve normlara rağmen, insanlığın gözyaşları ve çektiği ıstırapların sona ermesi için en çok avukatların mücadele ederek hukuk sistemine kazandırdıkları bu kuralların geriletilmesine ilişkin

mevzuat çalışmalarını kabul etmediğimizi, hukukun üstünlüğü ve insanlık onuru mücadelesinde geri adım atmadan, hiç bir güce boyun eğmeden, avukatın sesi kesilirse vatandaşın nefesinin kesileceğinin bilinciyle hukukun üstünlüğü ve adalet mücadelesine "hak kuvvetten üstündür" diyerek devam edeceğimizi kamuoyunun bilgisine sunarız.

**BURSA BAROSU
BAŞKANLIĞI**



"İŞ HUKUKUNDA HAKLI FESİH HALLERİ"

Bursa Barosu Eğitim Merkezi BUBEM tarafından düzenlenen "İş Hukukunda Haklı Fesih Halleri" başlıklı söyleşide, Bursa 7. İş Mahkemesi Hakimi Kürşad Demirbaş'a avukatlar yoğun ilgi gösterdi. Avukatlar, söyleşinin gerçekleştirildiği Av. Özgür Aksoy Konferans Salonu'na sığmadı. Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun ve yönetim kurulu üyelerinin de izlediği söyleşinin sonunda Öztosun, konuk konuşmacı Hakim Demirbaş'a anı plaketi verdi.



Bursa 7. İş Mahkemesi Hakimi
Kürşad Demirbaş



"CEBRİ İCRA KANUNU TASLAĞINDA ÖNGÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK VE YENİLİKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ"



Bursa Barosu Eğitim Merkezi'nin (BUBEM) katkılarıyla düzenlenen, "Cebri İcra Kanunu Taslağında Öngörülen Değişiklik ve Yeniliklerin Değerlendirilmesi" başlıklı konferans BAOB Av.Özgür Aksoy Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi. Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra-İflas Hukuku ABD Öğretim Üyesi Prof. Dr. Güray Erdönmez ve İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra-İflas Hukuku ABD Öğretim Üyesi Doç. Dr. Evrim Erişir'in konuşmacı olduğu konferansın moderatörlüğünü Bursa Barosu Saymanı Av. Nilay Parlar yaptı. Konferansı izleyen Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun konuk konuşmacılara anı plaketi verdi.



AV. NAİM KARAKAYA İNFAZ HUKUKU ANLATTI

Bursa Barosu Eğitim Merkezi (BUBEM) tarafından düzenlenen "İnfaz Hukuku" konulu konferans Av. Özgür Aksoy Salonu'nda gerçekleştirildi. Av. Naim Karakaya'nın verdiği konferansın moderatörlüğünü Av. Murat Özdemir yaptı. Avukatların salona sığmadığı konferans sonunda Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, Naim Karakaya'ya anı plaketi verdi.

AİLE HUKUKU MAL REJİMİ KONFERANSI

Bursa Barosu Eğitim Merkezi BUBEM tarafından düzenlenen Aile Hukuku Mal Rejimi konferansı Bursa Bölge Adliye Mahkemesi konferans salonunda gerçekleştirildi. BAM 2. Hukuk Dairesi üyesi Hakim Murat Akpınar'ın verdiği konferansa avukatlar yoğun ilgi gösterdi.



Konferans sonunda Hakim Akpınar'a Bursa Barosu Genel Sekreteri Av. Yener Poroy anı plaketi verdi.



İstanbul Barosu üyesi Av. Naim Karakaya, Bursa Barosu üyesi avukatların yoğun ilgi gösterdiği konferansta infaz hukukundaki güncel gelişmeleri anlattı.





TAPU İPTAL VE TESCİL DAVALARI

Tapu İptal ve Tescil Davaları konulu TBB meslek içi eğitim semineri gerçekleştirildi. "Tapu İptal ve Tescil Davaları" konulu TBB meslek içi eğitim semineri 14 Şubat 2026 Cumartesi günü BAM Konferans Salonunda gerçekleştirildi. Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi'nden Prof. Dr.

Ömer Bağcı'nın konuşmacı, Bursa Barosu Genel Sekreteri Av. Yener Poroy'un moderatörlüğünü yaptığı eğitimi Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, yönetim kurulu üyesi Av. Müberra Gülen Aydın ile çok sayıda avukat/stajyer avukat izledi.

KISACIK VE İSTANBULLU'DAN KOOPERATİF HUKUKU KONFERANSI

Bursa Barosu Eğitim Merkezi BUBEM tarafından düzenlenen "Kooperatif Hukuku" başlıklı konferans, Av. Özgür Aksoy Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi. Av. Şeref Kısacık ile SMMM Birol İstanbullu, kuruluşundan tasfiyeye kadar kooperatif hukuku ve kooperatiflik uygulamaları hakkında katılımcıları bilgilendirdi. Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, yönetim kurulu üyeleri ile birlikte izlediği konferans sonunda konuşmacılar Kısacık ve İstanbullu'ya anı plaketi verdi.



İŞ HUKUKUNDA GÜNCEL GELİŞMELER

Bursa Barosu Eğitim Merkezi BUBEM tarafından düzenlenen "İş Hukukunda Güncel Gelişmeler" konulu konferans BAM Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi.

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3.ç Hukuk Dairesi Başkanı Hakim Yahya Coşgunoğlu 'İşçilik Alacakları', BAM 2. Hukuk Dairesi Üyesi Dr. Hakim Muzaffer Şakar 'İşe İade Davaları', İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer Ekmekçi de 'Arabuluculuk Tutanaklarının Geçerliliği Sorunu' başlıkları altında katılımcılara bilgilendirme yaptı.

Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, başkan yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin ve yönetim kurulu üyesi Av. Erhan Yaşbey, konferans sonunda katılımcılara plaket verdi.



SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA GÜNCEL GELİŞMELER

Bursa Barosu Eğitim Merkezi BUBEM tarafından düzenlenen meslek içi eğitim seminerlerinden biri daha gerçekleştirildi. BAOB'daki Av. Özgür Aksoy Konferans Salonu'nda gerçekleştirilen konferansın konusu Sosyal Güvenlik Hukukundaki Güncel Gelişmeler, konuşmacı ise Av. Bülent Kocabıyık idi. Konferans sonunda Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun konuşmacı Kocabıyık'a anı plaketini verdi.

BURSA BAROSU 2025-2026 STAJ EĞİTİMLERİ BAŞLADI

Bursa Barosu 2025-2026 Staj Eğitim Dönemi törenle başladı. Av. Özgür Aksoy Konferans Salonu'nda gerçekleştirilen törende Bursa Barosu yönetim, disiplin ve staj yürütme kurulu üyeleri ile staj eğitmenleri tanıtıldı.

Sunumu Bursa Barosu Staj Yürütme Kurulu Başkanı Av. Gonca Gülçin'in yaptığı açılış töreninde Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun ayrıca birinci dönemin ilk dersini de verdi. İkinci ve üçüncü dönemlerin açılışında da ilk ders Öztosun tarafından verildi.



1.dönem



2.dönem



3.dönem





BURSA BAROSU ÇEVRE VE KENT HUKUKU KOMİSYONU'NA TABİP ODASI'NDAN ÖDÜL

Bursa Tabip Odası, bu yıl ki çevre ödülüne Bursa Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu'na layık gördü.

BAOB Oditoryum'da yapılan törende ödülün gerekçesi şöyle açıklandı: "Bu yıl ki Çevre Ödülünün, Türkiye'deki çevre mücadelelerine hukuksal destek vermekte 30 yılı bulan mücadele pratiğinden gelen önderliği ile birlikte yakın zamanda da, Nilüfer Tahtalı Beton Tesisi, Orhaneli Termik Santrali, Yenişehir Burcun Çimento Fabrikası ve Yenişehir Kirazlıyayla Mahallesiindeki maden zenginleştirme tesisinin yapımına ve atıklarının yarattığı felakete karşı mücadeleleri nedeniyle Bursa Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu'na verilmesine karar verilmiştir." Törene Bursa Barosu yönetim kurulu üyeleri Av. Müberra Gülen Aydın, Av. Atakan Arar ile Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu Başkanı Av. Eralp Atabek, komisyonun önceki başkanlarından Av. Cumhur Özcan ve komisyon üyeleri Av. Selenay Sadık, Av. Jülide Arıkan Çetin, Av. Metin Çil, Av. Furkan Sakar ve Av. Vidadi Bektaş Dmirci katıldı.



"MİLLİ PARKLAR YASASI'NDAKİ DEĞİŞİKLİKLER, ULUDAĞ MİLLİ PARKI'NI YOK OLUŞA SÜRÜKLEYECEKTİR"



TBMM de görüşülen "Milli Parklar Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 375 Sayılı kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi"ne karşı aralarında Bursa Barosu'nun da bulunduğu çevre platformu tarafından yapılan açıklamaya Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun ile Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu üyesi Av. Selenay Sadık, Av. Furkan Sakar ve İnsan Hakları Komisyonu Başkanı Av. Kemal Özgür Yetkin ve avukatlar katıldı. Yapılan ortak açıklamada "Bursa yoğun sanayi ve nüfus baskısı altında hâlâ nefes alabiliyorsa, sellerle boğuşmuyorsa, çeşmelerinden su akıyorsa; bunu Uludağ Milli Parkı'na borçludur. Milli Parklar Yasası'ndaki değişiklikler, Uludağ Milli Parkı'nı yok oluşa sürükleyecektir. Bursalıya sormadan, Bursa'nın yaşam kaynağı Uludağ Milli Parkı'nı şirketlere peşkeş çekemezsiniz! Uludağ Milli Parkı ile Bursa var olur. Uludağ Milli Parkı yoksa Bursa yok olur." denildi.

KIRAZLIYAYLA'DA HUKUKA AYKIRI KURULAN TESİSİN ATIK DEPOSU ÇÖKTÜ

"MEYRA AŞ'NİN ATIK HAVUZU AŞIRI YAĞMURLARDAN DOLAYI ÇÖKMÜŞTÜR. ZARARIN BOYUTLARI HENÜZ ÖLÇÜLEMİYOR!"

Bursa Barosu'nun konuya ilişkin basın açıklaması şöyle:

"Yenişehir Kirazlıyayla'da bulunan maden işletmesinin çevreye vereceği zararları önlemek için Bursa Barosu ve akademik odalarca 2019 yılından bu yana verilen hukuki mücadeleye rağmen bu işletmenin atıklarını biriktirdiği atık barajı geçen hafta yağmurlardan dolayı çökmüştür. Atıklar Sarıyer Deresi'ne dolmuş ve öncelikle Barcın Mahallesi olmak üzere ovaya doğru giderek yeraltı sularına karışmış, henüz boyutlarının büyüklüğü ölçülemez bir halde çevre ve doğa felaketi yaşanmasına sebebiyet vermiştir.

2019 yılında, Yenişehir Kirazlıyayla Mahallesi'nde Meyra AŞ tarafından işletilen maden ocağı yanında çevredeki başka ocaklardan gelecek cevherlerin zenginleştirilmesi için heyelana açık dik bir yamaca özel bir tesis kurulması planlanmış, alınan "Nihai ÇED Olumlu" kararı üzerine Kirazlıyaylalılar, Bursa Barosu ve akademik meslek odalarının da desteğiyle yaşayacakları olumsuzlukların farkında olarak hukuksal mücadele başlatmışlardır.

Hukuksal süreç çok cepheden yürütülmeye çalışılmış, öncelikle "Nihai ÇED Olumlu Kararı"nın iptali için Bursa İdare Mahkemesinde dava açılmıştır.

Bunun yanında tesis alanı ile atık sahasının bulunduğu orman alanına ait tahsis ve kesim izinlerinin iptali için iki ayrı dava açılmıştır.

Yine, DSİ tarafından, korumakla görevli olduğu ve su hacmi gittikçe azalan İznik Gölü'nden çekilen tarımsal sulama suyunun önemli bir bölümünün tesise tahsis edilmesi nedeniyle, bunun iptali de dava edilmiştir.

Nihai ÇED Olumlu kararının iptali davası uzun ve yıpratıcı hukuki mücadeleye yol açmıştır. Tesisin kurulması aleyhine verilen bilirkişi raporlarına rağmen, Bursa 1. İdare Mahkemesi'nce böylesi teknik ve uzmanı olmadıkları bir konuda hukuka aykırı gerekçeler yaratılarak, açılan davalar reddedilmiştir.

Bu kararlar, anayasal sağlıklı çevrede yaşama hakkına yönelik kararları içtihat oluşturan Danıştay 6. Dairesi tarafından iki kere bozulmuştur.

Yıllar süren davada, uzmanlıkları yüksek ve kalabalık

bir bilirkişi kuruluyla yapılan keşif sonunda verilen ayrıntılı raporlardan sonra yerel mahkeme ancak ikiye bir çoğunlukla iptal kararı verebilmiştir.

Bu aşamadan sonra hukuken garabet niteliğinde bir işbölümü kararıyla Danıştay dairesi değişmiş, iptal yönünde, net ve açık bilimsel ve hukuki gerekçeler sunan bilirkişi raporlarına rağmen önceki içtihatların tamamen zıddı olan bir kararla Danıştay 4. Dairesi tarafından, hukuka ve bilime aykırı olarak davanın reddine karar verilmiştir.

Bu fahiş hata ve tamamen hukuka aykırılık içeren Danıştay 4. Daire kararı sonrasında Kirazlıyayla sakinlerinin kırılan umutlarına paralel olarak, yerel mahkemenin son iptal kararına rağmen işletmeyi kapatmayan Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın da göz yummasıyla Meyra AŞ kirletici üretimine hız kesmeden devam etmiştir.

Danıştay kararının hukuki dinlenilme hakkı başta olmak üzere, adil yargılanma hakkı ve diğer anayasal hakları ihlal etmesi nedeniyle Kirazlıyayla sakinleri adına, yaklaşık 1 yıl önce Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yapılmıştır. Maalesef atık barajının çöktüğü güne kadar bu başvuru hakkında bir karar çıkmamıştır.

Açtığımız davalarda bilirkişi raporları ile tespit edilip yargı kararına da geçtiği üzere atık barajının zarar görmesi halinde bundan bütün Yenişehir Ovası'nın etkileneceği açıkça belirtilmişti. Ancak buna rağmen kâr hırsıyla hareket eden maden şirketine idarece ve buna eşlik eden yargı kararıyla yol verildi. Bilim dinlenmedi, hukuk dinlenmedi, vicdan dinlenmedi.

Köylülerle beraber protesto yürüyüşlerinde yollar jandarma tarafından kesildi. Hak arayan köylü kadınları gözaltına alındı, yargılandı. Ve sonuç olarak; telafisi olanaksız zararlara yol açan bir çevre ve doğa katliamı yaratıldı.

'Dava dilekçelerinde yazdıklarımızda haklı çıktık' demek, artık bir anlam taşıyor. Zira kirletilen hava, su ve toprağı bu sözler geri getirmiyor. Ancak, sorumluların cezalandırılması için Bursa Barosu olarak mücadeleye devam edeceğiz. Gerekli hukuki ve cezai hazırlıklar tamamlanıp ilgili yasal başvurular yapılacaktır."



OMBUDSMAN, ORHANELİ TERMİK'E "DUR" DEDİ!

olarak Bursa İl Sağlık Müdürlüğü'nün ve Bursa Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'nün denetim yükümlülüklerini yok sayan cevaplarına karşı 29.07.2025 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurarak hukuki süreci başlatmıştık.

Tarafımıza verilmiş yanıtların yetersizliğini konu ederek ilgili idarelerin yükümlülüklerini yerine getirmedikleri kamu denetçiliği kurumuna bir başvuru şeklinde taşınmıştır.

Kamu Denetçiliği Kurumu başvurumuz üzerine ilgili idarelerden ve termik santrali işleten şirketten alınan savunmaları değerlendirmiş ve 22.01.2026 tarihinde verilen tavsiye nitelikli karar ile başvurumuz haklı ve hukuka uygun bulunmuştur.

Santrali işleten şirketin faaliyetlerinin insan, doğa, çevre ve tüm canlı sağlığını tehdit ettiği tespiti ile bu hususları raporlamayan, denetlemeyen ve bir yaptırım uygulamayan idarelere yönelik karar ilgili idarelere tebliğ edilerek hukuka aykırılığı gidermeleri talep edilmiştir.

Bu aşamadan sonra insan, doğa ve çevre sağlığını önceleyen bakış açısı ile bu anlayışa zarar veren tüm faaliyetlerin karşısında hukuk mücadelesi vereceğimizi bir kez daha ifade ederiz."

Kamu Denetçiliği Kurumu, Bursa Barosunun başvurusu üzerine, Orhaneli Termik Santralının çevre ve insan sağlığını hiçe sayarak çalıştırılması karşısında Bursa İl Sağlık Müdürlüğü ile Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü'nün denetim yükümlülüklerini yerine getirmediğini tespit etti.

Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu Başkanı Av. Eralp Atabek ve komisyon üyesi avukatlar, DOĞADER Başkanı Murat Demir, 10 köyün muhtarının katıldığı basın açıklaması yapıldı. Açıklamayı, Bursa Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu üyesi Av. Jülide Arıkan Çetin okudu. Açıklamada şöyle denildi:

"Bursa Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu

Bursa Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu, doğa talanına engel oldu



TAHTALI'DA, VALİLİĞİN "BETON SANTRALI İÇİN "ÇED GEREKLİ DEĞİLDİR" KARARI İPTAL EDİLDİ

Nilüfer ilçesi Tahtalı Mahallesi sınırlarında, tarım ve hayvancılık yapılan, etrafında zeytin ağaçları olan bir alanda özel bir firma tarafından yapılması planlanan hazır beton üretim tesisi projesi için Bursa Valiliği'nce verilen "Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) Gerekliliği Değildir" kararına karşı Bursa Barosu Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu ile Tahtalı Mahallesi sakinleri Bursa 1. İdare Mahkemesi'nde dava açtı. Dava kapsamında düzenlenen bilirkişi raporunda; projenin insan ve çevre sağlığına muhtemel etkileri hakkında idarece yeterli incelemenin yapılmadığı yönünde değerlendirmede bulunuldu ve buna dayanarak mahkeme, Valiliğin "ÇED gerekli değildir"

kararını iptal etti.

Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, genel sekreter Av. Yener Poroy, Çevre ve Kent Hukuku Komisyonu Başkanı Av. Eralp Atabek ile komisyon üyesi Av. Selanay Sadık, Av. Metin Çil, Av. Furkan Sakar ile avukatlar bugün Tahtalıköy'e giderek yargının iptal kararını köylülerle paylaştılar. Bursa Barosu heyeti, Tahtalıköy'deki hukuk mücadelesinde kazanılan başarı nedeniyle, anayasal bir hak olan sağlıklı bir çevrede yaşama hakkına yönelik her türlü hukuka aykırılıkta, bu hakkın ve hakları ihlal edilen yurttaşların yanında olmaya devam edileceği mesajını verdi

ADALET HALEN 6 ŞUBAT GÖÇÜĞÜ ALTINDA

6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş'ta aynı günde iki kere gerçekleşen depremlerde kaybettiğimiz on binlerce yurttaşımızın ve 121 meslektaşımızın acısını bir kez daha yüreklerimizde hissediyor, hayatlarını ve yakınlarını kaybeden meslektaşlarımızı ve vatandaşlarımızı unutmuyoruz...

6 Şubat depremleri nedeniyle sorumluluk makamındaki herhangi bir üst yönetici veya siyasi bugüne kadar istifa etmediği gibi, suç duyularına rağmen yıkımlarda sorumluluğu olan, buraları plansızca imara açan, ruhsatlandıran, denetimini yapmayan hiçbir üst düzey kamu yöneticisine herhangi bir kovuşturma açılmamış, Marmara Depremi'nde olduğu gibi yine etkili bir cezai soruşturma ve kovuşturma yapılmayarak, çöken

binlerce ruhsatlı binanın altında kalarak can veren yurttaşların yaşam hakkı yine ve yeniden ihlal edilmiştir...

Ülkemizin yaşadığı bu insanlık krizine bir de cezayı hak edenlerin cezasızlığı sebebiyle vicdan ve adalet krizi de eklenmiştir. Yıkılan binalar gibi adalet de göçük altında kalmıştır. Vefat edenlerin hayatta kalan aileleri halen bu adalet göçüğünün altında ıstırap çekmektedir.

Bursa Barosu olarak tüm bu adaletsizlikleri ve bunca adaletsizliğe göz yumanları da unutmuyor; gerçek hesapları soracağımız güne kadar mücadele kararlılığıyla 6 Şubat depremlerinde ölen tüm yurttaşlarımızı ve meslektaşlarımızı saygı ve rahmetle anıyor, onları unutmuyor, unutturmuyoruz.

Bursa Barosu Başkanlığı

3 MART CUMHURİYET DEVRİMİ YASALARININ KABUL EDİLiŞİNİN 102. YILI KUTLU OLSUN

Cumhuriyetimiz kurulduktan hemen sonra 3 Mart 1924 tarihinde kabul edilen üç yasa ile ikili hukuk, ikili eğitim sisteminin yanı sıra hilafet de kaldırılarak demokratik ve laik hukuk devletinin temeli atılmıştır.

Şeriye ve Evkaf Bakanlığı kaldırılarak; şeyhülislamlık ve fetva usulu kaldırılmış bu kanunla dinin ve ordunun siyaset aracı olarak kullanılmasının önlenmesi amaçlanmıştır.

Tevhid-i Tedrisat Kanunu (öğretim birliği yasası) ile kız çocuklarına erkek çocuklarıyla eşit milli eğitim imkânı getirilmiş, okul müfredatlarında laik ve bilimsel düşüncenin de önü açılmıştır.

Aynı gün kabul edilen kanunla hilafet de kaldırılarak, laiklik ilkesinin temeli atılmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti devriminin ve demokratik laik hukuk devletinin sacayağını oluşturan, ülkemizin çevresini saran ateş çemberinde bugün önemi daha da anlaşılabilir ve türlü şekilde saldırı altında olan bu yasaları ve amaçladığı demokratik laik hukuk devleti üzerine yükselen Cumhuriyetimizi her şartta korumaya kararlı olduğumuzu tekrarlar 3 Mart Cumhuriyet Devrimi Yasaları'nın kabul edilmesinin 102. yılı kutlu olsun...

BURSA BAROSU BAŞKANLIĞI



TÜRK MEDENİ KANUNU'NUN 100. YILINDA EŞİT YURTTAŞLIK VE ÖZGÜRLÜK MÜCADELEMİZ SÜRÜYOR!



Türkiye hukuk tarihinin en büyük toplumsal dönüşüm belgesi olan Türk Medeni Kanunu'nun kabulünün 100. yıl dönümünü kutlamak ve bu asırlık kazanımın kararlı savunucuları olduğumuzu ilan etmek için bir aradayız. 17 Şubat 1926'da hayata geçen bu yasa; kadınların yüzyıllardır süregelen "birey olma" mücadelesinin ve bağımsız varlık gösterme iradesinin hukukla tescilidir. Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi olarak, 100 yıl önce gerçekleşen bu devrimin tarihsel sorumluluğunu omuzlarda taşıyor; bu kazanımların birer lütuf değil, kadınların tırnaklarıyla kazıyarak elde ettiği birer hak olduğunu bir kez daha haykırıyoruz.

Osmanlı'dan bugüne ilmik ilmik örülen kadın hareketinin bu kararlı duruşu, Cumhuriyet'in kurucu iradesi ve Mustafa Kemal Atatürk'ün "eşit yurttaşlık" vizyonuyla birleşerek Medeni Kanun devrimini doğurmuştur. Atatürk'ün "Bir toplumun yarısı toprağa zincirlerle bağlı kaldıkça, diğer yarısının göklere yükselmesi mümkün değildir" sözüyle işaret ettiği o zincirler, 100 yıl önce bu yasayla hukuken kırılmıştır. Çok eşliliğin yasaklanması, resmi nikahın zorunlu kılınması, mirasta ve şahitlikte eşitliğin sağlanmasıyla kadın, ikincil bir figür olmaktan çıkıp devletin ve toplumun "eşit yurttaş" kimliğine kavuşmuştur. Böylelikle aile yapısı demokratikleşmiş ve birey hakları, toplumsal düzenin temel direği haline gelmiştir.

Ancak madalyonun diğer yüzüyle de yüzleşmek zorundayız. Yasalar önünde sağlanan bu eşitlik, ne yazık ki yüz yıllık süreçte hayatın her alanına nüfuz edememiştir. Medeni Kanun'un getirdiği haklar, yüzyıllardır kök salmış olan ataerki duvarına çarpılmaktadır. Ataerki zihniyet; bugün hala kadınların yaşam tarzlarına, kıyafetlerine, miras paylaşımına,

kariyerlerine ve hatta boşanma kararlarına müdahale etme cüretini kendinde bulmaktadır. Bizler biliyoruz ki; yasadaki eşitlik; sokakta, evde, iş yerinde ve yargılama pratiklerinde karşılık bulmadığı sürece bu devrim tamamlanmış sayılmaz.

Son yıllarda; nafaka hakkının kısıtlanmasından aile hukukunda getirilmek istenen arabuluculuk sistemine, kadınların soyadı hakkından yargılama süreçlerine kadar Medeni Kanun ile elde ettiğimiz kazanımlara yönelik sistematik saldırılara tanık oluyoruz. Bu girişimler; ataerkinin hukuk yoluyla yeniden tesis edilme çabasından başka bir şey değildir. Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi olarak açıkça ilan ediyoruz: Kazanılmış haklarımız; hiçbir ideolojik tartışmanın malzemesi, hiçbir siyasi pazarlığın konusu yapılamaz! Bizim bir milim dahi geri adım atmaya niyetimiz yoktur. Kadın mücadelesi, yalnızca mevcut hakları korumak değil, bu hakları geliştirmek ve hayatın her hücrelerine yaymak için vardır. Bir asırlık bu kararlılıkla, haklarımızı savunmaya ve büyütmeye devam edeceğiz!

Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi olarak; sadece yasaların uygulayıcısı değil, toplumsal cinsiyet eşitliğinin de savunucusuyuz. 100 yıl önce bu yolu açan başta Gazi Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere, bu meşaleyi elden ele taşıyan, mücadeleyi tırnaklarıyla büyüten tüm öncü kadınlara sonsuz teşekkür ve minnetlerimizi sunuyoruz. Onların mirasını, ataerkiyle her alanda hesaplaşarak ve dayanışmamızı büyüterek geleceğe taşıyacağız.

Yaşasın Kadın Dayanışması, Yaşasın Tam Eşitlik Mücadelemiz! Türk Medeni Kanunu'nun 100. Yılı Kutlu Olsun!

Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi / 17.02.2026

LAİKLİK İLKESİ AĞIR KUŞATMA ALTINDA

BURSA BAROSU BAŞKANLIĞI BASIN AÇIKLAMASI

Bursa Barosu, laiklik ilkesinin Anayasaya konuluşunun yıldönümü nedeniyle "tüm devlet erklerinin, siyasal, sosyal kurumlarımızın laiklik ilkesine sahip çıkmasını hepimizin iyiliği için bir kere daha talep ediyoruz" açıklaması yaptı.

Açıklama şöyle:

"Cumhuriyetimiz kurulduktan sonra, 3 Mart 1924'de devrim yasalarıyla, Hilafet ile Şeriye ve Evkaf Vekâleti kaldırılmış ve Tevhidi Tedrisat Kanunu (eğitim birliği) ile yönetimin ve eğitimin laik niteliği ortaya çıkarılmıştır. Bu yasalar Cumhuriyet devrimlerinin bir nevi ön sözüdür. Devam eden süreçte medeni yasa, ticaret ve ceza yasalarının kabulü ve ardından 1928 yılında yapılan değişiklikle, "devlet dininin İslâm olduğu" ve Meclis'in görevleri arasında sayılan "ahkâmı şer'iyenin tenfizi" kurallarının Anayasa'dan çıkarılmasıyla da laik devletin temelini sağlamlaştırılması yolunda önemli bir adım atılmıştır. Tüm bu süreçlerin sonunda 5 Şubat 1937'de de lâiklik ilkesine Anayasa'da açıkça yer verilmiş ve devletin laik niteliği 1961 ve 1982 anayasalarında değişmez ve değiştirilmesi teklif edilemez hükümler arasında yerini almıştır.

Lâiklik, yalnızca din ve devlet işlerinin ayrılması değildir. Laiklik, bireyleri yurttaş olmaya taşımasının yanı sıra, duygu ve düşüncede, yönetim ve yaşamda, bilimsel yöntem ve akılcı yaklaşımları öngören bir dünya ve siyaset görüşü ile yaşam biçimini esas almaktadır. Lâik sistemde, devlet yönetimi, siyasal, toplumsal, hukuksal, ekonomik tüm alanlar, bilimsel bulgularla, çağdaş uygarlığın verilerine ve gereksinmelerine göre düzenlenmekte ve uygulanmaktadır.

Lâiklik aynı zamanda demokrasinin de olmazsa olmaz koşuludur. Demokrasi ancak, aydınlanma sürecini yaşayan ve dinsel baskıdan kurtulabilen toplumlarda gelişebilmektedir. O yüzden



siyasal iktidarın düzeni ve uygulamalarında dinsel inanç ve kurallar belirleyici olmamalı, dinsel öğretilerden bağımsız bir yönetim modeli oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.

Lâiklik tüm bunların yanı sıra kişisel veya siyasal çıkarları için dini sömünlere, eylem ve girişimlere karşı da tüm toplumu korumakta, kamusal yaşam ve devlet düzeninde, çağdaş akla, bilime, insan haklarına dayalı ilkelerin egemen olmasını sağlamaktadır.

Tüm bunlara rağmen ülkemizde son yıllarda, eğitimden siyasete, ekonomiden kadın haklarına kadar yaşamın her alanı için din referansları kullanılmakta, Anayasamızda yer alan laiklik ilkesi maalesef ki eylemli olarak açıkça ve kasten ihlal edilmektedir. Tüm bu kaygı verici talep, eylem ve işlemleri sık sık görmekte hatta birçok düzlemde bunun kötü sonuçlarını hep beraber yaşamaktayız.

Tüm bu sebeplerle; toplumdaki farklılıklardan kaynaklanan karışıklık ve çatışmaları önleyen, barış ve hoşgörü ortamında yaşama olanağını tanıyan, toplumsal sorunlara, adaletli, eşitlikçi, akılcı ve sağduyulu çözümler üretilmesini, düşüncenin başka düşünce ve inançlarla sınırlanamayacak biçimde özgürleşmesini sağlayan, hukuk devletinin, demokrasinin kilit taşı, tüm anayasal özgürlüklerin teminatı olan laiklik ilkesini zedeleyen yaklaşımlardan artık vazgeçilmesini, yakın coğrafyamızda laiklikten uzaklaşan toplumların nasıl bir karanlığa sürüklendiği gözden kaçırılmadan tüm devlet erklerinin, siyasal, sosyal kurumlarımızın laiklik ilkesine sahip çıkmasını hepimizin iyiliği için bir

kere daha talep ediyoruz.

Bu vesileyle lâiklik ilkesinin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na girişinin 89. yıldönümünü kutluyor ve bu ilkeye her şartta sahip çıkmaya ve aklın ışığı olan bu ilkeyi savunmaya devam edeceğimizi tüm kamuoyuna bir kere daha ilan ediyoruz."

KADINLAR VE ÇOCUKLAR KAPALI TARİKAT YAPILARININ KARANLIĞINA TERK EDİLEMEZ!



Kamuoyuna yansıyan bilgilere göre; bir tarikat yapılanması içinde kendisine cinsel saldırıda bulunduğu, cinsel saldırı failiyle zorla evlendirildiği ve küçük yaşta çocuğunun da aynı kişi tarafından istismar edildiğini dile getirerek güvenli bir yaşam ve adalet arayan F.N.Ç ile 8 yaşındaki kız yaşamını yitirmesi kamuoyunda haklı ve güçlü bir tepkiye yol açmıştır.

Yaşamını yitiren kadının hem kendisi hem de çocuğu için daha önce adli makamlara başvurduğu kamuoyuna yansımıştır. Bu nedenle olayın yalnızca bireysel bir trajedi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Kadınların ve çocukların korunmasına yönelik mekanizmaların zamanında ve etkili biçimde işletilip işletilmediği, gerekli önleyici tedbirlerin alınıp alınmadığı ve sorumlular hakkında etkin bir soruşturma yürütülüp yürütülmediği hususlarının tüm yönleriyle ortaya çıkarılması zorunludur.

Bu olay aynı zamanda, kapalı ve denetimsiz yapılar içerisinde kadınlara ve çocuklara yönelik istismar ve şiddet iddialarının uzun süredir kamuoyuna yansıdığı gerçeğini bir kez daha hatırlatmaktadır. Bu yapıların etkin biçimde denetlenmemesi, çocukların yaşam alanlarının ve eğitim süreçlerinin kamu otoriteleri tarafından yeterince izlenmemesi ve zorunlu eğitim çağındaki çocukların okula devam edip etmediğinin etkin biçimde takip edilmemesi kabul edilemez.

Çocukların eğitim hakkından mahrum bırakılması ve görünmez hale gelmeleri; kadınların ise kapalı ve denetimsiz yapılarda baskı, istismar ve şiddet riski altında yaşamaya zorlanmaları, Türkiye’de giderek sistematikleşen bir hak ihlali ve yapısal şiddet biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan, böylesine ağır bir olay yaşanmışken, ilgili bakanlık tarafından sorumluluğun yaşamını

yitiren anneye atfedildiği izlenimi doğurabilecek açıklamaların yapılması son derece sakıncalıdır. Kadınların ve çocukların maruz kaldıkları şiddet ve istismar vakalarında kamu otoritelerinin görevi mağdurları sorgulamak değil; onları korumak, gerekli önleyici tedbirleri almak ve sorumlular hakkında gecikmeksizin etkili işlemler yürütmektir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve yürürlükteki iç hukuk düzenlemeleri ile Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri, devletin kadınları ve çocukları şiddet ve istismardan koruma yükümlülüğünü açık biçimde ortaya koymaktadır. Anayasa’nın yaşam hakkı, kişi dokunulmazlığı ve çocukların korunmasına ilişkin hükümleri ile Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında devletin önleyici, koruyucu ve etkili soruşturma yürütme yükümlülüğü bulunmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı da devletlerin kadınları ve çocukları şiddet ve istismara karşı korumak için gerekli tüm tedbirleri alma ve ihlal iddialarını etkin biçimde soruşturma yükümlülüğünü açıkça ortaya koymaktadır.

Bursa Barosu Başkanlığı olarak; kadınların ve çocukların yaşam hakkını ve cinsel dokunulmazlığını korumanın devletin temel yükümlülüğü olduğunu bir kez daha hatırlatıyor, olayın tüm yönleriyle aydınlatılması, sorumluların ve ihmali bulunanların tespit edilerek haklarında gerekli işlemlerin yapılması ve benzer ihlallerin önlenmesi için koruma mekanizmalarının etkin biçimde işletilmesi gerektiğini vurguluyoruz. Sürecin takipçisi olacağımızı kamuoyuna saygıyla duyuruyoruz.

Bursa Barosu Başkanlığı

BURSA BAROSU KADIN HAKLARI MERKEZİ'NDEN 8 MART MESAJI:**SUSMUYORUZ, KORKMUYORUZ, İTAAT ETMİYORUZ!**

Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi (KHM), 8 Mart Dünya Kadınlar Günü nedeniyle "Bizim örgütlülüğümüz, sizin kutsadığınız o eşitsiz düzeninizden daha büyüktür" mesajı verdi. Bursa Barosu başkanlık makamındaki basın açıklaması öncesi Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, KHM tarafından hazırlanan ve "Bursa Barosu'nun insan haklarına dayalı, eşitlikçi ve yapısal ayrımcılıkla mücadeleyi esas alan hukuk anlayışının kamuoyuna açık ve bağlayıcı taahhüdü" olan politika belgesini imzaladı.

KHM Başkanı Av. Ceren İlgen Altıntaş "Bugün burada, haklılığını kuşanmış binlerce kadının ayak sesini, asırlık bir direnişin mirasını ve 8 Mart'ın o dinmeyen devrimci coşkusunu kalbimizde taşıyarak toplandık" diyerek başladığı açıklamada şunları söyledi:

8 MART SADECE TAKVİM YAPRAĞI DEĞİL

"Bizler; fabrikalardan kampüslere, adliye koridorlarından mutfaklara kadar hayatın her alanında emeği olanlar, tarihin akışını mücadelesi ile değiştirenleriz.

8 Mart, bizim için sadece bir takvim yaprağı değil; kadının eşitlik, özgürlük ve onur mücadelesinin yeryüzündeki en gür sesidir. 1857'de o dokuma tezgahlarının başında tutuşan isyan ateşi, bugün bizim gözlerimizde parlamaya devam ediyor. Bizler; o günün cesaretiyle kazandık, o günün inancıyla yasalara adımızı yazdırdık ve o günün ruhuyla dünyayı yerinden oynatacak güce sahip olduğumuzu biliyoruz. Yaşasın kadınların örgütlü mücadelesi, yaşasın 8 Mart!

SORUMLULARA SESLENİYORUZ!

Ancak bu coşkunun orta yerinde, hukukun ve vicdanın sesini yükseltmek, bakışlarımızı en keskin haliyle sorumlulara çevirmek zorundayız. Çünkü 2026 Türkiye'sinde, kazandığımız her hakkın üzerinde karanlık bir gölge dolaşiyor. sorumlulara sesleniyoruz: 2025 yılı boyunca bu topraklarda yüzlerce kadın katledilirken, her gün yeni bir "şüpheli ölüm" haberiyle sarsılırken, siz hangi "aile değerlerinden" bahsediyorsunuz? Sadece son 15 günde, biz bu metni hazırlarken bile aramızdan

koparılan kız kardeşlerimizin isimleri, sizin etkin işletmediğiniz koruma sisteminin en ağır faturasıdır. Şiddet bir kader değil, bir yönetim tercihidir! 6284 sayılı Kanun'u tartışmaya açanlar, İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme iradesi gösterenler, faillere ideolojik bir konfor alanı sunanlar ve yargı paketlerinde kadın haklarını pazarlık konusu yapanlar; bu yıkımda payınız olduğunu biliyoruz. Kadınlar en güvenli olması gereken yerlerde öldürülürken sizin sessizliğiniz, en gürültülü suç ortaklığınızdır!

ÖRGÜTLÜLÜĞÜMÜZ EŞİT DÜZENİNİZDEN DAHA BÜYÜK

Artık sabrımız da, vaktimiz de tükendi. Biz hukukçular, bir kadının daha isminin siyah bir şeritle anılmadığı bir ülke kurana dek durmayacağız. Bu

mücadele; ne bir lütfü beklentisidir ne de bir geri çekilmedir. Bu mücadele; Narin'in yarım kalan oyununun, İkbâl'in elinden alınan geleceğinin, öğrencilerinin kalbinde yaşayan Fatma Nur Çelik öğretmenin ve henüz

hayatın başında annesiyle birlikte hayattan koparılan Fatmanur Çelik ile kızı Hifa İkrân'ın ve ismini sayamadığımız binlerce kadının vasiyetidir. Failleri cezasızlıkla ödüllendiren, yargılama süreçlerini mağdur aleyhine uzatan zihniyete karşı; her adliye koridorunda, her duruşma salonunda birer set gibi duracağız.

Bizim hukuk mücadelemiz, sizin barikatlarınızdan daha güçlü; bizim örgütlülüğümüz, sizin kutsadığınız o eşitsiz düzeninizden daha büyüktür.

ASLA VAZGEÇMİYORUZ!

Biz kadınlar, birbirimizin yurduyuz. Yan yana durduğumuzda yıkılmayacak hiçbir duvar, aydınlatamayacağımız hiçbir karanlık yok. Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi olarak bir kez daha haykırıyoruz: Haklarımızdan da, hayatlarımızdan da, birbirimizden de asla vazgeçmiyoruz! Eşit ve özgür bir dünya kurulana kadar bu isyan, bu coşku ve bu direniş bitmeyecek. Susmuyoruz, korkmuyoruz, itaat etmiyoruz! Yaşasın-Kadın Dayanışması!"



EĞİTİCİ EĞİTİMİNİ TAMAMLAYANLARA SERTİFİKA

Bursa Barosu'nun 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü programı kapsamında Kadın Hakları Merkezi Eğitici Eğitimi'ni tamamlayan avukatlara sertifikaları, BAOB Av. Özgür Aksoy Konferans Salonu'nda düzenlenen törenle verildi. KHM eğitimcilerine sertifikaları Bursa Barosu Başkan

Yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin, Sayman Av. Nilay Parlar, Osmangazi Kadın Meclisi Başkanı Sevgi Baysal, eğitici eğitmeni Av. Murat Özdemir ve Girne Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Doç. Dr. Eylem Ümit Atılğan tarafından verildi.



KADIN CİNAYETLERİ VE YARGIDA İŞBİRLİKÇİ ERKEKLİK: HAKSIZ TAHRİK İNDİRİMİ

Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi'nce 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü nedeniyle düzenlenen etkinliklerden biri de "Kadın Cinayetleri Ve Yargıda İşbirlikçi Erkeklik: Haksız Tahrik İndirimi" başlıklı söyleşi oldu. Bursa Barosu BAOB Av. Özgür Aksoy Konferans Salonu'nda gerçekleştirilen söyleşinin konuğu ise Girne Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Doç. Dr. Eylem Ümit Atılğan'dı. Katılımcı avukatların 4 saat boyunca dikkatle dinlediği ve sorularıyla katıldığı söyleşinin sonunda Bursa Barosu Saymanı Av. Nilay Parlar, Eylem Ümit Atılğan'a anı plaketi verdi. Söyleşiyi Bursa Barosu Başkan Yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin, yönetim kurulu üyeleri Av. Gülender Adıgüzel Özcan ve Av. Özen Dağdeviren de izledi.



BURSA BAROSU'NUN "İLHAM VEREN KADINLAR" ÖDÜLÜ BU YIL MİGROS DEPO İŞÇİSİ KADINLARIN

Bursa Barosu'nun 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Gününe özel "İlham Veren Kadınlar" ödülü bu yıl, direnişçi Migros kadın işçilerine verildi.

Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi'nce düzenlenen 8 Mart etkinlikleri kapsamında, BAOB Av. Özgür Aksoy Konferans Salonu'nda tören düzenlendi.

Törende Migros depo işçisi kadınlara neden bu ödülün verildiğini açıklayan Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun imzalı yazıyı başkan yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin okudu.

"Sayın Migros Depo İşçileri Kadınlar, Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezi olarak, her yıl 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kapsamında düzenlediğimiz etkinlikte, toplumsal hayatta iz bırakan ve mücadeleleriyle umut olan kadınlara 'İlham Veren Kadınlar' Ödülünü takdim ediyoruz. Bu yıl bu anlamlı ödülü; emeğin görünmeyen yüzünü görünür kılan, çalışma hayatındaki eşitsizliklere, güvencesizliğe ve haksızlıklara karşı kararlılıkla ses yükselten Migros Depo İşçileri Kadınlara sunmaktan onur duyuyoruz.

Sizler; emeğin, alın terinin ve dayanışmanın simgesi oldunuz. Çalışma koşullarındaki adaletsizliklere karşı gösterdiğiniz cesaret, hak arama özgürlüğünün demokratik bir toplumun vazgeçilmez unsuru olduğunu bir kez daha hatırlattı. Kadın emeğinin değersizleştirilmesine karşı duruşunuz, yalnızca kendi haklarınız için değil; tüm emekçi kadınlar için umut ve güç kaynağı olmuştur.

Direnişiniz; kadınların bir araya geldiğinde nasıl güçlü bir dayanışma ağı kurabildiğini, kararlılık ve kolektif bilinçle hak mücadelesinin nasıl büyüdüğünü göstermiştir. Evde, işte, sokakta ve yaşamın her



alanında var olma mücadelesi veren kadınların sesi oldunuz. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nün tarihsel kökeni, kadın işçilerin ağır ve güvencesiz çalışma koşullarına karşı yükselttikleri direnişe dayanmaktadır. Bugün sizlerin ortaya koyduğu hak mücadelesi de, o tarihsel direnişin

günümüzdeki güçlü bir yansımasıdır. 8 Mart yalnızca bir anma günü değil; emeğin sömürsüne, eşitsizliğe ve adaletsizliğe karşı kadınların kolektif iradesinin sembolüdür. Bu anlamda, sizlerin kararlı duruşu, 8 Mart'ın ruhunu yaşatan ve geleceğe taşıyan bir mücadele örneği olarak tarihteki yerini almaktadır. Hak arama iradeniz, eşitlik talebiniz ve adalet arayışınızla yalnızca bugünü değil, yarını da şekillendiren bir örnek ortaya koydunuz. Bu duruşunuz, kadınların toplumsal yaşamın her alanında özne olduğunun en güçlü göstergelerinden biridir.

Bursa Barosu Başkanlığı olarak, takdire değer bulduğumuz çabalarınız nedeniyle sizleri onurlandırmak istedik. Mücadelenizin ve çabalarınızın bir ödülü olarak sizlere bu beratı takdim ediyor, yaşam boyu başarı diliyoruz. Mücadelenizin, kadınların eşitlik ve adalet arayışına ışık olmaya devam edeceğine inanıyor; sizleri saygıyla selamlıyoruz."

Bursa Barosu Saymanı Av. Nilay Parlar, yönetim kurulu üyeleri Av. Gülender Adıgüzel Özcan ile Av. Özen Dağdeviren'in de katıldığı törende kadın işçiler de kısa birer konuşmayla kadın işçi olarak yaşadıklarını anlatıp, bu ödüle değer gördükleri için teşekkür ettiler.



KOCAELİ'DEKİ İŞ CİNAYETİ DAVASINI TAKİP ETTİK

Kocaeli Dilovası'nda üçü çocuk 7 işçinin yaşamını yitirdiği fabrika yangını davasının ilk duruşması 24 Mart'ta görülmeye başlandı. Duruşmalar, Kandıra Kapalı Cezaevi duruşma salonunda gerçekleştirildi. Duruşmanın ilk gününe Bursa Barosu Genç Yönetim Kurulu Üyesi Av. Kardelen Akgün; ikinci gününe ise Bursa Barosu Yönetim Kurulu Üyesi Av. Gülender Adıgüzel Özcan ve Av. Kardelen Akgün katıldı. 16 sanığın yargılandığı dosyada 8 sanık tutuklu yargılanmakta olup, duruşmada şuana kadar 6 sanığın savunması alındı. Duruşmaya ertesi gün devam edilmek üzere ara verildi.

"ŞEHİRDE EŞİT ADIMLAR" KADIN ÇALIŞTAYI



Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, yönetim kurulu üyesi Av. Gülender Adıgüzel Özcan ve KHM Başkanı Av. Ceren İlgen Altuntaş, Bursa Barosu Kadın Hakları Merkezinin düzenleyicilerinden olduğu Osmangazi Belediyesi'nin ev sahipliğinde gerçekleştirilen Bursa Kadın Çalıştayı'nın açılışına katılarak açılış konuşması yaptılar. 28-29 Mart 2026 tarihlerinde gerçekleştirilen "Şehirde Eşit Adımlar: Kadın Çalıştayı"nda; yerel yönetim politikaları kadın perspektifiyle ele alındı ve somut stratejiler geliştirildi. Sivil

toplum kuruluşları, kooperatifler, meslek odaları ve siyasi parti temsilcilerinin katılımıyla üretilen söylemler yazılı çıktıya dönüştürüldü.

Organizasyon Komitesi'nde Av. Bilgen Şentürk, Av. Ayşe Simge Demir Okuroğulları, Av. Gülender Adıgüzel Özcan, Av. Ceren İlgen Altuntaş yer alırken, raportörler de Av. Ayşe Güçlü, Av. Müjde Kaya, Av. Kardelen Akgün, Av. Zeynep Yazıcı, Av. Sinem Tinni Karakız, Av. Ceyda Altuntaş, Av. Nazlıcan Civelek, Av. Ebru Yıldız, Av. Buse Karatağ, Av. Aybüke Çakırel'di. Çalıştaya Av. Zeynep Pınar Yılmaz, Av. Tuğçe Adıgüzel ve Av. Buket Gülçin Özel de katıldı.





CAN ATALAY BELGESELİ "MÜCADELE, CESARET, UMUT VE ADALET"

Av. Can Atalay'ın arkadaşları ve meslektaşları tarafından hazırlanan, yönetmenliğini Zeynep Erpamir ve Volkan Evcim'in yaptığı "Mücadele, Cesaret, Umut ve Adalet" üst başlıklı

Şerafettin Can Atalay Belgeseli-Öykü İçinde Öykü" Bursa Barosu Av. Özgür Aksoy Salonu'nda gösterildi. Gösterimi Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun ile yönetim kurulu üyeleri ve avukatlar izledi.



HAKLARIMI BİLİYORUM HAKLARIMLA BÜYÜYORUM

Bursa Barosu Çocuk Hakları Merkezi ve Mudanya Rehberlik Araştırma Merkezi işbirliğiyle "Haklarımı Biliyorum Haklarım La Büyüyorum" okullar çalışması kapsamında Turhan Tayan Anadolu Lisesi, Güzelyalı Anadolu Lisesi, Mudanya Dörtçelik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Mudanya Şehit Cüneyt Bursa Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi, Sami Evkuran Anadolu Lisesi, Mudanya Turizm Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ahmet Rüştü Anadolu Lisesi, Mudanya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi(Sağlık Meslek Lisesi), Mudanya Erkek İmam Hatip Lisesi, Şehit Köksal Kaşaltı İmam Hatip Ortaokulu'nda eğitimler verildi. Bursa Barosu Çocuk Hakları Merkezi üyesi avukatlar tarafından şubat ayında 33 oturumda öğrencilere hakları anlatıldı.





ÇOCUKLARLA FİLM İZLEDİK

Bursa Barosu
Çocuk
Hakları
Merkezi ve Sosyal
Etkinlikler
Komisyonu
"Zootropolis 1"
isimli film izleme
etkinliği düzenledi.

KADINLARIN VE KIZ ÇOCUKLARININ HAKLARA ERİŞİMİ: HUKUKİ VE PSİKOSOSYAL MEKANİZMALAR

8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinlikleri kapsamında, Nilüfer Belediyesi işbirliğiyle düzenlenen "Kadınların ve Kız Çocuklarının Haklara Erişimi: Hukuki ve Psikososyal Mekanizmalar" paneli gerçekleştirildi. Kadın Hakları Merkezi adına Av. Ceren İlgen Altuntaş ve Çocuk Hakları Merkezi adına Av. Zeynep Yazıcı'nın ve Nilüfer Belediyesi Eşitlik Biriminden Klinik Psikolog Özlem Akdağ'ın katkılarıyla yer aldığı panelde; kadın hakları mücadelesinde hukuki süreçlerin önemi ve toplumsal eşitlik yolunda atılması gereken adımlar paylaşıldı.



ÇABA PROJESİ İÇİN BURSA BAROSU ÇHM'DEN YOĞUN ÇABA!

UNICEF, Avrupa Birliği ve Türkiye Barolar Birliği işbirliği ile yürütülen "Çocuk Haklarının Geliştirilmesi, Korunması ve İzlenmesi Konusunda Avukatların ve Baroların Kapasitelerinin Güçlendirilmesi (ÇABA) Projesi" kapsamında Antalya'da 26-27-28 şubat tarihlerinde düzenlenen eğitime Bursa Barosu Çocuk Hakları Merkezi adına, Av. Büşra Rana Güven, Av. Cansu Aktemur, Av.

Mine Altınsoy ve Av. Seda Şat katıldı. Aynı zamanda ÇABA projesi kapsamında Av. Neslihan Aktosun ve Av. Engin Bakırburç eğitimci olarak yer aldı. Aktosun ve Bakırburç 10-11 Şubat 2026 tarihlerinde Kocaeli'de düzenlenen Marmara bölge toplantısında da Marmara bölgesindeki baroların çocuk hakları merkez ve komisyonlarının faaliyetlerine dair sunum yaptı.





İMAMOĞLU DAVASI'NA İLİŞKİN GÖZLEM VE TESPİTLER RAPORLAŞTIRILACAK

Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun, yönetim kurulu üyeleri Av. Müberra Gülen Aydın, Av. Tolga Polat, Av. Özen Dağdeviren ve yönetim kurulu genç temsilcilerinden Av. Metin Gökalp ile birlikte Ekrem İmamoğlu'nun, 105'i tutuklu toplam 417 sanıkla birlikte yargılanmasına başlanan davayı

takip için 9 Mart 2026 tarihinde Silivri Cezaevi Yerleşkesi 1 nolu duruşma salonundaydı. Öztosun, yönetim kurulu üyesi Av. Atakan Arar ve Av. Metin Gökalp ile 17 Mart'taki duruşmayı da izledi. Bursa Barosu heyeti takip ettiği duruşmalara ilişkin tespit ve gözlemlerine ilişkin raporu daha sonra kamuoyu ile paylaşacak.



İMAMOĞLU EYLEMİ YARGILAMALARI SÜRÜYOR

İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanının tutuklanması sonrası demokratik haklarını kullanarak Bursa'daki eylemlere katıldıkları için haklarında dava açılan, aralarında Av. Ahmet Keskin'in de bulunduğu 11 kişinin yargılanmasına Bursa 26.Asliye Ceza Mahkemesinde

devam edildi. Davanın 20 Şubat 2026 tarihli duruşmasına Bursa Barosu Başkan Yardımcısı Av. Aslı Evke Yetkin, yönetim kurulu üyeleri Av. Tolga Polat ve Av. Atakan Arar ile Bursa Barosu Avukat Hakları Merkezi ve İnsan Hakları Komisyonu üyesi avukatlar katıldı.

Bursa Barosu Tüketici Hakları Komisyonu:

SOSYAL DEVLETİN GEREĞİ OLARAK ELEKTRİK, SU VE DOĞALGAZ FATURALARINDA DEVLET DESTEĞİ ARTIRILMALIDIR

15 Mart Dünya Tüketiciler Günü nedeniyle basın açıklaması yapan Bursa Barosu Tüketici Hakları Komisyonu, elektrik, su ve doğal gaz aboneliklerindeki devlet desteklerinin artırılmasını istedi.



Komisyonu başkanı Av. Okan Özkaya ve komisyon üyeleri Av. Veysel Tayyar ve Av. Utku Gül, Bursa Barosu başkanlık makamında basın açıklaması yaptı. Açıklamayı Özkaya okudu. Açıklamanın ilk bölümünde Türkiye’de tüketici haklarına yönelik yasal düzenlemeler ve uygulamalardan bahsedildi. “Gelişen teknolojik imkanlar, artan tüketim harcamaları ve bireysel kredi kullanımının yaygınlaşması, alıcılarla satıcıları daha sık karşı karşıya getirmekte ve çözümlenemeyen tüketici sorunlarının sayısı her geçen gün artmaktadır” denilen açıklama şöyle devam etti:

UYUŞMAZLIK MİKTARI ÖNEMLİ!

“Tüketiciler maruz kaldıkları mağduriyetleri giderirken uyuşmazlıkların miktarlarına dikkat etmelidir. 2026 yılı için 186.000,00-TL (yüzseksenaltıbin) altında bulunan uyuşmazlıklarda, il veya ilçe tüketici hakem heyetleri görevlidir. Bu miktarı aşan durumlarda ise tüketici mahkemeleri yetkilidir.

Tüketicilerimizin hak kaybı yaşamamaları adına bu

limitlere dikkat etmeleri gerekmektedir. Tüketici mahkemesi görev alanına giren konularda arabuluculuk başvurusu yapma gibi dava şartları da olabileceğinden tüketicilerimizin hak kayıplarına uğramamaları adına avukatlardan hukuki

destek almalarını tavsiye ederiz.”

DEVLET DESTEĞİ ARTIRILMALIDIR!

Ülkemizde tüketicinin korunmasına yönelik düzenlemelerin geçmişinin Osmanlı dönemine dek uzandığı hatırlatılan açıklamada milyonlarca tüketiciyi ilgilendiren bir soruna dikkat çekildi:

“Hemen hemen her gün enerji fiyatlarında artış yaşanmaktadır. Yılbaşından itibaren elektrik faturalarındaki devlet desteği düşürülmüştür. Akaryakıt nakliye maliyetlerinin artması sebebiyle tüketim ürünleri de artış göstermiştir. Tüm bunların en büyük etkilerini de tüketiciler hissetmektedirler.

Tarihten alınan miras ve sosyal hukuk devleti olmanın gereği olarak elektrik, su ve doğal gaz aboneliklerindeki devlet desteklerinin artırılması, benzeri devlet desteklerinin akaryakıt sektöründe de uygulanması, gün aşırı yapılan akaryakıt zamlarını kontrol altında tutacak önlemler alınması gibi tüketicinin haklarını gözetken adımlar atılması noktasında devlete çağrıda bulunmaktayız.”

CMK

OCAK-ŞUBAT AYLARI EĞİTİMLERİ

Bursa Barosu CMK Eğitim ve Koordinasyon Merkezi CMK eğitimlerine devam ediyor. 2026 yılının ilk eğitimi U masa düzeninde interaktif ve uygulamaya yönelik olarak 17-18 Ocak 2026 tarihlerinde iki tam gün olarak Bursa Barosu

Baroevi'nde gerçekleştirildi. 24-25 Ocak ve 31 Ocak - 01 Şubat 2026 tarihlerinde iki tam gün eğitim verildi. Şubat ayı eğitimleri de 7-8 Şubat ve 14-15 Şubat tarihlerinde gerçekleştirildi.



Bursa Barosu Türk Müziği Korosu, Filiz Başbüyük şefliğinde "Mazideki Şarkılar" başlığı altındaki konserini dün akşam Tayyare Kültür Merkezi'nde verdi. Salonu dolduran izleyiciler arasında Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun ile yönetim kurulu üyeleri de vardı. Öztosun, konser sonunda Şef Filiz Başbüyük ile konserin sunumunu üstlenen Melahat Perihan Öztürk'e çiçek verdi. Başkan Öztosun, koro arasında katılarak son şarkıya eşlik etti.

MAZİDEKİ ŞARKILAR



KUPA BAŞKANA TESLİM EDİLDİ

Adana Barosu'nca düzenlenen "5 Ocak Kurtuluş Kupası Avukat Spor Oyunları"nı üçüncü olarak tamamlayan Bursa Barosu Kadın Voleybol Takımı, kupayı Bursa Barosu Başkanı Av. Metin Öztosun'a teslim etti. Teslimde, genel sekreter Av. Yener Poroy da yer aldı. Turnuvada takım oyuncularından Hilal Karalı da en iyi smaçör seçilmişti.

"BİLİŞİM SUÇLARININ İŞLENMESİ SURETİYLE ELDE EDİLEN MENFAATİN BULUNDUĞU HESABIN ASKIYA ALINMASI VE ELKOYMA" KORUMA TEDBİRİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİMİZ

Av. Doç. Dr. Şaban Cankat TAŞKIN

(Bu deneme yazısı 26.02.2026 günü ilk olarak aşağıdaki linkte yayınlanmıştır. Bilimsel atıfların aşağıda belirtilen linke yapılması gerekir)
<https://sctaskin.blogspot.com/2026/02/bilisim-suclarnn-islenmesi-suretiyle.html>

Kamuoyunda 11. Yargı Paketi olarak adlandırılan 7571 sayılı "Türk Ceza Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 25 Aralık 2025 Perşembe günü 33118 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

7571 sayılı Kanun'un 22'nci maddesiyle 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'na (CMK) "Bilişim suçlarının işlenmesi suretiyle elde edilen menfaatin bulunduğu hesabın askıya alınması ve elkoyma" başlıklı 128/A maddesi eklenmiştir. Getirilen hüküm şöyledir:

"Bilişim suçlarının işlenmesi suretiyle elde edilen menfaatin bulunduğu hesabın askıya alınması ve elkoyma

MADDE 128/A- (Ek:24/12/2025-7571/22 md.)

(1) Türk Ceza Kanununda yer alan;

- Nitelikli hırsızlık (madde 142, fıkra iki, bent e),
- Nitelikli dolandırıcılık (madde 158, fıkra bir, bent f ve l),
- Banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması (madde 245),

suçlarının işlendiği hususunda makul şüphe bulunması halinde banka, ödeme hizmeti sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısı nezdinde veya bunlar aracılığıyla yapılan ya da yapılmaya teşebbüs edilen işlemlere konu suçta kullanılan her türlü hesabın kırk sekiz saate kadar askıya alınmasına ilgili

CMK 128/A maddesi yürürlükten kaldırılmalıdır. Zira hem ciddi hak ihlallerine sebep olabilir hem de Anayasa'ya pek çok bakımdan aykırıdır. Zaten CMK 128 varken 128/A maddesine bu şekliyle ihtiyaç da yoktur.

banka, ödeme hizmeti sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısı tarafından karar verilebilir.

(2) Askıya alma işlemi ve hesap hareketleri, ilgili malî kurum tarafından tüm bilgi ve belgelerle birlikte derhal Cumhuriyet başsavcılığına bildirilir. Askıya alma işlemi ayrıca hesap sahibine de bildirilir.

Hesap sahibi, askıya alma işleminin kaldırılması için Cumhuriyet başsavcılığına başvurabilir. Cumhuriyet savcısı, başvuru hakkında yirmi dört saat içinde karar verir.

(3) Askıya alma işlemi tamamlanmadan suça konu menfaatin başka bir malî kuruma transfer edildiğinin tespit edilmesi halinde bu durum, askıya alma işleminin yapılabilmesi için banka, ödeme hizmeti sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısı tarafından ilgili malî kuruma gecikmeksizin bildirilir.

(4) Birinci fıkra uyarınca malî kurum tarafından askıya alınan veya Cumhuriyet savcısının yazılı emri üzerine askıya alınan hesapta bulunan suça konu menfaate hâkim kararı üzerine veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısının yazılı emriyle askıya alma süresi içinde el konulabilir. Hâkim kararı olmaksızın yapılan elkoyma işlemi yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını elkoymadan itibaren kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde el –koyma kendiliğinden kalkar. Bu madde hükümlerine göre elkoyma işlemi yapılabilmesi bakımından 128 inci maddede belirtilen rapor alma şartı aranmaz.

(5) El konulan suça konu menfaat, suçtan zarar gören mağdura ait olduğunun anlaşılması halinde soruşturma veya kovuşturma evresinde sahibine iade edilir.

(6) Bu madde uyarınca askıya alma işlemine karar veren gerçek ve tüzel kişiler, hukukî bakımdan sorumlu tutulmaz.

(7) Yürütülen bir soruşturma veya kovuşturma kapsamında Cumhuriyet savcısı, hâkim veya mahkeme tarafından banka, ödeme hizmeti sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısından istenen bilgi veya belgenin on gün içinde fiziki veya elektronik ortamda gönderilmesi zorunludur. İstenecek bilgi veya belgenin gönderilmemesi ya da eksik gönderilmesi halinde Cumhuriyet savcısı tarafından ilgili banka, ödeme hizmeti sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısına elli bin Türk Lirasından üç yüz bin Türk Lirasına kadar idarî para cezası verilir". Koruma tedbirleri açısından kanunilik ilkesinin varlığı kabul edilir. Bilişim suçlarının işlenmesi suretiyle elde edilen menfaatin bulunduğu hesabın askıya alınması ve elkoyma tedbiri kanunla getirildiği için yeni bir koruma tedbiridir. Kanunun kabul edildiği 24.12.2025 tarihinden itibaren hukukumuzda

"hesabın askıya alınması" adlı yeni bir koruma tedbiri ihdas edilmiştir.

Maddeye göre Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) yer alan nitelikli hırsızlık (TCK 142/2-e), nitelikli dolandırıcılık (TCK 158/1-f ve l), banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması (TCK 245) suçlarının işlendiği hususunda makul şüphe bulunması halinde banka, ödeme hizmeti sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısı nezdinde veya bunlar aracılığıyla yapılan ya da yapılmaya teşebbüs edilen işlemlere konu suçta kullanılan her türlü hesabın kırk sekiz saate kadar askıya alınmasına ilgili banka, ödeme hizmeti sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısı tarafından karar verilebilecektir (CMK 128/A, fıkra 1). Askıya alma işlemi ve hesap hareketleri, ilgili malî kurum tarafından tüm bilgi ve belgelerle birlikte derhal Cumhuriyet başsavcılığına bildirilir. Askıya alma işlemi ayrıca hesap sahibine de bildirilir. Hesap sahibi, askıya alma işleminin kaldırılması için Cumhuriyet başsavcılığına başvurabilir. Cumhuriyet savcısı, başvuru hakkında yirmi dört saat içinde karar verir.

Kanun koyucu, hükmü elkoymanın özel bir görünümü olarak düzenlemiştir. Hatta düzenlemenin kanundaki yeri, numaralandırılması ve düzenleniş şekli gözetildiğinde, CMK'nın 128'inci maddesindeki "Taşınmazlara, hak ve alacaklara elkoyma" koruma tedbirinin özel bir görünümü olduğu da ifade edilebilir. Nitekim, aşağıda değerlendirildiği üzere, hüküm yazılış şekli itibarıyla ciddi hukuka aykırılıklar içermektedir. Tahmin ediyorum ki hüküm uygulamada da ciddi sorunlara yol açacak ve özellikle kişilerin mülkiyet haklarıyla özel hayatlarının gizliliğini ciddi şekilde ihlal edecektir.

Kanun koyucunun suç tipleriyle mücadele etme bakımından birtakım önlemler alması, bazı koruma tedbirlerine hükmetmesi mümkündür. Ne var ki bunu yaparken koruma tedbirlerinin temel özelliklerinden olan "kanunla düzenlenmiş olma", "geçici olma", "araç olma" kurallarına uyması gerekir. Öte yandan bir koruma tedbirinin uygulanması için "gecikmede tehlike bulunması", "görünüşte haklılık", "ölçülülük" ve "şüphenin belli bir yoğunlukta bulunması" şeklideki ön şartların birlikte gerçekleşmiş olması da gerekir. Öncelikle ifade etmeliyiz ki CMK'daki koruma tedbirlerinde ya delilin kaybolması ya da şüpheli veya sanığın kaçmaması amaçlanır. Bu nedenle koruma tedbirlerinin muhatabı ya suça konu olan eşya yahut varlık ya da şüpheli veya sanıktır. Ancak eşya veya varlığın şüpheliye veya sanığa ait olması gerekir. Nitekim koruma tedbirlerini düzenleyen CMK'nın 90 ile 140/A maddelerinin yazılış şekillerine bakıldığında koruma tedbirlerinin ya şüpheli yahut sanığın ya da şüpheli yahut sanığın kullandığı

suç eşyasına ya da varlığına yönelik uygulandığı görülmektedir.

Ne var ki 128/A maddesinde bu ana kuraldan sapılarak, hesap sahibinin hesabına askıya alma işlemi uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu durum, koruma tedbirlerinin şüpheli veya sanığa karşı uygulanması yönündeki temel kurala ve ilkeye aykırıdır. Hesabına eft veya havale geçilen ya da kripto varlık gönderilen mağdurum olayla hiç ilgisi olmayabilir. Bu durumda olayla hiç ilgisi olmayan mağdur, sadece hesabına gönderilen bir varlıktan ötürü mağdurun hesapları (üstelik de herhangi bir hakim ya da savcı kararına gerek olmadan) askıya alındığı için mülkiyet hakkı ihlal edilmektedir. Düzenleme bu yönüyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) Ek 7 Numaralı Protokolüne de aykırıdır.

Kanun koyucunun bu işlemi "askıya alma" olarak değerlendirmesi, teknik olarak elkoyma ile aynı sonuçlara yol açan işlemin, aslında bir tür elkoyma olduğu gerçeğini değiştirmez. Zira, önemli olan bir işleme verilen ad değil, işlemin doğurduğu hukuki sonuçtur.

Kanun koyucunun mağdura bu işleme karşı savcıya itiraz hakkı tanınması yeterli bir güvence sayılamaz. Zira savcı hüküm makamı değildir. Koruma tedbirine karar vermek veya bu kararlara itirazı değerlendirmek hakim işidir. Ancak bazı hallerde koruma tedbirlerine, gecikmede sakınca varsa savcı emri ile karar verilip, bu emir hakim onayına sunulabilir. Ne var ki hiçbir hakim kararı veya savcı emri olmadan bir koruma tedbirine karar verilmesi koruma tedbirlerindeki ölçülülük ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

Koruma tedbirlerinin uygulanması için, uygulanacak tedbirin niteliğine göre kanun koyucu tarafından şüphe dereceleri belirlenmiştir. Hesabın askıya alınması tedbirinin uygulanması için de CMK 128/A-1 ile "makul şüphe" esas aranmıştır. Makul şüphe, somut olaylar karşısında sıradan kişilerin duyduğu şüphe olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle makul şüphe, bireyin suç işlemiş olabileceği konusunda, objektif bir gözlemciyi ikna etmeye yeterli olgu ve bilgilerin bulunmasıdır.

Örneğin arama ve elkoyma koruma tedbirinde öngörülen makul şüphelinin varlığını hakim veya gecikmede sakınca bulunan hallerde, sonradan hakim onayına sunulması kaydıyla savcı takdir etmektedir. Oysa hesabın askıya alınması tedbirindeki makul şüpheye mali kurum karar verebilecektir. Bu durum koruma tedbirlerindeki ölçülülük ilkesine aykırıdır.

128/A ile bırakın hakim kararını, mülkiyet hakkı

gibi ciddi bir konuda savcıya dahi yetki verilmemiş, makul şüphelinin oluşturulmasını tayin edecek (nasıl tayin edilecekse) banka, ödeme hizmeti sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısına koruma tedbirini uygulama yetkisi tanınmıştır. Bu karara karşı da savcıya itiraz edilmesi öngörülmüştür. Düzenleme, mülkiyet hakkının keyfi şekilde ihlal edilmesi tehlikesini barındırmaktadır. Hesabın askıya alınması tedbiri taşınmazlara, hak ve alacaklara elkoyma koruma tedbirinin özel bir görünümü olduğu halde, CMK 128'de kuvvetli şüphe aranırken, CMK 128/A'da makul şüphelinin aranması da tedbirin uygulanması bakımından bir çelişki oluşturmaktadır. Oysa hem CMK 128, hem 128/A'daki korunan haklar mülkiyet hakkıyla yakın ilişki içerisindedir. Bu nedenle makul şüphe ile mülkiyet hakkının ihlaline yol açabilecek olması nedeniyle getirilen düzenlemenin doğru olmadığını düşünüyoruz.

Diğer taraftan mağdurun itiraz hakkı düzenlemenin dördüncü fıkrası ile fiilen de işlemez hale gelmektedir. Zira dördüncü fıkrada "*Birinci fıkra uyarınca malî kurum tarafından askıya alınan veya Cumhuriyet savcısının yazılı emri üzerine askıya alınan hesapta bulunan suça konu menfaate hâkim kararı üzerine veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısının yazılı emriyle askıya alma süresi içinde el konulabilir. Hâkim kararı olmaksızın yapılan elkoyma işlemi yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını elkoymadan itibaren kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde elkoyma kendiliğinden kalkar. Bu madde hükümlerine göre elkoyma işlemi yapılabilmesi bakımından 128 inci maddede belirtilen rapor alma şartı aranmaz*" denerek ilk fıkradaki 48 saate kadar askıya alma işleminin savcının talebi ve hakim karar ile (ya da gecikmede sakınca bulunan hallerde savcının emirinin hakim onayına sunulması kaydıyla) elkoymaya dönüşebileceği öngörülmüştür. Bu durumda ikinci fıkra ile hesap sahibine, etkisiz de olsa, tanınan itiraz olanağı aslında fiilen de işlemez hale getirilmiştir. Çünkü, dördüncü fıkradaki elkoyma usulü de kural olarak ilk fıkradaki 48 saatlik askıda tutma işlemi ile aynı süre içerisinde yapılmalıdır. Bu da hesap sahibinin itirazını fiilen kullanılamaz hale getirmektedir. Kaldı ki dördüncü fıkra gereğince verilen elkoyma kararına karşı kanunda mağdura itiraz imkanı da tanınmamıştır. Bu durumda mağdur (hesap sahibi) hak arama hürriyetinden yoksun kalabilecektir. Ne var ki hesap sahibinin "ilgili" sıfatıyla CMK 267 vd hükümlerine göre itiraz yoluna başvurabilmesinin mümkün olduğunu düşünüyoruz. Düzenlemede "*Bu madde hükümlerine göre elkoyma işlemi yapılabilmesi bakımından 128 inci maddede belirtilen rapor alma şartı aranmaz*" denerek,

CMK'nın 128'inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesindeki teminat da ortadan kaldırılmıştır. Gerçekten de CMK 128/2.c.son'da taşınmaz hak ve alacaklarına elkoyma işleminin gerçekleştirilebilmesi için en geç üç ay (bu süre gerektiğinde iki ay daha uzatılabilir) içerisinde, el konulacak hak ve alacağın niteliğine göre Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK), Hazine Müsteşarlığı ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumundan (HMKGK), suçtan elde edilen değere ilişkin rapor alınması şartı getirilmiştir. Oysa Bilişim suçlarının işlenmesi suretiyle elde edilen menfaatin bulunduğu hesabın askıya alınması ve elkoyma koruma tedbirinin uygulanması sırasında, BDDK veya MASAK'tan rapor alma şartı dahi getirilmemiştir.

Kanun koyucu tedbirin daha çabuk uygulanmasını ve mağduriyetlerin azaltılmasını düşünmüş olabilir. Ne var ki uzman bir kuruldan rapor alınmadan tedbire başvurmak hukukta çabukluğu sağlasa dahi hukuk devletinin temel ilkelerinden olan "hukuk güvenliği" ilkesini ciddi şekilde zedelemektedir.

Öte yandan hesabın askıya alınması, hemen ardından elkoyma ile sonuçlanabileceği için, esasen tedbirin CMK 128'deki taşınmazlara, hak ve alacaklara elkoyma koruma tedbirinin özel bir görünümü olarak tanımlamak mümkündür. Ne var ki CMK 128/A'daki "hesabın askıya alınması" koruma tedbiri, diğer koruma tedbirlerinden farklı olarak hakim veya gecikmede sakınca bulunan hallerde savcı tarafından değil, banka, ödeme hizmet sağlayıcısı veya kripto varlık hizmet sağlayıcısı tarafından uygulanmaktadır (CMK 128/A-1). Tedbirin uygulanmasında hakim veya savcı tamamen devre dışı bırakılmıştır. Bu nedenle, tedbirin koruma tedbirlerindeki kanunilik ve hakim güvencesi ilkesi bakımından diğer koruma tedbirlerinden ayrıldığı ifade edilebilir.

Diğer yandan, hesabına askıya alınması tedbiri için savcıya itiraz edilmesi öngörülmüştür (CMK 128/A-2). Oysa, koruma tedbirlerinin genel özelliklerine bakıldığında, tüm koruma tedbirlerine karşı hakime (veya mahkemeye) itiraz hakkı tanındığı görülmektedir. Karar, mahiyeti itibarıyla hakimlik tarafından verilmiş olan bir karar olmadığı için kanun koyucu itiraz merci olarak savcıyı kabul etmiştir. Ancak savcı hakim olmadığı için hüküm veremez. CMK sistematüğinde savcı sadece emir verebilir. Kaldı ki koruma tedbirlerinde gecikmede sakınca bulunan hallerde savcı tarafından verilen tüm emir ve kararların hakim onayına sunulması gerekir. Her ne kadar askıya alınan hesaba elkoyma işleminin hakim veya gecikmede sakınca bulunan hallerde

savcının yazılı emri ile (bu emrin hakim onayına sunulması kaydıyla) yapılabileceği CMK 128/A-4'te ifade edilmişse de burada artık elkoyma işlemi başlamıştır. Elkoymanın öncesindeki hesabı askıya alma tedbiri bakımından hakim güvencesi ortadan kaldırılmıştır. Bu durum Anayasa'nın 6,9 ve 36'ncu maddelerine aykırıdır.

Diğer yandan hesabın askıya alınması tedbirinin uygulanması için gecikmede sakınca olduğu ifade edilebilirse de bu gecikme sakıncasının takdirini savcı yerine bir mali kuruma bırakmak koruma tedbirlerinin orantılığı ve ölçülüğü ilkeleriyle de bağdaşmaz. Gecikmede sakınca bulunan hal kavramının takdiri çoğu kez hukukçu olan savcılar tarafından da gereği gibi takdir edilememekte ve uygulamada sorunlara yol açmaktadır. Mali kurumların gecikmede sakınca bulunan hali hangi ölçütlere göre tayin edeceği de tartışmalıdır. CMK 128/A'da sayılan nitelikli hırsızlık, nitelikli dolandırıcılık ve banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması suçlarının oluşup oluşmadığı yahut bu suçların işlenmesine teşebbüs edilmesi yönündeki görünüşte haklılığı (makul şüpheyi) hiç hukuk eğitimi almamış olan mali kurumların hangi ölçüte göre tayin edeceği belirsizdir. Suça teşebbüs ceza hukukunun konusudur ve hukukçular tarafından belirlenmelidir. Aksi halde, teşebbüsün koşulları oluşmamasına rağmen, hazırlık hareketleri aşamasındaki eylemler teşebbüs olarak yorumlanıp hesabın askıya alınması söz konusu olabilir.

Bir koruma tedbirinin uygulanmasında ölçülü olunması gerekir. Oysa CMK 128/A'daki hesabın askıya alınması tedbiri bilhassa mağdur bakımından ciddi mali sıkıntılara yol açabilecek sonuçlar ortaya çıkarabilir. Bu nedenle, makul şüphenin ve görünüşte haklılığın hukuki yeterliliği olmayan kişiler tarafından tayin edilmesi, mağdurların hesaplarının haksız ve ölçüsüz şekilde askıya alınması ardından da bu hesaplara el konması sonucunu doğurabilir. Kaldı ki koruma tedbirleri ile şüpheli veya sanığın kaçması yahut delilleri karartması amaçlanmışken, getirilen düzenleme ile mağdurların hesapları askıya alınmaktadır.

Sonuç olarak, 128/A maddesi yürürlükten kaldırılmalıdır. Zira hem ciddi hak ihlallerine sebep olabilir hem de Anayasa'ya pek çok bakımdan aykırıdır. Zaten CMK 128 varken 128/A maddesine bu şekliyle ihtiyaç da yoktur.

128/A hükmü tamamen yürürlükten kaldırılarak, 128'inci maddeye, maddenin bütünlüğünü bozmayacak şekilde ihtiyaçları da karşılayan bir fıkra eklenmelidir.

KOMŞULUK, HUKUK VE BİRLİKTE YAŞAM ÜZERİNE

Av. Atahan ÇAKMAKKAYA

İlk kentlerin ortaya çıkışı ile tarih boyunca insanların ortak ihtiyaçları için bir arada yaşamaya başlamasından beri devam eden ortak yaşam birliktelikleri daha derin ve karmaşık bir hal almıştır.

Tarihsel olarak baktığımızda Mezopotamya ve Anadolu'da ortaya çıkan ilk şehirler birer toplumsal ve bireysel gerekliliğin sonucu olarak vücuda gelmiştir. Avcılık ve toplayıcılık döneminden itibaren insanların psikoloji bilimi anlamında kendini koruma güdüsü ile hareket eden benlik ve ben bilince olan bencillikle ortak hareket etmenin kendi çıkarına olduğu ve bu ortak hareketin aynı zamanda grup lehine de sonuçlar doğurduğu gerçeği bir olgu olarak insanlığın toplumsal deneyimleri ile sabittir. Toplumsal süreç olarak sosyal bilimlerin uzmanlık gerektiren disiplinlerinden bağımsız olarak düşünüldüğünde dahi bireysel çıkarların kişi üzerinde yararlı bir sonuç meydana getirebilmesi için ortak çıkar bütünlüğün iyiliği lehine hareket edilmesi gerektiği temel bir okuma ile karşımıza çıkmaktadır. Mikro ideallerden ortak büyük ideallerin gerçekleşmesi yelpazesine uzanan insanlığın bu bilinç süreci ortak iyinin aynı zaman da birey bakımından da amaçsal olarak iyi olduğunu ortaya koymaktadır. Ekonomik ve siyasal olarak baktığımızda ki burada Anayasa Hukuk derslerinde yer alan ve siyaset bilimi anlamında iktidarın kaynağı üzere fikirler ortaya koyan düşünürlerin metinleri de hatırlanacak olursa ortak iyinin aynı zamanda bireyin iyiliği için bir amaç idaeli sunduğu da görülecektir ki modern ulus devletlerin oluşumu hakkında bir köken okuması da bu bağlamda yapmak mümkündür. Temel ve basit anlamı ile bu bakış açısı birer hukuk süjesi olarak bizlere pratik akılsal olarak sağlıklı ve huzurlu bir çevrede yaşamak için birlikte yaşam kurallarının ortaya çıkış nedenleri tarihsel yorum metodu ile ortaya koymaktadır ki pozitif anlamda bunu geniş ve ilkesel bir başlık olarak Komşuluk Hukuk olarak da adlandırmak yanlış olmayacaktır.

İnsan sosyal bir varlık olarak insan olması sebebiyle ortaya çıkan biyolojik ve ruhsal ihtiyaçlarını gidermek üzerine ortak bir yaşamı tarihsel akıl içerisinde inşa etmiş ve etmeye de devam etmektedir. Temel ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlar bu yaşamın ilk görünümüdür. Antik Yunan ve Antik Çin filozoflarının

Ortak ve ortaklaşa bir yaşam hakkı insanın sadece insan olması sebebiyle sahip olması gereken doğal haklardan biridir.

düşünceleri bizlere sosyal bilimler alanında yaratıcı bir düşünsellik ile insani okumalar sunmakla birlikte pratik aklın en sade görünümü bile insanın sosyal bir varlık olarak kendi ihtiyaçları için ortak iyinin gerçekleşmesinin pratik bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. Siyaset bilimi anlamında ortak iyi konusu tarih içerisinde farklı katmanları ile (özellikle insan hakları bağlamında) ele alınmış olmakla birlikte biz burada kelimenin en temel ve pozitif hukuk anlamı ile birer hukuk süjesi olan bireylerin diğer bireyler ile birlikte yaşam kurallarına saygının en basit günlük yaşamlarımızda dahi etkili bir sonuç doğuracağı gerçeğine işaret etmekteyiz ki tam da bu nedenle pozitif hukuk bağlamında da (sanayi devrimi ve günümüz teknolojisinin etkisi ile de ortaya çıkan mega kent ve metropol gerçeğini de göz önüne alacak olursak) gerek hukuk profesyonelleri ve gerekse de kelimenin olumlu anlamıyla sıradan vatandaşlar olarak Komşuluk Hukuk olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişen ve uluslararası bir olgu olarak globalleşen dünya ile doktrinel olarak da Komşuluk Hukuk ayrı bir hukuk disiplini olarak gelişim seyri arz etmektedir.

Anadolu başta olmak üzere komşu coğrafyamıza baktığımız zaman pek çok yönden farklılık ihtiva eden insanların ve insan topluluklarının bir arada yaşam pratiğini tarih içerisinde izlemek mümkündür. Bir arada yaşamın pratikleşmesi sonucu bir kültür haline geldiğini ve pek çok yönden farklılık ihtiva eden yaşam kültürlerinin bir arada yaşadığını görebiliriz. İnsan Hakları ve Anayasal olarak da karşımıza çıkan bu olgu günlük hayatlarımızda en temel anlamıyla iyi ve saygıya dayalı komşuluk ilişkileri olarak her gün pratik etmekteyiz. Detaylı bir tarihsel inceleme konusu olmakla birlikte bu pratiğin izlerini Osmanlı Devleti ve öncesine kadar takip etmek mümkündür.

Özel hayatlarımızın bir parçası ve yaşam alanı olarak tabir ettiğimiz evlerimizin ve geniş anlamda gayri menkul ve taşınmazlarımızın kullanımı noktasında pozitif hukukta komşuluk hukuk ile hukuk pratiği noktasında karşılaşmaktayız. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu Madde 737’de “Herkes, taşınmaz mülkiyetinden doğan yetkileri kullanırken ve özellikle işletme faaliyetini sürdürürken, komşularını olumsuz şekilde etkileyecek taşkınlıktan kaçınmakla yükümlüdür. Özellikle, taşınmazın durumuna,

niteliğine ve yerel âdete göre komşular arasında hoş görülebilecek dereceyi aşan duman, buğu, kurum, toz, koku çıkartarak, gürültü veya sarsıntı yaparak rahatsızlık vermek yasaktır. Yerel âdete uygun ve kaçınılmaz taşkınlıklardan doğan denkleştirmeye ilişkin haklar saklıdır.” denilmek suretiyle komşuluk hukukunun nasıl uygulanması gerektiği konusu bir bakışı sunmaktadır ki pratik olarak 634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu da komşuluk hukuk bağlamında uygulamaya yönelik hükümler içermektedir. (Kaldı ki Kanununun 737. İle 750. Maddeleri arası Komşu Hakkı üst başlığını taşımaktadır.)

4721 Sayılı Kanun özü ve sözüyle pek çok madde de komşuluk hukukuna atıf yapmaktadır ki aynı kanunun ikinci ve devamı maddelerini de ilkesel bir bütünlük içinde gerek doktrinel ve gerekse de hukuk uygulaması bakımından birlikte ele almak mümkündür. Bu bağlamda Yargıtay’ın vermiş olduğu bir kararında komşuluk hukuka ilişkin olarak ilksel bir tanıma yer verilmiştir. Söz konusu kararda “(...) Bu doğrultuda olmak üzere, taşınmaz malikini komşusuna zarar verebilecek her türlü taşkınlıklardan kaçınmakla yükümlü kılan aynı kanunun 737. maddesi, komşuluk ilişkilerinden doğan zorunlu çıkar çatışmalarını düzenlemiş, bir arada yaşamak durumunda olan, komşu taşınmaz maliklerinin ekonomik, sosyal çıkarlarını dengede tutabilmek için onlara katlanma ve kaçınma ödevleri yüklemiştir.(...)” denilmektedir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2008/1-797 E., 2009/30 K., 28.01.2009 Tarihli Kararı) Hukuk pratiği bağlamında her somut olayın özelliklerine göre temel ilkeleri kullanmak hukuk düşüncü bakımında anlamlı olacaktır.

Ortak ve ortaklaşa bir yaşam hakkı insanın sadece insan olması sebebiyle sahip olması gereken doğal haklardan biridir. Ortak bir saygı anlayışı içerisinde demokratik ilkelere göre huzurlu bir yaşam içerisinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın Başlangıç’ında da ifade edildiği üzere “Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu” denilmektedir ve en temel anlamı ile komşuluk hukuku günlük hayatımızda farkında olmasak da pek çok alanda karşımıza çıkmaktadır.

CEZA MUHAKEMESİNDE KORUMA TEDBİRİ OLARAK TUTUKLAMA: HUKUKİ DAYANAK, UYGULAMA KOŞULLARI VE ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ IŞIĞINDA DEĞERLENDİRME

Av. Aykut YAVUZ

Bursa Barosu

Giriş

Bu makalemde, ceza muhakemesi hukukunda en ağır koruma tedbirlerinden biri olan tutuklama kararını ele alıyorum. Tutuklama, kişi özgürlüğüne doğrudan müdahale eden geçici bir tedbir olup, sadece belirli şartlar altında ve ölçülülük ilkesine uygun olarak uygulanmalıdır. Ancak uygulamada, tutuklama kararlarının çoğu zaman bir tedbir olmaktan çıkarak bir cezaya dönüşebildiği görülmektedir. Bu çalışmada, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, Anayasa ve içtihatlar ışığında tutuklamanın hukuki temelleri ve sınırları irdelenecektir.

1. Tutuklama Tedbirinin Hukuki Niteliği ve Kapsamı

Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 100. maddesine göre tutuklama, hakkında kuvvetli suç şüphesi bulunan kişinin, kaçma, delilleri karartma veya tanık üzerinde baskı kurma ihtimali gibi sebeplerle hâkim kararıyla cezaevine gönderilmesidir. Hukuki niteliği itibarıyla tutuklama, cezalandırma değil, yargılamanın selameti adına başvuru olan geçici ve istisnai bir koruma tedbiridir.

2. Tutuklama Kararının Şartları (CMK m.100)

a) Kuvvetli Suç Şüphesini Gösteren Somut Deliller

Tutuklama kararı, yalnızca soyut beyanlara değil; somut, nesnel ve yeterli delillere dayanmalıdır. Suç şüphesi, yalnızca soruşturma başlatmak için yeterli olabilirken, tutuklama gibi bir tedbir için bu şüphenin kuvvetli olması gerekir.

b) Tutuklama Sebebinin Varlığı

CMK m.100/2'de açıkça belirtildiği üzere, kişi

Tutuklama, bir kişi hakkında mahkûmiyet kararı verilmeden önce uygulanan en ağır tedbirdir. Bu nedenle, sadece zorunlu hâllerde, ölçülü şekilde ve hukuki gerekçelere dayalı olarak uygulanmalıdır.

hakkında tutuklama kararı verilebilmesi için ayrıca kaçma tehlikesi ya da delilleri yok etme, gizleme veya tanık üzerinde baskı kurma ihtimalinin varlığı gereklidir. Uygulamada, bu gerekçelerin çoğu zaman "şablon" şeklinde kullanıldığı ve dosya içeriğiyle somut bağlantı kurulmadığı görülmektedir.

3. Katalog Suçlar ve Tutuklama Karinesi

CMK m.100/3'te sayılan katalog suçlar bakımından, tutuklama sebeplerinin var olduğu varsayılmaktadır. Ancak bu düzenleme, masumiyet karinesi ve ölçülülük ilkesi ile çatışabilecek niteliktedir. Yargı kararlarında da belirtildiği üzere, katalog suçlar dahi olsa tutuklama kararı otomatik olarak verilmemeli, her somut olay için ayrı değerlendirme yapılmalıdır.

4. Ölçülülük ve Son Çare İlkesi (Ultima Ratio)

Tutuklama, ceza muhakemesinde en son başvurulacak tedbir olmalıdır. Adli kontrol (CMK m.109) gibi daha hafif önlemlerle aynı amaca ulaşılabilirse, tutuklama yoluna gidilmemelidir. Anayasa Mahkemesi birçok kararında tutuklamanın ölçülülük ilkesine aykırı olarak uygulandığını tespit etmiştir.

5. Tutuklama Kararına İtiraz ve Tazminat Yolu

Tutuklanan kişi, CMK m.101/4 uyarınca üst derece sulh ceza hâkimliğine itiraz edebilir. Ayrıca, uzun tutukluluk hâlinde tutukluluğun incelenmesi mekanizması devreye girmektedir.

Tutuklama kararının hukuka aykırı şekilde verilmesi veya tutukluluk süresinin aşırı uzun tutulması hâlinde kişi, CMK m.141 vd. maddelerine dayanarak devlete karşı tazminat davası açabilir.

Sonuç olarak;

Tutuklama, bir kişi hakkında mahkûmiyet kararı verilmeden önce uygulanan en ağır tedbirdir. Bu nedenle, sadece zorunlu hâllerde, ölçülü şekilde ve hukuki gerekçelere dayalı olarak uygulanmalıdır.

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan otomatik tutuklama, soyut gerekçeler, gereksiz tutukluluk süreleri gibi sorunlar, kişi hürriyeti açısından ciddi riskler oluşturmaktadır. Ceza muhakemesinin meşruiyeti, bu tedbirin sınırlı ve denetlenebilir şekilde uygulanmasına bağlıdır.

KAYNAKÇA

- 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
- T.C. Anayasası, m.19
- Yargıtay Ceza Genel Kurulu, E.2012/1-134, K.2013/19
- Anayasa Mahkemesi, Mehmet Haberal Kararı, B. No: 2012/849, T. 4.12.2013
- AİHM, Kalda v. Estonia, App. No. 17429/10
- AİHM, Demirtaş v. Türkiye, App. No: 14305/17
- Bahri ÖZTÜRK / Mustafa ARTUÇ, Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2023.
- Feridun YENİSEY, Ceza Muhakemesi Hukuku, Beta Yayınları, 2022.
- Ali Parlar - Mustafa Ruhan Erdem, Ceza Muhakemesi Hukuku, Yetkin Yayınları, 2021.

7553 SAYILI KANUN İLE İŞ KANUNU MADDE 46'DA YAPILAN DEĞİŞİKLİK VE BU DEĞİŞİKLİĞİN OLASI ETKİLERİ

Av. İlknur SAĞIR

Bursa Barosu

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA HAFTA TATİLİ

Hafta tatili, hayatını idame ettirebilmek için çalışmak zorunda olan işçinin; çalışırken yorulması sebebiyle dinlenmesi, kişisel veya ailevi ihtiyaçlarını giderebilmesi, kendisine veya ailesine zaman ayırabilmesi için getirilmiş bir düzenlemedir¹. Nitekim Anayasa'nın 50. maddesinde yer alan "...Dinlenmek, çalışanların hakkıdır..." hükmü ile işçilerin dinlenme hakkı anayasal güvence altına da alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu²'nda (İK) ise "... işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme..." süresi verileceği kararlaştırılarak hafta tatili düzenlenmiştir (İK m. 46).

Kanunda hafta tatiline hak kazanmak için ne kadar süre çalışılması gerektiğine ilişkin bir düzenleme ise bulunmamaktadır. Ancak İK m. 63 ile çalışma süresi en fazla kırk beş saat kabul edilmiş; böylece İK m. 46 ve İK m. 63 birlikte değerlendirildiğinde kırk beş saat çalışan bir işçinin hafta tatiline hak kazanacağını söylemek mümkün hale gelmiştir³. Fakat bu süre iş sözleşmesi ile kırk beş saatin altında kararlaştırılabileceğinden, hafta tatiline hak kazanmak için ilgili çalışma süresinin kırk beş saatten daha az olması da mümkündür⁴. Ancak haftada bir iki gün çalışan bir kimsenin hafta tatiline hak kazanması, hafta tatili düzenlemesindeki dinlenme amacına ters düşecektir. İşbu sebeple Süzek ve Başterzi, madde

1 - Hamdi Mollamahutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı* (Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2025), 391.

2 - RG. 10.06.2003, S. 25134.

3 - Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2025), 935; Mollamahutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 391.

4 - Süzek ve Başterzi, *İş*, 935-936.

İş Kanunu'nun 46. maddesinde yapılan değişikliğin işçinin anayasal dinlenme hakkını zedelediği, hafta tatilinin amacına aykırı sonuçlar doğurduğu ve işçi aleyhine bir uygulamaya zemin hazırladığı kanaatindeyiz.

amacı dikkate alınarak kısa süreli çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanmaması gerektiğini ileri sürmekte ve asıl çözümün bir alt süre belirlemekle sağlanacağını belirtmektedir⁵. İlgili sürenin hesabında, İK m. 46/3-4'te düzenlenen çalışılmış gibi sayılan sürelerin de dikkate alınması gerektiği hususu göz ardı edilmemelidir⁶.

Kanun, hafta tatilinin kesintisiz en az yirmi dört saat olması gerektiği hususunu açık bir şekilde düzenlemiştir. Yirmi dört saatten maksat, çalışılan günün gecesi saat 00:00 ile bir sonraki gün saat 00:00'a kadar çalışılmamasıdır⁷. Kanunun lafzı dikkate alındığında, yirmi dört saatten daha kısa süre hafta tatili verilmesi mümkün olmayıp aksi halde hafta tatilinin hiç kullandırılmadığının kabulü gerekecektir⁸. Yargıtay kararları da aynı yöndedir⁹.

4857 sayılı kanunda hafta tatilinin kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme olduğu belirtilmiş olsa da bu tatilin hangi günlerde kullanılmasına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun¹⁰'un (UBGTH) 3. maddesi ile hafta tatilinin kural olarak Pazar günü olduğu kabul edilerek bu eksiklik giderilmiştir. Fakat yine yerleşmiş Yargıtay içtihatları ile hafta tatilinin Pazar günü dışında bir günde kullandırılması kabul edilerek bir esneklik getirilmiştir¹¹.

5- Süzek ve Başterzi, *İş*, 936; aynı yönde bkz. Mollamahmutoğlu, *Astarlı ve Baysal, İş Hukuku*, 391.

6-"a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, Çalışılmış günler gibi hesaba katılır."

7- Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku (İstanbul: Beta, 2024)*, 333; Süzek ve Başterzi, *İş*, 937.

8- Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku (Eskişehir/İstanbul: Nisan, 2020)*, 454; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri (İstanbul: Beta, 2023)*, 809; Süzek ve Başterzi, *İş*, 935; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş*, 333.

9- Yargıtay 22. HD. 2017/22872 E. 2019/13293 K.; aynı yönde bkz. Yargıtay 22. HD 2017/18032 E. 2018/24673 K., Yargıtay 22. HD. 2017/6190 E. 2017/5496 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 03.12.2025).

10-RG. 19.03.1981, S. 17284.

11- "...2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3 üncü maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullandırılması mümkündür..." Yargıtay 7. HD. 2014/7960 E. 2014/19127 K.; aynı yönde bkz. Yargıtay 22. HD. 2017/11426 E. 2018/7927 K., Yargıtay 7. HD. 2016/18750 E. 2016/11849 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 20.12.2025).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 421. maddesinin "İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür..." fıkrasıyla da hafta tatili düzenlemesi yapılmış ve Pazar dışındaki bir günün de hafta tatili olabileceği hüküm altına alınmıştır.

İşçinin hafta tatilini kullanması halinde işveren, işçiye o gün için tam ücretini ödemekle yükümlüdür (İK m. 46/2). İşçinin tatil ücreti, diğer çalışma günlerindeki günlük çalışma ücreti esas alınarak ödenir (İK m. 49/1). Ancak işçinin tatil ücreti hesaplanırken işçiye yapılan ek ödemeler dikkate alınmamalı ve işçiye temel (çıplak) ücreti üzerinden bir ödeme yapılmalıdır (İK m. 50)¹².

İşçinin hafta tatilinde çalıştırılması halinde ücretin ne kadar ödenmesi gerektiği hususu giderilmesi gereken sorunlardan bir diğeridir. Zira işçiye bir günlük ücret ödenmesi durumunda, işçinin hafta tatili hakkı fiilen ortadan kalkmaktadır. İşbu sebeple, işçi hafta tatilinde çalışmayı kabul etti ise işçiye çalıştığı gün ücreti, hafta tatili ücreti ve fazla çalışma ücreti olmak üzere toplam iki buçuk günlük ücret ödenmesi gerekmektedir¹³. Nitekim Yargıtay kararları da bu yöndedir¹⁴.

İŞ KANUNU'NUN 46. MADDESİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİK

İK'nin 46. maddesinin 1. fıkrası, "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir..." hükmüne amir olmakla birlikte, ilgili madde 7553 sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun¹⁵'un 9. maddesi ile değişikliğe uğramış ve ilgili fıkranın sonuna "Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde

12- Detaylı bilgi için bkz. Güven ve Aydın, *İş Hukuku*, 456.

13- Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, *İş*, 335-336; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, *İş Hukuku*, 809-810; Güven ve Aydın, *İş Hukuku*, 457.

14- "...Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir. Şu hale göre çalışılan hafta tatilinin ücreti iki buçuk yevmiye olmalıdır..." Yargıtay 9. HD. 2010/25971 E. 2012/37478 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, E.T.: 03.12.2025).

15-RG. 14.07.2025, S. 32956.

çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı gün takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.” hükmü eklenmiştir.

İlgili değişiklik dikkate alındığında, İş Kanunu’nun 46. maddesine göre işçinin kazandığı hafta tatilinin kural olarak yedi gün içinde kesintisiz yirmi dört saat kullanılması gerekmektedir. Ancak istisnaen, Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan turizm işletmesi belgesi alan konaklama tesislerinde çalışan işçiler bakımından hafta tatili, işçinin yazılı onayı veya talebi bulunması hâlinde hak kazanılan günü takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Böylece turizm işletmesi olan konaklama tesislerinde çalışan işçilerin hafta tatili için bir esneklik getirildiğini söylemek mümkündür.

İlgili istisnanın uygulanabilmesi için, konaklama tesisinin Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan turizm işletmesi belgesi alması gerektiği ve işçinin yazılı onayı veya talebinin bulunması gerektiği hususları göz ardı edilmemelidir¹⁶. İşçinin ne zaman yazılı onay veya talepte bulunabileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamakla birlikte; Süzek ve Başterzi’ye göre ilgili onayın iş akdi yapılırken dahi alınabilmesi mümkündür¹⁷.

Yapılan değişikliklerden bir diğeri de “Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz.” düzenlemesidir. Daha önce de açıklandığı üzere, yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına göre işçinin hafta tatilinde çalışması halinde işçiye çalıştığı gün ücreti, hafta tatili ücreti ve fazla çalışma ücreti olmak üzere toplam iki buçuk günlük ücret ödenmesi

gerekmektedir¹⁸. Ancak İK’nin 46. maddesiyle turizm işletme belgesine sahip konaklama tesislerinde işçinin hafta tatilinde çalıştırılabileceği, hafta tatiline hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde kullanılabilirliği düzenlendiğinden ve işçinin hafta tatilinde çalıştırılması yasal bir zemine dayandırıldığından; işçinin hafta tatilinde çalışması halinde iki buçuk günlük ücrete hak kazanmasının önüne geçilmiştir.

İK M. 46’DA YAPILAN DEĞİŞİKLİĞİN OLASI ETKİLERİ

İK m. 46’da yapılan değişiklikle turizm işletmesi belgeli konaklama tesislerinde çalışan işçilerin hafta tatilini yalnızca yedinci günde değil; sekiz, dokuz ve onuncu günlerde de kullanabileceği hüküm altına alınmıştır. Kanaatimizce ilgili düzenleme, konaklama tesislerinde yaşanabilecek yoğunluklar sebebiyle işçilerin hafta tatilinde çalıştırılması ihtimalinin yüksekliği göz önünde bulundurularak işverenin korunması kaygısıyla getirilmiştir. İlgili düzenleme, işçinin AY ile güvence altına alınan dinlenme hakkının ihlali niteliğindedir (AY m. 50).

İşçinin bedensel ve ruhsal sağlığı için iş, aile ve sosyal hayatta uyumun sağlanması önemli bir ölçüttür¹⁹. Uyumun sağlanabilmesi için yapılması gerekenlerden biri de işçinin çalışma ve dinlenme sürelerinin insan haklarına uygun bir şekilde düzenlenmesidir²⁰. Bir işçinin uzun süre çalıştıktan sonra hafta tatili yapmasına yasal bir zemin oluşturulması; işçinin kişisel, ailesel ihtiyaçlarını karşılamasının, sosyal haklarını kullanmasının, iş hayatında daha verimli çalışmasının, işçinin bedensel ve ruhsal sağlığının korunmasının önüne geçecek mahiyettedir. İşçilerin çalışma sürelerinin kısaltılması ve işçilere daha fazla sosyal alanın tanınması gerektiği eleştirilerinin artmasına rağmen 2025 yılında işçilerin daha uzun sürelerle çalışıp hafta tatiline hak kazanabileceği

18- “...4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de, Dairemizce hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir (Yargıtay 9.HD. 23.5.1996 gün 1995/37960 E, 1996/11745 K). Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir...” Yargıtay 9. HD. 2015/22489 E. 2018/18737 K.; aynı yönde bkz. Yargıtay 22. HD. 2015/33116 E. 2018/13377 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr, E.T.: 22.12.2025>).

19- Sevil Doğan, İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması (Ankara: Seçkin Yay., 2022), 338.

20- Doğan, İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması, 338.

16- Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku, 392; Süzek ve Başterzi, İş, 940.

17- Süzek ve Başterzi, İş, 940.

düzenlemesinin getirilmesi kabul edilebilir değildir²¹.

Bir diğer belirtilmesi gereken husus; işçinin hafta tatiline hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde hafta tatilini kullanabilmesi, epey esnek bir düzenleme olduğudur. Zira dört gün içerisinde hangi günde kullanılacağı belli olmamakla birlikte, bunu seçim hakkının işçide mi yoksa işverende mi olduğu hususunda bir netlik bulunmamaktadır. Madde metninde "kullanılabilir" ibaresinin yer alması, kanunun lafzı dikkate alındığında seçim hakkının işverende olduğu kanaatini uyandırmakla birlikte, hafta tatilini zamanında kullanamayan işçinin hafta tatilini ne zaman kullanacağını bir de işverenin belirleyecek oluşu; işçinin dinlenme hakkını, sosyal ve kişisel haklarını önemli ölçüde zedelemektedir. Ayrıca hafta tatilinin her seferinde başka bir gün kullanılması halinde, işçinin çalışacağı ve dinleneceği günlerin belirsiz olması da işçiyi ruhsal ve sosyal açıdan olumsuz etkileyecektir²².

Anayasal dinlenme hakkının ihlalinin en aza indirilebilmesi amacıyla kanaatimizce "işçinin yazılı talebi veya onayı ile" ilgili hükmün uygulanabileceği ve "işçinin onayı geri alabileceği" düzenlemesi getirilmiştir. Ancak onayın, iş akdi yapılırken dahi alınabileceği hususu dikkate alındığında; iş akdinin zayıf tarafında yer alan ve ekonomik kaygı güden, geçimini sağlaması için çalışması gereken işçinin iş bulabilmek yahut işini kaybetmemek kaygısıyla hafta tatilini daha sonra kullanmayı kabul etmek zorunda kalması, onayını geri almaması son derece olağandır. İşbu sebeple işçinin istememesine rağmen hafta tatilini daha sonra kullanmayı onaylamak durumunda kalması, gerçek bir irade beyanı olmayıp anayasal dinlenme hakkının ihlalinin ortadan kaldırıcı nitelikte değildir. Yazılı onay veya talebin tek mahiyeti hukuka aykırı uygulamanın, yasal zemine dayandırılmasıdır.

Hukuka uygunluğunun tartışılması gereken bir diğer düzenleme de "Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz." düzenlemesidir. 7553 sayılı kanun ile İK m. 46'da değişiklik yapılmaması idi yerleşmiş Yargıtay içtihatları gereği hafta tatiline hak kazanan konaklama tesisi işçisinin hafta tatilinde çalışması halinde iki buçuk günlük ücrete hak kazanacağı aşıkardır. Ancak ilgili düzenleme ile işçinin hafta tatilinde çalıştırılmasının önü açılmış ve ayrıca hafta tatilinde çalışan işçi, fazladan alması gereken bir buçuk günlük ücreti almaktan da mahrum

birakılmıştır. Bu düzenleme, iş akdinin güçlü konumundaki işverenin lehine bir düzenleme olup AY'nin 55. maddesine de aykırılık teşkil etmektedir. Zira AY m. 55; ücretin emeğin karşılığı olduğu ve devletin işçinin adaletli bir ücret elde etmesi için gerekli tedbirleri alması gerektiğini içermektedir. Ancak ilgili düzenleme, işçinin adaletli bir ödeme almasının önüne geçmektedir.

Diğer işçilerin hafta tatilini yedi gün içinde kullanmaları, hafta tatilinde çalışmalarını halinde iki buçuk günlük ücrete hak kazanmaları ancak ticari işletme belgeli konaklama tesisinde çalışan işçilerin insan hakları ihlal edilerek on güne kadar çalıştırılabilmeleri ve hafta tatilinde çalışmış olmalarına rağmen ücretlerinde bir değişiklik olmaması hususu; AY'nin 10. maddesi ile düzenlenen eşitlik ilkesine de aykırıdır²³.

Tüm bu açıklamalar ışığında, İş Kanunu'nun 46. maddesinde yapılan değişikliğin işçinin anayasal dinlenme hakkını zedelediği, hafta tatilinin amacına aykırı sonuçlar doğurduğu ve işçi aleyhine bir uygulamaya zemin hazırladığı kanaatindeyiz. Bu sebeple söz konusu düzenlemeye katılmadığımızı ve işçi hakları bakımından yeniden değerlendirilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

KAYNAKÇA

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2023.

Doğan, Sevil. *İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması*. Ankara: Seçkin Yay., 2022.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2024.

Güven, Ercan ve Ufuk Aydın. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir/İstanbul: Nisan, 2020.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı... Ankara: Lykeion Yayıncılık*, 2025.

Süzek, Sarper ve Süleyman Başterzi... *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2025.

21 - Bkz. Doğan, *İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması*, 344-345.

22 - Doğan, *İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması*, 340-341.

23 - Bkz. Süzek ve Başterzi, *İş*, 940.

YARGISAL FESHE ALTERNATİF ARAYIŞLAR: ANONİM ŞİRKETLERDE HAKLI NEDENLE FESİH DAVASININ DÖNÜŞÜMÜ

Av. Derya DURSUN

KISALTMALAR

eTTK	: Eski Türk Ticaret Kanunu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İsvBK	: İsviçre Borçlar Kanunu
m.	: madde
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
vd.	: ve devamı

GİRİŞ

Anonim şirketin haklı nedenle feshi kurumu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 531 ile birlikte Türk hukukunda açık bir yasal dayanağa kavuşmuştur. Bu düzenleme ile pay sahiplerinin menfaatlerinin korunması ile şirketin sürekliliği ilkesi arasında denge kurulması amaçlanmıştır. TTK m. 531 de haklı neden kavramı tanımlanmamış olup bu kavramın içeriğinin somut olayın özelliklerine göre yargı içtihatları ile doktrin tarafından şekillendirilmesine bırakılmıştır. Bu durum mahkemeye geniş bir takdir yetkisi sağlamakla birlikte, fesih kararının istisnai ve ikincil (tali) nitelikte müdahale olarak ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Anılan hüküm uyarınca hakim, ortaklığın sona erdirilmesi yerine, tarafların menfaatlerini gözeterek ve şirketin varlığını sürdürebilmesine olanak tanıyan fesih dışı çözümlere de hükmedilebilmektedir. Ancak mahkemenin bu takdir yetkisi sınırsız olmayıp feshin son çare olması ve ölçülülük ilkeleriyle çevrelenmiştir. Bu çalışma, TTK m. 531 kapsamında anonim şirketin haklı nedenle feshi davası ve fesih dışı çözüm yöntemlerini yargı kararları ve doktrin görüşleri çerçevesinde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışmada anonim şirketin haklı nedenle feshini mahkemeden isteme hakkı genel olarak incelenmiş, haklı nedenle fesih davasının unsurları ve şartları ile davaya hakim olan ilkeler üzerinde durulmuştur. Son olarak haklı nedenlerin

Haklı nedenin varlığı halinde dahi mahkemenin doğrudan feshe hükmetmesi zorunlu değildir. Şirketin ekonomik ve işlevsel açıdan sürdürülebilir olduğu durumlarda, pay sahibinin paylarının gerçek değeri karşılığında ortaklıktan çıkarılması veya somut uyuşmazlığı gidermeye elverişli başka bir çözüm yoluna başvurusu mümkündür.

varlığı halinde fesih kararı verilmesi hususuna kısaca değinilerek çalışmanın asıl konusunu oluşturan fesih dışında duruma uygun düşen alternatif çözümler azınlık pay sahiplerinin paylarının gerçek karşılığı ortaklıktan çıkarılması, şirkette yapısal değişikliğe neden olacak alternatif çözümler, şirket esas sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren çözümler ve mahkemece genel kurul ve yönetim kurulunca karar alınmasını gerektirebilecek çözümler başlığı altında incelenmiştir.

1. BÖLÜM

ANONİM ŞİRKETİN HAKLI NEDENLE FESHİNİ MAHKEMEDEN İSTEME HAKKI

1.1. Genel Olarak

Anonim şirketlerde, haklı nedenlerin varlığı halinde sermayenin en az yüzde onu ve halka açık şirketlerde yüzde beşini temsil eden pay sahipleri, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu¹(TTK) m. 531 uyarınca, şirketin feshine karar verilmesi talebiyle mahkemeye başvurabilirler. Bu hüküm yeni bir düzenleme olup 6762 Sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu² (eTTK) anonim şirketlerin haklı nedenle feshine ilişkin düzenlemeye yer vermemiştir.

Bir diğer sermaye şirketi olan limited şirket düzenlemelerine bakıldığında anonim şirket hükümlerinin aksine her ortağa ortaklıktan çıkma(TTK m. 638/2), haklı nedenle şirketin feshini talep (TTK 636/3) hakkına sahip olduğu, şirketin de haklı nedene dayanılarak mahkemeden ortağın şirketten çıkarılmasını (TTK m. 621/1-h) talep edebileceği düzenlenmiştir. Anonim şirketlerde çıkmaya ve çıkarılmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmemekle birlikte TTK m. 531 ile getirilen düzenlemeyle birlikte haklı nedenle fesih talep etme hakkı ihdas edilerek pay sahiplerine haklı nedenle fesih talebinde bulunabilme olanağı tanınmıştır.

Haklı neden kavramı kanunda tanımlanmamış olup hangi hallerin haklı neden teşkil edeceğine ilişkin sınırlayıcı veya örnekseyici bir düzenlemeye de yer verilmemiş bu kavramın tanımını ve içeriğini yargı kararlarına ve öğretiyeye bırakılmıştır³. Bu çerçevede haklı sebebin tespitini ve değerlendirilmesini takdir

yetkisi mahkemeye aittir⁴. Bununla birlikte haklı sebebin varlığı tespit edilse dahi mahkeme şirketin feshine karar vermek zorunda değildir⁵. TTK m. 531 uyarınca hâkim, fesih yerine, davacı pay sahiplerinin paylarının gerçek değerinin kendilerine ödenmesi suretiyle şirketten çıkarılmalarına ya da somut olayın özelliklerine uygun olarak kabul edilebilir başka bir çözüme hükmedebilir⁶.

Yargıtay, 6103 Sayılı Kanun⁷ m. 3 hükmü gereğince, kanun tarafından düzenleme altına alınan hukuki ilişkilere, taraf iradelerinden bağımsız olarak, söz konusu ilişkiler TTK'nın yürürlüğe girmesinden önce kurulmuş olsa dahi TTK hükümlerinin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır⁸.

1.2. Haklı Nedenle Fesih Davası

1.2.1. Genel Olarak

Anonim şirketin feshine ilişkin davanın hukuki temelini haklı nedenler teşkil etmektedir⁹. Haklı nedenlerin yanı sıra dürüstlük kuralı da davanın temelinde yer almaktadır¹⁰. Bu kapsamda her şeyden önce mahkemenin takdir yetkisini kullanırken TMK m. 2 kapsamında dürüstlük ilkesini gözetmesi hukuki bir yükümlülüktür¹¹. Bu kapsamda ileri sürülecek haklı nedenlerin, ortaklık ilişkisinin sürdürülmesini objektif olarak çekilmez hale getirecek derecede ağır ve esaslı nitelikte olması gerekmektedir¹². Nitekim anonim şirketler hukukuna hâkim olan çoğunluk

4- Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/2688; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 164; Kemal Şenocak (ed.), *Şirketler Hukuku Şerhi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023), 3/3578; Çebi, *Şirketler Hukuku*, 272.

5- Beste Atila, *Anonim Şirketlerin Haklı Sebeple Feshi Davasındaki Fesih Dışı Çözüm Yolları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), 25; Tamer Bozkurt, *Şirketler Hukuku* (Ankara: Legem Yayıncılık, 12. Basım, 2021), 526.

6- Reha Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 14. Basım, 2019), 350; Bozkurt, *Şirketler Hukuku*, 526; Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar* (Ankara: Adalet Yayınevi, 4. Basım, 2016), 625; Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 20; Aytekin Çelik, *Ticaret Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 13. Basım, 2023), 321; Şaban Kayıhan, *Şirketler Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 7. Basım, 2024), 296.

7- 6103 Sayılı Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 14 Ocak 2011, Resmi Gazete, 14 Şubat 2011, Sayı 27846.

8- Yargıtay 11. Hukuk Dairesi (Yargıtay), K. 2016/2352 (3 Mart 2016) <https://lexpera.com.tr/> (Erişim 10.12.2025).

9- Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi* (Ankara: Adalet Yayınevi, 3. Basım, 2018), 3/2428; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 470; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 168.

10- Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II*, 349.

11- Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/2689.

12- Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/2428; Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 26; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 470; Özge Yakupoğlu Eren, *Anonim Şirketlerde Ortaklıktan Çıkarılma* (Ankara: Seçkin, 2022), 158.

1- 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, Kabul Tarihi: 13 Ocak 2011, Resmi Gazete, 14 Şubat 2011, Sayı 27846.

2- 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu, Kabul Tarihi: 29 Haziran 1956, Resmi Gazete, 9 Temmuz 1956, Sayı 9353.

3- Serhan Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi: Ticari İşletme, Şirketler Hukuku* (Çankaya, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), 470; Hakan Çebi, *Şirketler Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 272; Gönen Eriş, *Açıklamalı -İçtihatlı Ticari İşletme Ve Şirketler* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 3. Basım, 2017), 2/2688; Hakan Gencer, *Anonim Şirketlerde Azınlık ve Azınlık Hakları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2. Basım, 2021), 163.

ilkesi ve şirketin devamlılığı ilkesi karşısında, azınlık pay sahiplerinin talebi üzerine şirket tüzel kişiliğinin yargı kararı ile sona erdirilmesi, ancak istisnai koşullarda mümkün olabilmektedir. Bu itibarla fesih müessesesi tali (ikincil) nitelikte bir başvuru yolu olup mahkemece, başka bir çözüm yolunun bulunup bulunmadığının titizlikle araştırılması zorunludur.¹³

Fesih, şirket ve pay sahipleri bakımından telafisi güç ve ağır sonuçlar doğuran istisnai bir yaptırım niteliği taşıdığından, ancak davacının hukuken korunmaya değer menfaatlerinin başkaca herhangi bir hukuki mekanizma ile güvence altına alınmasının mümkün olmadığı ve bu menfaatlerin ciddi bir şekilde ihlal edildiği hallerde uygulama alanı bulabilir¹⁴.

Hakim, TTK 531 kapsamında kendisine tanınan takdir yetkisini iki aşamalı olarak kullanır¹⁵. İlk aşamada şirketin feshini haklı kılacak nitelikte bir nedenin somut olayda mevcut olup olmadığını tespit eder. Bu çerçevede hangi ihlallerin haklı neden teşkil edeceğini, olayın özelliklerini dikkate alarak belirler¹⁶. İkinci aşamada ise haklı nedenin varlığını saptadıktan sonra feshin ancak son çare olarak öngörülmüş olması nedeniyle, fesih yerine somut olaya daha uygun düşen alternatif bir çözüm yolunun bulunup bulunmadığını değerlendirir¹⁷. Dolayısıyla hakim, gerek haklı sebebin kapsam ve içeriğinin belirlenmesinde gerekse uygulanabilir çözüm yolunun tespitinde takdir yetkisini kullanmak durumdadır¹⁸.

1.2.2. Davanın Amacı

Anonim şirketlerde ilke olarak sermaye ve oy çoğunluğunu elinde bulunduran pay sahipleri, şirket yönetiminin belirlenmesinde ve yönlendirilmesinde belirleyici bir konuma sahiptir. Ancak pay ve oy egemenliğini haiz olan bu pay sahiplerinin, şirket menfaatlerinden ziyade kendi kişisel veya grupsal çıkarlarını önceleme eğilimi göstermeleri, yönetim süreçlerine etkisi sınırlı kalan azınlık pay sahipleri bakımından özel bir korunma ihtiyacını gündeme getirmektedir¹⁹. TTK m. 531 düzenlemesi, bu nedenle çoğunluk karşısında azınlığın korunması

amacıyla getirilmiştir bir müessesedir²⁰. Anonim şirketlerde azınlığa şirketin haklı nedenle feshini talep etme yetkisinin tanınması, azınlığın korunmasına yönelik düzenlemeler içerisinde şüphesiz en önemlisidir²¹. Zira şirketler hukukuna hakim olan çoğunluk ilkesi karşısında azınlık lehine öngörülen mevcut hakların hiçbiri, çoğunluk gücünün kötüye kullanılmasını bu dava yolu kadar etkili ve caydırıcı biçimde sınırlama kapasitesine sahip değildir²². Nitekim eTTK döneminde yürürlükteki düzenlemeler çerçevesinde yeterli düzeyde korunamamasının temel nedenlerinden biri, çoğunluk üzerinde haklı nedenle fesih talep etme yetkisi gibi gerçek ve somut bir baskı unsuru oluşturabilecek nitelikte bir hakkın tanınmamış olmasıdır²³.

Haklı nedenle fesih kurumu, süreklilik arz eden sözleşmesel ilişkilerde, taraflardan biri açısından sözleşmeye bağlılığın dürüstlük kuralı çerçevesinde artık beklenemeyeceği ölçüde ağırlaşması halinde, söz konusu hukuki bağın sona erdirilmesini mümkün kılan bir sona erme sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır²⁴. Bu yönüyle haklı nedenle fesih, özel hukuk sistematığında esas kabul edilen sözleşmeye bağlılık ilkesinin mutlak niteliğini yumuşatan ve somut olayın özellikleri doğrultusunda sınırlandırılmasına imkân tanıyan bir kurumdur²⁵. Nitekim ticaret hukukuna özgü bu yaklaşım, usul hukukunda geçerli olan taleple bağlılık ilkesinin katı uygulamasını yumuşatan ve hâkime, kanuni dayanağını doğrudan mevzuattan alan istisnai bir takdir yetkisi tanımaktadır²⁶. TTK m. 531 düzenlemesinin temel amacı, feshi haklı kılacak nitelikte nedenlerin bulunduğu hallerde azınlık pay sahiplerinin, uyuşmazlığın şirketin sona erdirilmesini zorunlu kılmayan yöntemlerle giderilebildiği durumlarda fesih yoluna başvurulmasını engellemektir. Bu çerçevede hüküm, azınlık pay sahiplerinin ortaklıktan çıkarılması veya somut olaya uygun diğer alternatif çözüm yolları

20- Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 622; Bahtiyar, *Ortaklıklar Hukuku*, 322; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 469; Ayten Çelik, *Anonim Şirketlerde Ortaklıktan Çıkarılma* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 4. Basım, 2016), 292.

21- Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 623; Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 292; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3574.

22- Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 292.

23- Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 292.

24- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 26; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 166.

25- Ayşe Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013), 9; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 166.

26- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 146; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3595; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 166.

13- Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II*, 350; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3597.

14- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 168-169.

15- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 137.

16- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 138.

17- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 138.

18- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 20; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 138.

19- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 135.

aracılığıyla ihtilafın giderilebildiği hallerde, şirketin feshini engellemeyi amaçlamaktadır²⁷.

1.2.3. Hukuki Niteliği

Haklı nedenin varlığı halinde ortaklığın feshini talep etme yetkisi, hukuki dayanağını TMK m. 531 den almakla birlikte; esasen 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu²⁸ (TMK) m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralının şirketler hukukuna yansımaları olarak ortaya çıkmaktadır²⁹. Bu hak, bireysel bir hak olmayıp, sermayenin en az yüzde onunu, halka açık şirketlerde yüzde beşini temsil eden pay sahiplerine tanınmış olumlu bir azınlık hakkı niteliğindedir³⁰.

Anonim şirketin feshini talep etme yetkisi aynı zamanda, klasik azınlık haklarından farklı bir hukuki karakter arz etme olup, azınlığa doğrudan doğruya mahkemeye müracaat etme olanağı sağlayan ve kullanılmasıyla birlikte yeni bir hukuki durum tesis eden, kurucu etkiye sahip bir hak niteliğini taşımaktadır³¹.

Pulaşlı'na göre haklı nedenle fesih davası, bozucu yenilik doğuran davalar arasındadır³². Zira azınlık pay sahipleri tarafından bu davanın ikame edilmesiyle birlikte mevcut ortaklık ilişkisinin sona erme ihtimalini bünyesinde barındırmakla birlikte, bu durum söz konusu talebin yenilik doğurucu bir hak niteliği taşıdığını ortaya koymaktadır.

Poroy/Tekinalp/Çamoğlu'na göre ise anonim şirketin haklı nedenlerle alternatif çözümlü fesih davası, haklı sebebin varlığı çerçevesinde ortaklığın sona erdirilmesi yerine somut olayın özelliklerine uygun bir çözümün hüküm altına alınmasına imkan tanıyan; bu yönüyle inşai etki doğuran ve eda unsurunu da içeren bir dava türü niteliği taşımaktadır³³. Bu yaklaşım, anonim şirketin haklı nedenlere dayalı olarak açılan alternatif çözümlü fesih davasının hukuki mahiyetini isabetli biçimde ortaya koymaktadır. Nitekim söz konusu dava, haklı sebebin varlığı halinde ortaklığın doğrudan sona erdirilmesi yerine, somut olayın özellikleri doğrultusunda ve menfaat dengesi gözetilerek daha uygun bir

çözümün hüküm altına alınmasına imkan tanımakta, bu yönüyle mahkemenin yeni bir hukuki durum tesis etmesini sağlamaktadır³⁴.

Fesih davası açma hakkı, ortaklıkta yapısında üstün ve belirleyici konumda bulunan çoğunluk pay sahiplerinin hâkimiyetlerini kötüye kullanmaları neticesinde ortaya çıkan pay sahipliği statüsüne ve azınlığın korunmasına ilişkin menfaat ihlallerini bertaraf etmeyi amaçlayan; bu yönüyle azınlık pay sahiplerine, şirket yönetimi ve çoğunluk iradesi üzerinde sınırlayıcı ve dengeleyici bir işlev gören özgün bir kontrol mekanizmasıdır³⁵.

Öte yandan şirketler hukukunda haklı nedenle feshe ilişkin yasal düzenlemeler emredici nitelik arz ettiğinden, haklı nedenle dava açma yetkisi, ortağın sırf pay sahibi olma statüsünden kaynaklanan, vazgeçilmez bir hak niteliği kazanmaktadır³⁶. Bu itibarla söz konusu hak, esas sözleşme dahil olmak üzere herhangi bir sözleşmesel tasarrufla ortadan kaldırılamayacağı gibi, kanun koyucu tarafından öngörülen dava açma koşullarının ağırlaştırılması suretiyle de dolaylı biçimde bertaraf edilemez³⁷.

1.2.4. Davanın Tarafları

Davacı sıfatı, sermayenin en az yüzde onunu, halka açık şirketlerde ise yüzde beşini temsil eden pay sahiplerine aittir. Bu oransal azınlık payı, tek bir pay sahibinin uhdesinde toplanabileceği gibi, birden fazla pay sahibinin paylarını birleştirmesi suretiyle de sağlanabilir³⁸. Birden fazla kişi davacı sıfatını haizse, bu durumda 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu³⁹ (HMK) m. 59 gereği, davacılar arasında zorunlu dava arkadaşlığı mevcuttur⁴⁰. Buna karşılık kanunda öngörülen pay oranını tek başına sağlayan pay sahiplerinin davayı birlikte açmaları halinde, HMK m. 57/1 hükmü uyarınca aralarında ihtiyari dava arkadaşlığı söz konusu olacaktır⁴¹.

34- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 138.

35- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi*, 55; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 168.

36- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 166; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3600; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 151.

37- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi*, 18; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 166.

38- Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 469; Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/2687; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 139; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 175; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 346.

39- 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, *Kabul Tarihi: 12 Ocak 2011*, *Resmî Gazete*, 4 Şubat 2011, *Sayı* 27836.

40- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 140; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 175; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi*, 346.

41- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 140.

27- Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 283; Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 20.

28- 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, *Kabul Tarihi: 22 Kasım 2001*, *Resmî Gazete*, 8 Aralık 2001, *Sayı* 24607.

29- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 167.

30- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 55; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3599; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 167.

31- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 167; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 139; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3589.

32- Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi* (Ankara: Adalet Yayınevi, 3. Basım, 2018), 3/2420.

33- Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II*, 349.

Davalı sıfatı ise anonim şirkete aittir. Daha açık ifadeyle feshi istenen anonim şirketin yönetim kurulu, davalı olarak şirketi temsil edecektir⁴². Şirketin feshinin istenildiği halde, kural olarak davanın yalnızca şirkete yöneltilmesi yeterli olup pay sahiplerinin ayrıca davaya dahil edilmesi gerekmemektedir⁴³. Buna karşılık davacı pay sahibinin öncelikle şirketin feshini, bunun mümkün olmadığı takdirde davalı pay sahiplerinin şirketten çıkarılmalarının talep edilmesi halinde uyuşmazlığın niteliği gereği hem şirketin hem de ilgili pay sahiplerinin davalı sıfatıyla davaya dahil edilmesi gerekmektedir⁴⁴.

1.2.5. Diğer Paydaşların Fer'i Müdahil Olması

HMK m. 66 uyarınca menfaatlerinin bulunduğunu ispat ettikleri takdirde üçüncü kişiler, davaya fer'i müdahil olarak katılabilmektedir. Dava taraf sıfatını haiz olmayan çoğunluk pay sahiplerinin, menfaatlerinin davanın sonucundan etkilenmesi nedeniyle davalı şirket lehine fer'i müdahale yoluyla yargılamaya katılmaları mümkündür⁴⁵. Diğer pay sahiplerinin bu şekilde davalı şirket yanında müdahil olmaları, ortaklığın devamına yönelik menfaatlerinin yargılama sürecinde görünür kılınması ve hukuken korunmasının sağlanması bakımından önem arz etmektedir⁴⁶. Öte yandan Yargıtay, davacı pay sahibinin yanında, diğer azınlık pay sahipleri, asli müdahil sıfatıyla davaya katılabileceği de kabul etmektedir⁴⁷.

1.2.6. Süre

TTK'da haklı nedene dayalı anonim şirketin feshi davası bakımından herhangi bir zamanaşımı ya da hak düşürücü süre düzenlemesine yer verilmemiştir⁴⁸. Bu durum, kanun koyucunun azınlık pay sahiplerinin korunmasına verdiği önemin bir yansıması olup, fesih talebinde bulunma hakkının süre yönünden sınırlandırılmasının

42- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 175; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 144.

43- Yargıtay 11. Hukuk Dairesi (Yargıtay), K. 2016/2357 (3 Mart 2015) <https://www.lexpera.com.tr/> (Erişim 10.12.2025).

44- Yargıtay 11. Hukuk Dairesi (Yargıtay), K. 2015/8048 (10 Haziran 2015) <https://legalbank.net/> (Erişim 10.12.2025).

45- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi*, 354; Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/2691; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 469; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 145.

46- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi*, 355.

47- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (Yargıtay HGK), K. 2025/364 (28 Mayıs 2025) <https://legalbank.net/> (Erişim 09.12.2025).

48- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 18; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/2423; Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 294; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 469; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi*, 358; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 146.

azınlık haklarının etkin kullanımını zayıflatacağı kabulünden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla azınlık pay sahiplerinin haklı nedenle fesih davası açmalarını kısıtlayıcı nitelikte bir süre şartı bilinçli bir tercih olarak kanun metnine dâhil edilmemiştir⁴⁹. Buna karşılık feshe temel teşkil eden nedenlerin öğrenildiği ve dava hakkının doğduğu tarihten itibaren, davanın makul bir süre içinde açılması gerekmektedir⁵⁰. Maddi olguların öğrenilmesinden uzun bir zaman geçtikten sonra davanın ikame edilmesi, hukuki güven ve dürüstlük ilkeleriyle bağdaşmayacak olup hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmaktadır⁵¹.

1.2.7. Görevli ve Yetkili Mahkeme

TTK m. 531 uyarınca, haklı sebebe dayalı olarak şirketin feshinin talep edildiği davalarda görevli mahkeme asliye ticaret mahkemesidir. Yetki bakımından ise, genel yetki kurallarına uygun olarak davanın şirket merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesinde açılması gerekmektedir. Kanun koyucu, anonim şirketin haklı nedenle feshine ilişkin davalar bakımından yetkili mahkemeyi emredici biçimde belirlemiş olup bu düzenleme kesin yetki niteliğini taşımaktadır. Bu itibarla, haklı nedenle feshe yönelik uyuşmazlıklarda esas sözleşme ile yetkinin değiştirilmesine imkan bulunmadığı gibi, bu yönde akdedilen tahkim ve yetki sözleşmeleri geçersizdir⁵².

1.2.8. Yargılama Usulü

TTK m. 1521 hükmü uyarınca ticaret şirketlerinde ortakların veya pay sahiplerinin şirketle veya birbirleriyle, ortaklık veya pay sahipliği ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin olarak açtıkları davalarda basit yargılama usulü uygulandığından, bu kapsamda ortaklık ilişkisinden doğan bir dava niteliğini taşıyan haklı nedenle fesih davasında da basit yargılama usulü uygulanır⁵³. Davanın kabulü halinde verilen karar, yalnızca ileriye dönük sonuç doğurmakla kalmaz, aynı zamanda maddi anlamda

49- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 176.

50- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 18; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 146-147; Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 294; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi*, 358; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 469; aksi yönde bkz. Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II*, 351.

51- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi*, 358; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3595.

52- Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II*, 349; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3590; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 146.

53- Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/2692; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 176.

kesin hüküm teşkil eder⁵⁴. Şirketin varlığını doğrudan etkileyen bu karar, dava dışı kalanlar da dahil olmak üzere tüm pay sahipleri bakımından bağlayıcıdır⁵⁵. Buna karşılık davanın reddi yönünde tesis edilen hükmün bağlayıcılığı, yalnızca yargılamanın taraflarıyla sınırlı kalır⁵⁶. Bu nedenle davaya katılmamış diğer pay sahipleri, kendi pay sahipliği ilişkileri çerçevesinde haklı sebebe dayanarak bağımsız biçimde fesih davası açma hakkını muhafaza etmektedir⁵⁷.

1.2.9. İspat Yükü

HMK m. 190 uyarınca davacı pay sahipleri, dava açabilme yetkisine sahip olduklarını göstermek üzere, kanunda öngörülen sermaye payı oranını haiz olduklarını ve haklı nedenlerin mevcut olduğunu ispatlamakla yükümlüdür⁵⁸. Azınlık pay sahibinin, haklı nedenlerin varlığını, diğer bir deyişle meşru menfaatleri ihlal edildiğini somut delillerle ortaya koyması hem ispat yükümlülüğünü yerine getirmesi hem de talebin dayanağını oluşturması bakımından gerekli ve yeterlidir⁵⁹. Davalı taraf olan şirket ise davacının feshi haklı kılan olgular karşısında, feshin reddini sağlayacak neden ve olguları ispat yükümlülüğü altındadır⁶⁰. Bu bağlamda, haklı nedenlerin davacının kusurlu davranışlarından kaynaklandığını veya davanın makul süre içinde açılmadığını, ya da fesih koşullarının oluşmadığını ileri sürebilecektir⁶¹. Haklı nedenlerin varlığına ilişkin ispat, tanık anlatımları da dahil olmak üzere, somut olayın aydınlatılmasına elverişli olan tüm hukuki delillerle yapılabilecektir⁶².

1.2.10. Şartları

1.2.10.1. Fesih Davası Açma Yetkisine Sahip Olmak

Haklı nedenle fesih talebinde bulunma yetkisi, kapalı anonim şirketlerde sermayenin en az yüzde

onuna, halka açık anonim şirketlerde ise en az yüzde beşine sahip olan azınlık pay sahiplerine tanınmıştır⁶³. Kanunda öngörülen bu oran, tek bir pay sahibi tarafından sağlanabileceği gibi birden fazla pay sahibinin paylarının bir araya gelmesi suretiyle de sağlanabilmektedir⁶⁴. Buna karşılık azınlık niteliği taşısa dahi söz konusu eşik oranların altında paya sahip olan pay sahiplerinin anonim şirketin haklı nedenle feshini talepli dava açma yetkisi bulunmamaktadır⁶⁵. Sermayeye ilişkin aranan bu koşul, medeni usul hukuku anlamında bir dava şartı niteliğini taşımaktadır⁶⁶. Mahkeme, kanunda öngörülen sermaye payı şartının davacı bakımından gerçekleşip gerçekleşmediğini re'sen gözetmekle yükümlü olup, davacının gerekli pay oranını haiz olmadığının tespit edilmesi halinde, dava şartı sağlanmadığından uyuşmazlığın esasına girilmeksizin davanın usulden reddine karar verecektir⁶⁷. Haklı nedenlerin meydana geldiği tarih itibariyle mevcut olan pay sahipliği sıfatının davanın açıldığı anda ve yargılama süreci boyunca kararın kesinleşmesine kadar aralıksız bir şekilde korunması gerekmektedir⁶⁸. Aynı şekilde kanunun aradığı sermaye oranının da davanın açıldığı anda ve yargılama süreci boyunca kararın kesinleşmesine kadar aralıksız bir şekilde korunması gerekmektedir⁶⁹. Aksi halde hakim, davayı taraf sıfatı (husumet) yokluğundan reddedecektir⁷⁰.

Kanunda öngörülen azınlık pay oranları emredici nitelikte olup, bu oranların şirket esas sözleşmesi

54- Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 145; Şenocak, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/3589.

55- Şenocak, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/3590; Pulaşlı, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/2436; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 145; Dinç, Ticaret Hukuku Bilgisi, 469.

56- Şenocak, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/3590; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 145.

57- Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 145; Şenocak, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/3590.

58- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 366; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 147.

59- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi, 367.

60- Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 148; Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 369.

61- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi, 369.

62- Şenocak, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/3595; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 148.

63- Poroy vd., Ortaklıklar Hukuku II, 350; Pulaşlı, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 625; Atila, Fesih Dışı Çözüm Yolları, 18; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 140; Çelik, Ortaklıktan Çıkarılma, 294; Gencer, Azınlık ve Azınlık Hakları, 169; Kayıhan, Şirketler Hukuku, 296; Dinç, Ticaret Hukuku Bilgisi, 468-469.

64- Dinç, Ticaret Hukuku Bilgisi, 469; Pulaşlı, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/2422; Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, 2/2687; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 139; Gencer, Azınlık ve Azınlık Hakları, 175; Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 346.

65- Pulaşlı, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, 625; Gencer, Azınlık ve Azınlık Hakları, 169; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 139.

66- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 345.

67- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 345.

68- Atila, Fesih Dışı Çözüm Yolları, 18; Pulaşlı, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/2423; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 140; Şenocak, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/3592; Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 346.

69- Pulaşlı, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/2421; Yakupoğlu Eren, Ortaklıktan Çıkarılma, 140; Şenocak, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/3592; Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 347.

70- Poroy vd., Ortaklıklar Hukuku II, 350; Pulaşlı, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/2423; Atila, Fesih Dışı Çözüm Yolları, 18.

ile ağırlaştırılması mümkün değildir⁷¹. Buna karşılık, bu durumun aksinin şirket esas sözleşmesi ile kararlaştırılması her zaman mümkündür. Bir başka deyişle şirket esas sözleşmesiyle kanunun aradığı pay oranlarının artırılması yasaklanmış; ancak daha düşük oranlarla bu hakkın tanınmasına cevaz verilmiştir⁷². Buna karşılık kanunda öngörülen pay sahipliği oranına ilişkin düzenlemenin TTK m. 340 kapsamında emredici nitelik taşıdığı, bu nedenle söz konusu yasal oranın herhangi bir surette değiştirilemeyeceği, başka bir ifadeyle esas sözleşme yoluyla artırılmasının yahut azaltılmasının mümkün olmadığı yönünde bir görüş de ileri sürülmektedir⁷³.

1.2.10.2. Haklı Nedenin Varlığı

Haklı neden kavramına TTK m. 531 de tanımsal bir içerik kazandırılmadığı gibi, bu kavramı örnek kabilinden sayma yoluyla bir düzenlemeye de yer verilmemiştir⁷⁴. Kanun koyucunun bu bilinçli suskunluğu karşısında, haklı nedenlerin hangi hallerde var kabul edileceği, kavramın unsurları ve sınırlarıyla birlikte, büyük ölçüde yargı içtihatları ile doktrine bırakılmıştır⁷⁵. Nitekim madde gerekçesinde bu husus açıkça ifade edilmiştir.

Öğretide ağırlıklı olarak benimsenen yaklaşıma göre, haklı nedenle fesih; sözleşmenin kurulması anında mevcut olan şartların taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin sürdürülmesini katlanılamaz hale getirecek derecede değişmesi neticesinde, objektif olarak dürüstlük kuralı uyarınca taraflardan sözleşmeye bağlı kalmalarının artık beklenemeyeceği durumlarda, sözleşmenin ileriye etkili biçimde sona erdirilmesine imkan tanıyan bir hukuki yetkiyi ifade etmektedir⁷⁶.

Haklı nedenle fesih kurumu, anonim ortaklıkların yanı sıra adi ortaklık, kolektif ortaklık, adi komandit ortaklık ve limited ortaklık bakımından düzenlenmiş olmasına rağmen, haklı neden kavramına açık bir

tanım yalnızca kolektif ortaklığın feshine ilişkin TTK m. 245'de yer verilmiştir⁷⁷. TTK m. 245 hükmünde haklı neden; "ortaklığın kurulmasına temel teşkil eden fiili veya kişisel unsurların, ortaklığın işletme konusunun elde edilmesini imkansız kılacak veya güçleştirecek şekilde ortadan kalkmış olmasıdır" şeklinde tanımlanmıştır. TTK m. 245 hükmü kolektif şirketler bakımından haklı nedenleri, sınırlayıcı olmayan bir yaklaşımla örnek kabilinden düzenlemiştir. Öğretide anılan maddede sayılan bu nedenlerin, yapısal farklılıkla gözetilmek kaydıyla anonim şirketlerdeki haklı nedenle fesih değerlendirmesinde kıyasen dikkate alınabileceği kabul edilmektedir⁷⁸. Bununla birlikte haklı neden esas sözleşme ile tanımlanamayacaktır⁷⁹.

Haklı neden araştırması yapılırken ortaklık ilişkisinin sürdürülmesini fiilen olanaksız kılan ya da taraflar bakımından ortaklığın devamını çekilmez hale getiren ve dürüstlük kuralıyla bağdaşmayan hadiselerin haklı neden kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir⁸⁰. Ortaklardan birinin kişisel algı, kanaat veya beklentilerine dayalı olarak ortaklığın devamının çekilmez hale gelmesi, haklı sebebin varlığı için yeterli değildir⁸¹. İleri sürülen olay ve olguların, somut uyuşmazlık bağlamında objektif ölçütlerle değerlendirildiğinde, ortaklık ilişkisinin sürdürülmesini etkileyecek ve tarafların bu ortaklık ilişkisinde kalmalarının beklenemeyeceği ağırlık ve nitelikte olması gerekmektedir⁸².

Haklı neden kavramının unsurları değerlendirildiğinde; öncelikle pay sahibine tanınan hakların ihlal edilmiş olması ve bu ihlal sonucunda pay sahibinin hukuken korunmaya değer meşru menfaatlerinin açık ve ağır bir şekilde zarar görmesi aranır⁸³. Ancak haklı sebebin varlığından söz edilebilmesi için, söz konusu ihlalin tek başına varlığı yeterli olmayıp bu durumun ortaklık ilişkisinin sürdürülmesini azınlık pay sahibi bakımından dürüstlük kuralı ve objektif ölçütler çerçevesinde

71 - Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 625; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 469; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/242 1; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 169; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 140.

72 - Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/268 7; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 625; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 140; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3593; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 469; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 169.

73 - Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/2690.

74 - Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 470; Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 19.

75 - Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 623; Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/2688; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 108; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 170; Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 296.

76 - Bahtiyar, *Ortaklıklar Hukuku*, 322; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 107; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 470; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 149-150.

77 - Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 296; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi*, 107.

78 - Bahtiyar, *Ortaklıklar Hukuku*, 322; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 170; Eriş, *Ticari İşletme ve Şirketler*, 2/2688; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3579.

79 - Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II*, 351.

80 - Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 20; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 152; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 171.

81 - Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 150; Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II*, 353.

82 - Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 623; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 112.

83 - Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi*, 113.

katlanılamaz hale getirmesi gerekmektedir⁸⁴. Bu çerçevede, ortaklığın çekilmez hale gelmesi unsuru geçici veya münferit nitelikteki ihlallerle değil, belirli bir süreklilik gösteren, sistematik veya devamlılık arz eden davranış ve uygulamalarla ortaya çıkmalıdır⁸⁵. Nitekim tekil ve geçici nitelik taşıyan ihlaller, haklı nedenle fesih gibi ağır sonuçlar doğuran bir yola başvurmayı gerektirmeyip, pay sahibinin haklarını korumaya elverişli olan iptal davası veya sorumluluk davası gibi diğer hukuki yollarla giderilebilecektir⁸⁶. Süreklilik unsuru, pay sahibinin şirketle olan hukuki bağının, dürüstlük kuralı gereğince sürdürülemez ölçüde zedelenip zedelenmediğinin tespitinde önemli rol oynamakta olup, haklı neden değerlendirmesinin merkezinde yer almaktadır.

1.2.10.3. Feshin Son Çare Olması (Ultima Ratio) İlkesi

Anonim şirketler hukukunun temelini oluşturan çoğunluk ilkesi ve şirketin devamlılığı ilkesi, şirket faaliyetlerinin mümkün olduğunca sürdürülmesini esas almakta, şirketin sona erdirilmesini ise istisnai bir çözüm olarak öngörmektedir⁸⁷. Azınlık pay sahiplerinin talebi üzerine şirketin yargı kararıyla ortadan kaldırılması ancak ortaklık ilişkisinin sürdürülmesinin objektif ölçütler bakımından çekilmez hale geldiği durumlarda gündeme gelebilmektedir⁸⁸. Dolayısıyla fesih, her hak ihlalinde başvurulabilecek olağan bir hukuki yol değil, daha hafif ve orantılı müdahalelerle giderilmesi mümkün olmayan uyuşmazlıklarda başvurulabilecek ikincil (tali) bir yaptırımdır⁸⁹.

Anonim şirketin haklı nedenle feshi davası, şirketler hukukunda istisnai nitelik taşıyan ve uygulanması halinde şirket tüzel kişiliğinin sona ermesi gibi son derece ağır sonuçlar doğuran bir hukuki başvuru yoludur⁹⁰. Bu yönüyle fesih, yalnızca pay sahipleri arasındaki bireysel menfaatleri değil, şirketin ekonomik varlığını, çalışanlarını, alacaklılarını ve dolaylı olarak ülke ekonomisi ve kamu düzenini

84- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 159; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi*, 117.

85- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi*, 118; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 159.

86- Bahtiyar, *Ortaklıklar Hukuku*, 324; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi*, 119.

87- Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/2420; Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 26; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 625.

88- Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 623.

89- Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3597; Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 22-23; Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 470.

90- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebep Feshi*, 324; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 625.

etkileyen kapsamlı sonuçlar doğurmaktadır⁹¹. Bu nedenle öğretide ve yargı uygulamasında, haklı nedenle fesih kurumunun "son çare" (ultima ratio) ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir⁹².

Hukuk yargılamasında genel kural olan taleple bağlılık ilkesine karşılık, fesih davasının arz ettiği önem gereği HMK m. 26/2 hükmü doğrultusunda genel kuralın dışına çıkılarak tarafların iradesinden bağımsız olarak hâkime talebin dışında bir karar verme yetkisi tanımaktadır⁹³. Azınlık pay sahiplerinin paylarının gerçek değerinin ödenerek şirketten çıkartılması, yönetim yapısında değişikliğe gidilmesi veya uyuşmazlığı gidermeye elverişli başkaca uygun ve kabul edilebilir çözümlerin uygulanabilirliği, fesih karar verilmeden önce titizlikle ele alınmalıdır⁹⁴. Nitekim kanun koyucu, mahkemeye fesih dışında çözüm üretme yetkisi tanıyarak şirketin varlığının korunmasının öncelikli amaç olduğunu benimsemiştir. Bu durum feshin son çare olma ilkesinin bir yansımasıdır.

Feshin son çare olması ilkesinin özünde azınlık pay sahiplerinin haklarının korunması ile şirketin sürekliliğinin sağlanması arasında adil ve ölçülü bir denge kurulmasını gerektirmektedir. Mahkemenin fesih kararı verebilmesi, ancak davacının hukuken korunmaya değer menfaatlerinin başka herhangi bir hukuki araçla güvence altına alınmasının mümkün olmadığı ve ortaklık ilişkisinin sürdürülmesinin dürüstlük kuralları çerçevesinde ve artık beklenemeyeceği hallerle sınırlıdır⁹⁵.

1.2.10.4. Ölçülülük İlkesi

Ölçülülük ilkesi, hukuki müdahalenin yöneldiği amaç ile bu amaca ulaşmak için kullanılan araç arasında makul, dengeli ve orantılı bir ilişkinin kurulması anlamına gelmektedir⁹⁶. Bu bağlamda başvuru hukuki yolun ya da uygulanan yaptırımın, ihlalin niteliği ve ağırlığıyla uyumlu olması, hedeflenen sonuca ulaşmak için gerekli olan sınırları aşmaması gerekir. Nitekim aynı amaca, daha hafif ve daha az müdahaleci hukuki yollar vasıtasıyla ulaşılacak iken daha ağır sonuçlar doğuran araçlara

91- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 138.

92- Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 623; Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 138.

93- Bahtiyar, *Ortaklıklar Hukuku*, 323; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 173.

94- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 23; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 173.

95- Dinç, *Ticaret Hukuku Bilgisi*, 470; Çelik, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 293.

96- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Nedenle Feshi*, 337; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 174.

başvurulması ölçülülük ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

Somut olayda haklı nedenlerin varlığı tespit edilmiş olsa dahi, fesih kararının şirket ve pay sahipleri bakımından ölçüsüz ve orantısız sonuçlar doğuracağı anlaşılıyorsa, ölçülülük ilkesi gereği fesih yoluna gidilmemelidir⁹⁷. Bu durumda mahkemece, ortaklık ilişkisinin sürdürülmesinden doğan menfaatlerin önem ve ağırlığı gözetilerek fesih dışında uyuşmazlığı gidermeye elverişli alternatif çözüm yolları arasında bir değerlendirme yapılmalıdır⁹⁸.

1.2.11. Haklı Nedenlerin Varlığı Halinde Fesih Kararı Verilmesi

Yargılama sürecinin sonunda mahkemece, ileri sürülen olguların haklı neden teşkil ettiği ve ölçülülük ilkesi gereği feshin somut olay bakımından kaçınılmaz bir müdahale olduğu tespit edildiği takdirde bozucu yenilik doğuran nitelikte bir hükümle şirketin sona erdirilmesine karar verebilir⁹⁹. Anılan karar, kesinleşmesiyle birlikte hukuki sonuçlarını doğurmaya başlar¹⁰⁰. Şirketin mahkeme kararıyla feshedilmesine ilişkin ilam, TTK m. 532 uyarınca herhangi bir talep gerekmesizin ticaret siciline tescil ve ilan edilir. Tescil kurucu nitelikte olmayıp açıklayıcı niteliğe sahiptir¹⁰¹. Bunu takiben tasfiye memurunun atanarak tasfiye organının oluşturulmasıyla birlikte tasfiye sürecine geçilir¹⁰². Şirketin sicilden terkin edilmesi ve bu durumun ilanı ile birlikte tasfiye hukuken tamamlanarak şirketin hukuki varlığı sona ermiş olur¹⁰³.

2. BÖLÜM

DURUMA UYGUN DÜŞEN ALTERNATİF ÇÖZÜMLERE HÜKMEDİLMESİ

2.1. Genel Olarak

Anonim şirketin haklı nedenle feshi talepli davalarda, mahkemece davanın tali (ikincil) nitelikte olduğu ve feshin son çare olması (Ultima Ratio) ilkesi göz önünde bulundurularak haklı sebebin varlığı tespit edilse dahi mahkeme şirketin feshine karar vermek zorunda değildir¹⁰⁴. TTK m. 531 uyarınca hâkim,

fesih yerine davacı pay sahiplerinin paylarının gerçek değerinin kendilerine ödenmesi suretiyle şirketten çıkarılmalarına ya da somut olayın özelliklerine uygun olarak kabul edilebilir başka bir çözüme hükmedebilir. Ancak feshe alternatif olarak benimsenen bu çözüm, somut olayla uyumlu, şirketler hukukunun kurucu ilkeleri ile emredici düzenlemeleri ihlal eder nitelikte olmamalıdır¹⁰⁵. Önemle belirtmek gerekir ki hâkimin, somut olayın özelliklerine göre birden fazla alternatif çözüme birlikte karar verebilmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır¹⁰⁶.

Hâkime tanınan serbest karar verme yetkisi ile fesih yerine alternatif çözüm yollarına hükmedilebilmesi, bu dava türüne yön veren feshin son çare olması ve ölçülülük ilkelerinden beslenmekte; anılan ilkeler, bir yandan feshi istisnai bir yaptırım haline getirirken, diğer yandan hâkimin takdir alanını sınırlandıran normatif çerçeveyi oluşturmaktadır¹⁰⁷. Diğer yandan hâkim, feshe alternatif bir çözüme yönelirken, en uygun çözümü bulmak için öncelikle pay sahiplerinin ortaklık ilişkisinin sürdürülmesine yönelik iradelerinin ortaya konulması ve incelenmesi gerekmektedir¹⁰⁸.

Fesih ile feshe alternatif olan çözümler arasındaki ilişkide uygulanan talilik ve ölçülülük prensibi, alternatif çözümlerin değerlendirilmesi bakımından da belirleyici olup bu bağlamda, şirket varlığına ve diğer pay sahiplerinin menfaatlerine daha sınırlı düzeyde müdahale eden ve aynı sonuca ulaşmaya elverişli bulunan çözüm seçeneği karşısında, daha ağır sonuçlar doğuran alternatif çözümün tercih edilmesi ikincil (tali) nitelik taşımaktadır¹⁰⁹.

Azınlık pay sahiplerinin şirketin feshini talep etmeden, yalnızca alternatif bir çözüm uygulanmasını istemesi mümkün olmayıp aksinin kabulü, azınlık pay sahiplerine fesih davası dışında yeni dava hakları tanımak anlamına gelecektir ki bu durum, anonim şirketler hukukunda öngörülmeven dava haklarının ihdas edilmesine yol açacaktır¹¹⁰.

Mehaz İsviçre Borçlar Kanununda (İsvBK) herhangi bir alternatif çözüm örneği belirtilmemiştir¹¹¹. TTK m. 531 hükmünde ise mehaz İsvBK'dan

97- Atıla, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 28.

98- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 174.

99- Yakupoğlu Eren, *Ortaklıktan Çıkarılma*, 139; Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 177.

100- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 177; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3604.

101- Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3605.

102- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 177; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3605.

103- Gencer, *Azınlık ve Azınlık Hakları*, 177.

104- Bozkurt, *Şirketler Hukuku*, 526.

105- Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3606; Atıla, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 31.

106- Özlem İlbasmış Hızlısoy, *Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi* (Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015), 228.

107- Atıla, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 25.

108- Atıla, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 30.

109- İlbasmış Hızlısoy, *Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi*, 230.

110- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 496.

111- İlbasmış Hızlısoy, *Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi*, 238.

farklı bir yaklaşım benimsenerek, haklı nedenle fesih davasında örnek mahiyetinde olmak üzere, davacının paylarının anonim şirket tarafından satın alınması çözümüne yer verilmiştir¹¹². Kaynak hukuk olan İsviçre öğretisinde; 1997 yılına kadar İsviçre hukukunda somut olaya uygun çözüm bakımından bağlayıcı bir yargı kararının bulunmadığı, bununla birlikte doktrinde, feshe başvurmadan önce uygulanabilecek birtakım çözüm mekanizmalarının tartışıldığı görülmektedir¹¹³. Bu kapsamda, davacının şirketten çıkarılmasına karar verilmesi, şirketin bölünmesi yahut bir iştirakin ayrılması sermaye azaltılmasıyla bağlantılı olarak azınlık payların %10 veya %5 oranına kadar geri alınması (kısmi tasfiye), zorunlu kar payı dağıtımı; diğer bir deyişle liberal temettü politikasının uygulanması, davacı pay sahipleri arasında uygun bir kişinin yönetim kuruluna dahil edilmesi gibi önlemler öngörülmektedir¹¹⁴. Bununla birlikte İsviçre doktrininde, haklı nedene dayılı fesih davalarında, davacı pay sahiplerine ait payların şirket tarafından iktisap edilmesi, çözüm yolları arasında öncelikle değerlendirilen alternatif çözüm yollarından birisi olduğu ifade edilmektedir¹¹⁵.

2.2. Azınlık Pay Sahiplerinin Paylarının Gerçek Değeri Karşılığı Ortaklıktan Çıkarılması

TTK m. 638/2 ve TTK m. 621/1-h düzenlemesi limited şirketlerde haklı nedenlerin varlığı ortakların şirketten çıkmalarına ve çıkarılmalarına ilişkin hükümler içermesine karşılık, anonim şirketler için ortaklıktan çıkma veya çıkarılma müessesesine yer verilmemiştir¹¹⁶. Zira pay sahibine şirketten ayrılması halinde kendisine ödenecek bedelin, şirket sermayesinden bir çıkış yaratması kaçınılmaz olduğundan, anonim şirketin güven esasına dayılı olmamasından bahisle pay sahibinin kişiliği önem arz etmeyeceğinden sermayenin korunması ilkesi gereği anonim şirketler hukukunda pay sahibinin çıkması veya çıkartılması müesseseleri sistematik olarak benimsenmemiştir¹¹⁷.

Anonim şirketin haklı nedenle feshini düzenleyen TTK m. 531 hükmüyle, farklı bir yaklaşım sergilenerek, anonim şirketten çıkması yahut çıkartılması mümkün olmayan pay sahibine

paylarının gerçek değeri esas alınarak ortaklıktan çıkarılmaları mümkün kılınmıştır¹¹⁸. Bu kapsamda hâkim, davacı pay sahiplerine paylarının karar tarihine en yakın zamandaki gerçek değerlerinin ödenmesine ve bu bedelin ödenmesiyle birlikte ilgili pay sahiplerinin şirketle olan ortaklık sıfatlarının sona erdirilmesine karar verebilecektir. Haklı neden teşkil eden uyuşmazlıkların, ilgili pay sahibinin ortaklık ilişkisinden çıkarılması yoluyla bertaraf edilmesi durumunda, mahkemece şirketin varlığını sona erdiren fesih yaptırımına başvurmasına gerek kalmayacaktır¹¹⁹.

TTK m. 531 hükmünün lafzı ve gerekçesi dikkate alındığında, anılan düzenlemenin hakime fesih dışında başvurulabilecek öncelikli çözüm yolu olarak, pay sahiplerinin gerçek değeri karşılığında ortaklıktan çıkarılmasının öngörüldüğü anlaşılmaktadır¹²⁰.

Sermayenin korunması ilkesi gözetildiğinde, pay sahibine payın gerçek değerinin ödenmesi suretiyle ortaklıktan çıkarılmasına hükmedilmesinin öncelikli bir çözüm yolu olarak benimsenmemesi gerektiğini ileri süren görüş de mevcuttur¹²¹. Katıldığımız bu yaklaşıma göre; şirketin devamına karar veren mahkeme, pay sahiplerinin ortaklık ilişkisini sona erdirmeyi gerektirmeyen, somut olayın özellikleriyle uyumlu ve kabul edilebilir nitelikli alternatif çözüm yollarına hükmedebilecektir¹²².

Çözümün öne çıkan işlevi, bir taraftan şirketin feshini isteyen azınlık pay sahiplerinin mali menfaatlerini güvence altına alırken, diğer taraftan ortaklığın devamını sağlamasıdır¹²³. Daha açık ifadeyle; ortaklık ilişkisinin sona ermesini talep eden pay sahibi bakımından, ortaklık ilişkisi tasfiye sürecine gidilmeksizin son bulmakta ve söz konusu pay sahibi tasfiye bakiyesi yerine payının gerçek değerine kavuşmaktadır¹²⁴. Buna karşılık, ortaklığın sona ermesini istemeyen çoğunluk pay sahipleri ile şirket çalışanları gibi üçüncü kişilerin menfaatleri de gözetilerek, taraflar arasında adil ve hakkaniyete

112- Poroy vd., *Ortaklıklar Hukuku II*, 356.

113- Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/2434; İlbasmış Hızlısoy, *Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi*, 228.

114- Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/2434-2436.

115- İlbasmış Hızlısoy, *Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi*, 238.

116- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 40; Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 394.

117- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 40.

118- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 391; Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 40.

119- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 392.

120- Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3606.

121- İlbasmış Hızlısoy, *Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi*, 129; Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 41.

122- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 41.

123- Şahin, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi*, 392; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3607.

124- Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/3606-3607.

uygun bir menfaat dengesi tesis edilmektedir¹²⁵.

Haklı sebebin, davacı pay sahibi ile diğer pay sahipleri arasındaki ilişkilere dayanması ve davacı pay sahibi olmaksızın şirket faaliyetlerinin sürdürülebilir olması halinde, mahkeme tarafından çıkma kararı verilmesi mümkündür¹²⁶. Mahkeme, pay sahibinin ortaklıktan ayrılmasının, haklı sebeplerini bertaraf etmeye elverişli olup olmadığını tespit etmekle yetinmemeli, ayrıca söz konusu ayrılmanın sadece ortaklık bakımından değil, diğer pay sahipleri, alacaklılar ve çalışanlar bakımından kabul edilebilirliğini ve şirketin, davacının paylarına karşılık gelen ayrılma bedelini ödeme imkânına sahip olup olmadığını da değerlendirmelidir¹²⁷.

Özellikle davacı pay sahiplerinin sermayeye katılım oranlarının yüksek olması halinde, ödenmesi gereken ayrılma bedelinin büyüklüğü, şirketin bu bedeli karşılayabilmek adına ihtiyaç duyduğu malvarlığı unsurlarını elden çıkarmasını zorunlu kılabilir¹²⁸. Böyle bir durumda, şirketin ekonomik olarak zayıflaması, hatta faaliyetlerinin sona ermesi riski ortaya çıkabilmektedir¹²⁹. Bu nedenle mahkeme, pay sahibinin ayrılması sonucunda ortaklığın maruz kalacağı finansal durumu, diğer pay sahipleri ile şirket alacaklılarının menfaatleri bakımından da değerlendirmekle yükümlüdür¹³⁰.

Kanun koyucu anonim şirketin haklı nedenle feshi davasında pay sahibine ait payın gerçek değerinin hangi ölçütlerin esas alınacağı ve hangi hesaplama yöntemleriyle belirleneceği hususu, yasa hükmünde düzenlenmiş değildir¹³¹. Yargıtay, payın gerçek değerinin belirlenmesinde, şirketin mali yapısının araştırılarak şirketin aktif malvarlığı değerlerinin yanında pasif malvarlığı değerlerinin de dikkate alınması gerektiği vurgulamıştır¹³².

TTK m. 531'de İsviçre hukukunda olduğu gibi ayrılma bedelinin ne şekilde ödeneceği konusunda bir hüküm bulunmamasıyla birlikte İsviçre hukukunda ayrılma bedelinin ödeme şeklinin, öncelikle yargılama sürecinde taraflar arasında bir anlaşma

bulunması halinde bu anlaşma doğrultusunda belirlenmesini, böyle bir anlaşma mevcut değilse hakimin somut olayın özelliklerini gözeterek takdir yetkisi kapsamında tayin edilmesi gerektiği kabul edilmektedir¹³³. Türk hukukunda da İsviçre hukukuna paralel olarak haklı nedenle feshi davalarında ayrılma bedelinin ödeme şekli bakımından hakimin, taraflar arasında bu konuda bir anlaşma bulunması halinde bu iradeye üstünlük tanınması, böyle bir anlaşmanın yokluğu durumunda ise kural olarak nakdi ödemeyi esas almakla birlikte, davacı pay sahiplerinin açık rızası mevcut olduğu ölçüde aynı edim veya başka bir anonim şirketin paylarıyla ödeme yapılmasına da karar verebileceği kabul edilmektedir¹³⁴.

2.3. Şirkette Yapısal Değişikliğe Neden Olacak Alternatif Çözümler

Çoğu kez şirket bünyesinde karar alma mekanizmalarının işlemez hale gelmesi, bir başka deyişle genel kurulun karar alamaması yahut pay sahipleri arasındaki uyuşmazlıkların ortaklığı yönetilemez kılması durumlarında, haklı sebeplerin varlığı kabul edilerek TTK m. 531 uyarınca hakimin feshi kararı yerine, davalı şirketin bir diğer şirket ile birleşmesi, şirketin tür değiştirmesi (limited şirkete yada kooperatife dönüşmesi) ve şirketin bölünmesi gibi davalı şirketin yapısını yeniden işler kılmaya yönelik müdahalelerde bulunabilmesi mümkündür¹³⁵. Buna karşılık; birleşme kararının uygulanabilmesi için diğer şirketin de ayrıca birleşme kararı alması gerektiğinden mahkemenin bu yönde bir karar vermesinin mümkün olmadığı¹³⁶, yine tek borç ilkesine aykırı olacağından pay sahiplerinin onayı olmaksızın anonim şirketin limited şirkete dönüştürülmesinin hukuken mümkün olmayacağını¹³⁷ ve nihayet mahkemenin gerek genel kurul gerekse yönetim kurulu yerine geçerek karar alması anlamına geleceğinden şirketin bölünmesine karar verilemeyeceğini¹³⁸ savunan görüş de bulunmaktadır. Biz de anılan gerekçelerle mahkemece şirket birleşmesine, tür değişikliğine ve şirket bölünmesine karar verilemeyeceği görüşüne katılmaktayız.

125- Atila, Fesih Dışı Çözüm Yolları, 29; Şenocak, Şirketler Hukuku Şerhi, 3/3607.

126- Çebi, Şirketler Hukuku, 321.

127- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 431.

128- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 431.

129- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 432.

130- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 432.

131- Eriş, Ticari İşletme ve Şirketler, 2/2690.

132- Yargıtay 11. Hukuk Dairesi (Yargıtay), K. 2015/8166 (11 Haziran 2015) <https://legalbank.net/> (Erişim 10.12.2025).

133- İlbasmış Hızlısoy, Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi, 274.

134- İlbasmış Hızlısoy, Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi, 274.

135- Atila, Fesih Dışı Çözüm Yolları, 112; Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 575.

136- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 576.

137- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 577.

138- Şahin, Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi, 581.

2.4. Şirket Esas sözleşmesinin Değiştirilmesini Gerektiren Çözümler

Pay sahiplerinin haklarının ihlali veya ortaklıkta meydana gelen tikanlıklar, genellikle mevcut esas sözleşme hükümlerinin yetersizliği veya çözümleyici düzenlemelerin bulunmamasından kaynaklandığından; mahkeme son çare olarak feshi kullanmak yerine, pay sahipleri arasındaki menfaat dengesini gözeterek ve takdir yetkisini kullanarak kar payı dağıtımının zorunlu hale getirilmesi, oy hakkına ilişkin düzenlemelerde değişiklik yapılması, veya pay sahibi grupların yönetim kurulunda temsili yoluyla yönetime katılımının sağlanması gibi esas sözleşme değişiklikleriyle bu tikanlığın giderilmesini sağlayabilir¹³⁹.

Anonim şirkette pay sahiplerinin kar payından sistematik biçimde mahrum bırakılması ya da kar dağıtımının makul ve yeterli düzeye ulaşmamasının kalıcı bir uygulamaya dönüştüğü durumlarda TTK m. 531 kapsamında haklı neden teşkil etmekte olup bu durumda mahkeme, alternatif çözüm olarak şirketin zorunlu olarak kar dağıtımını yapmasına karar verebilecektir¹⁴⁰.

2.5. Mahkemece Genel Kurul ve Yönetim Kurulunca Karar Alınmasını Gerektirebilecek Çözümler

Öğretide, somut olayda azınlık pay sahiplerinin haklarına yönelik ihlallerin şirketin feshini gerektirir ağırlıkta olmadığı durumlarda, mahkeme tarafından genel kurul ya da yönetim kurulunca karar alınmasını gerektiren tedbirlerin uygulanmasıyla söz konusu ihlallerin giderilebileceği ifade edilmektedir¹⁴¹. Bu kapsamda yönetim kuruluna üye atanması veya mevcut üyelerin değiştirilmesi, denetçi atanması ya da değiştirilmesi, kar dağıtımına karar verilmesi ile yönetim kurulu kararlarının değiştirilmesi, feshe alternatif olarak değerlendirilebilecek çözüm yolları arasında sayılmaktadır¹⁴².

Doktrinde katıldığımız baskın görüş, mahkemenin benimsediği alternatif çözümlerin genel kurul iradesini ikame edemeyeceğini, bu nedenle mahkemece öngörülen çözümün uygulanabilmesi için genel kurulun ayrıca ve uygun bir karar almasının zorunlu olduğunu savunmaktadır¹⁴³. Keza Yargıtay

139- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 24; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/36 15.

140- İlbasmış Hızlısoy, *Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi*, 283.

141- Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/36 15.

142- Atila, *Fesih Dışı Çözüm Yolları*, 24; Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/36 16.

143- Nuri Erdem, *Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012), 257.

da mahkemenin doğrudan genel kurul yerine geçerek karar veremeyeceğini vurgulamaktadır¹⁴⁴. Buna karşılık diğer görüşe göre mahkemenin genel kurulun yetki alanına giren konularda da alternatif çözümlere karar verilmesi mümkün olmakta ve bu kararların, yenilik doğuran etkileri sayesinde genel kurul kararı yerine geçerek uygulanmaları bakımından genel kuruldan ayrıca bir irade açıklamasını gerektirmemektedir¹⁴⁵.

2.6. Mahkemece Hükmedilen Alternatif Çözümlerin Uygulanması

Esas sözleşme değişikliğini gerektiren çözümler bakımından, mahkemenin yalnızca değişikliğin yönünü belirlemekle yetinmesi ve kararın uygulanmasını şirkete bırakması gerektiği; bu durumda, ilgili değişikliğin genel kurulca makul süre içinde karara bağlanmaması, fesih yönünden haklı neden teşkil edebilecek olup, ikinci bir dava açılmasının önüne geçilmesi amacıyla, mahkemenin haklı nedenle fesih davasında nihai kararı vermek yerine, usul ekonomisi ilkesi gereği ara karar tesis ederek şirkete süre tanınması, bu sürede kararın yerine getirilmemesi halinde fesih hükme bağlanabileceği ifade edilmektedir¹⁴⁶.

Ayoğlu ise, yalnızca esas sözleşme değişikliğini gerektiren hallerle sınırlı olmayıp, feshe alternatif olarak öngörülebilecek diğer tüm çözüm yolları bakımından da uygulanabileceği görüşündedir¹⁴⁷. Yazara göre; örneğin davacının paylarının gerçek değeri karşılığında devralınmasına karar verilmesi halinde, bu bedelin belirli bir süre içinde ödenmesi için ara karar tesis edilerek ortaklığa süre tanınmalı; bu yükümlülüğün süresinde yerine getirilmemesi durumunda ise ortaklığın feshine hükmedilebilmelidir¹⁴⁸. Böylelikle alternatif çözümün uygulanması yargılama süreci içinde sağlanmakta ve ikinci bir haklı nedenle fesih davası açılmaması ihtiyacını ortadan kaldırmaktadır¹⁴⁹.

144- Yargıtay 11. Hukuk Dairesi (Yargıtay), K.2014/16410 (23 Ekim 2014) <https://legalbank.net/> (Erişim 10.12.2025).

145- İlbasmış Hızlısoy, *Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi*, 279.

146- Şenocak, *Şirketler Hukuku Şerhi*, 3/36 16.

147- Tolga Ayoğlu, "Anonim Ortaklıkların Haklı Nedenle Feshi", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12/2 (Temmuz 2013), 247.

148- Ayoğlu, "Anonim Ortaklıkların Haklı Nedenle Feshi", 247.

149- Ayoğlu, "Anonim Ortaklıkların Haklı Nedenle Feshi", 247.

SONUÇ

Anonim ortaklıklarda haklı sebeple fesih davası çoğunluk ilkesinin azınlık pay sahipleri üzerinde yarattığı yapısal baskıya karşı öngörölmüş istisnai bir hukuki koruma mekanizmasıdır. TTK m. 531 ile getirilen bu düzenleme, yalnızca ortaklığın sona erdirilmesini değil, somut olayın özelliklerine uygun ve daha az yıkıcı sonuçlar doğurabilecek alternatif çözümlerin de değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır. Bu yönüyle hüküm, feshin son çare olması anlayışını esas almakta ve ortaklığın devamında menfaati bulunan tüm ilgililerin korunmasını amaçlamaktadır.

Haklı nedenin varlığı halinde dahi mahkemenin doğrudan feshe hükmetmesi zorunlu değildir. Şirketin ekonomik ve işlevsel açıdan sürdürülebilir olduğu durumlarda, pay sahibinin paylarının gerçek değeri karşılığında ortaklıktan çıkarılması veya somut uyuşmazlığı gidermeye elverişli başka bir çözüm yoluna başvurusu mümkündür. Bununla birlikte, pay sahibinin çıkarılması çözümü şirket malvarlığı üzerinde doğuracağı etkiler nedeniyle ikincil nitelikte değerlendirilmelidir.

Mahkemeye tanınan alternatif çözümlere hükmetme yetkisi, taleple bağıllık ilkesinin istisnası olmakla birlikte sınırsız değildir. Hakimin bu yetkisini kullanırken ölçülülük, feshin son çare olması, sermayenin korunması ve dürüstlük ilkeleri çerçevesinde hareket etmesi gerekmektedir. Hükmedilecek çözüm, azınlık pay sahibinin menfaatlerini korurken çoğunluk, şirket ve üçüncü kişiler bakımından katlanılamaz sonuçlar doğurmamalı, taraflar arasında adil bir denge kurmalıdır.

Alternatif çözümlerin genel kurul veya yönetim kurulunun yetki alanına temas ettiği durumlarda, mahkemenin müdahalesi ancak ortaklığın kurumsal yapısını ağır biçimde değiştirmeyen ve haklı sebebi kalıcı şekilde ortadan kaldırmaya elverişli çözümlerle sınırlı olmalıdır. Buna karşılık ortaklığın temel yapısını kökten değiştiren tür değiştirme veya birleşme gibi kararların mahkeme eliyle verilmesi kural olarak mümkün değildir.

Sonuç olarak TTK m. 531 hükmü ile hakime tanınan geniş takdir yetkisi azınlığın korunması ile şirketin devamı arasında hassas bir denge kurulmasını amaçlamakta, feshi mutlak bir çözüm olmaktan

çıkarak somut olaya uygun, ölçülü ve kalıcı çözümlerin önünü açmaktadır.

KAYNAKÇA

- Atila, Beste. Anonim Şirketlerin Haklı Sebeple Feshi Davasındaki Fesih Dışı Çözüm Yolları. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.*
- Ayoğlu, Tolga. "Anonim Ortaklıkların Haklı Nedenle Feshi". Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 12/2 (Temmuz 2013).*
- Bahtiyar, Mehmet. Ortaklıklar Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları, 17. Basım, 2024.*
- Bozkurt, Tamer. Şirketler Hukuku. Ankara: Legem Yayıncılık, 12. Basım, 2021.*
- Çebi, Hakan. Şirketler Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.*
- Çelik, Aytekin. Ticaret Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 13. Basım, 2023.*
- Çelik, Ayten. Anonim Şirketlerde Ortaklıktan Çıkarılma. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 4. Basım, 2016.*
- Dinç, Serhan. Ticaret Hukuku Bilgisi: Ticari İşletme, Şirketler Hukuku. Çankaya, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.*
- Erdem, Nuri. Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012.*
- Eriş, Gönen. Açıklamalı - İçtihatlı Ticari İşletme Ve Şirketler. 3 Cilt. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 3. Basım, 2017.*
- Gencer, Hakan. Anonim Şirketlerde Azınlık ve Azınlık Hakları. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2. Basım, 2021.*
- İlbasmış Hızlısoy, Özlem. Anonim Şirketin Haklı Sebeple Feshi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015.*
- Kayıhan, Şaban. Şirketler Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 7. Basım, 2024.*
- Poroy, Reha vd. Ortaklıklar Hukuku II. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 14. Basım, 2019.*
- Pulaşlı, Hasan. Şirketler Hukuku Genel Esaslar. Ankara: Adalet Yayınevi, 4. Basım, 2016.*
- Pulaşlı, Hasan. Şirketler Hukuku Şerhi. 3 Cilt. Ankara: Adalet Yayınevi, 3. Basım, 2018.*
- Şahin, Ayşe. Anonim Ortaklığın Haklı Sebeple Feshi. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013.*
- Şenocak, Kemal (ed.). Şirketler Hukuku Şerhi. 4 Cilt. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.*
- Yakupoğlu Eren, Özge. Anonim Şirketlerde Ortaklıktan Çıkarılma. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.*

Antik Çağ'dan beri tartışılan eşitlik ilkesi ile ilkenin iş hukukundaki yansıması olan işverenin eşit davranma borcu, felsefi ve hukuki temelleri ve iki boyutlu yapısı itibarıyla bütüncül bir yaklaşımla incelenmiştir.

EŞİTLİK İLKESİNİN İŞ HUKUKUNDAKİ YANSIMASI: İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU VE İKİ BOYUTLU YAPISI

Av. Beyza EMRE

Öz: Eşitlik ilkesi, modern hukuk sistemlerinin temel yapı taşlarından biri olmakla birlikte, adalet kavramının mutlak bir karşılığı olmaktan ziyade onun bir görünümünü teşkil eder. Her ne kadar birbirini tamamlar nitelikte olsalar da, bu ilke "ayrımcılık yasağı" kavramıyla karıştırılmamalıdır. Bu çalışmada öncelikle eşitlik ilkesi; felsefi kökenleri, hukuki dayanakları ve doktrindeki farklı yaklaşımlar ekseninde kavramsal olarak incelenmiştir. Böylece, ilkenin iş hukukundaki temel iz düşümü olan işverenin "eşit davranma borcu" tespit edilmiştir. Çalışmanın temel eksenini oluşturan bu borcun, uygulamada sıklıkla karıştırılan "ayrımcılık yasağı" ile "dar anlamda eşit davranma borcu" şeklindeki iki temel bileşeni birlikte, güncel içtihatlar ışığında doğru bir hukuki zemine oturtulması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eşitlik İlkesi, Eşit Davranma Borcu, İş Hukuku, Ayrımcılık Yasağı.

I. Eşitlik İlkesinin Kavramsal Çerçevesi ve Hukuki Dayanakları

A. Felsefi Temeller

Eşitlik, evrensel bir hukuki ilke olmasının ötesinde, adalet, ahlak ve insan onuru gibi temel değerlerle iç içe geçmiş, derin felsefi temellere sahip bir kavramdır. Eşitlik ilkesinin tanımının yapılabilmesi için öncelikle, Antik Çağ'dan günümüze felsefi ve hukuki düşüncenin en temel tartışma alanlarından birini oluşturan adalet kavramının incelenmesi gereklidir. Antik Yunan'da Aristoteles, adaleti (dikaion) eşitlik (ison) ile özdeşleştirerek konunun felsefi temelini atmıştır¹. Ancak bu temel, iki değer birbirine mutlak surette denkliği şeklinde anlaşılmalıdır. Adalet, yaklaşık iki bin yıldan daha uzun bir süre önce Aristoteles tarafından "eşitlere eşit, eşit olmayanlara ise eşit olmayan bir şekilde davranmak" olarak tanımlanmış ve bu yaklaşım, o tarihten bu yana

1- (Aristote 2008, 56-57)

geçerliliğini koruyarak yaygın kabul görmüştür². Bir başka deyişle bu ilke, aynı durumda bulunan kişilere aynı, farklı durumda bulunan kişilere ise farklılıkları ölçüsünde ve haklı bir nedene dayanarak farklı muamelede bulunulması olarak ifade edilebilir³. Varlığı idealar ve nesnelere şeklinde ikiye ayıran Platon, nesnelere dünyasında herkesin yaradılışına göre eşitlik sağlayan bir sistem olan orantılı eşitlik ile adaletin sağlanabileceğini savunur⁴. Ünlü Roma hukukçusu Ulpianus'a göre ise adalet, "herkese ait olanı vermek konusunda devamlı ve istikrarlı bir iradedir" (Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi)⁵. Aynı doğrultuda Aristoteles'e göre de, adalet her bir kişinin layık olduğunu elde etmesini talep eder⁶. Alman filozof Kant da Ulpianus'un ilkelerinden hareket etmiş ve adaletin eşitlik duygusundan kaynaklandığını öngörmüştür⁷. Nihayetinde, adaletin, en genel anlamıyla "herkese hak ettiğini vermek" olduğunun kabulü gerekir; ancak bu kabul, bizi ileri götürmekte yetersiz kalır. Bu noktada, kimin neyi hak ettiğinin hangi ölçütlere göre belirleneceği sorusu gündeme gelir.

Antik Yunan filozofları arasında Aristoteles'in söz konusu tanımını genel bir ilke olarak benimsenmiş olsa da; burada "eşit" ve "eşit olmayan"ı belirleyen unsurların ne olduğu sorusu, adalet kavramıyla ilgili temel bir tartışmayı gündeme getirir. Bu soru yanıtlanmadan ilkenin somut ve özel durumlara uygulanması mümkün değildir; zira insanlar birçok açıdan birbirlerine eşit olabilecekleri gibi eşit olmayan özellikler de gösterebilirler⁸. Eşitlik kavramı, kimi zaman hatalı biçimde, özdeşlik ya da aynılık anlamlarında kullanılsa da, esasen herhangi bir şeyin bireyler arasında adil ve dengeli

2- (Velasquez, vd. 1990)

3- Bu tanım, mutlak bir eşitliği değil, orantılı bir eşitliği (égalité proportionnelle) öngörür. Örneğin vergide eşitlik, herkesin aynı miktarı ödemesi değil; gelirine göre adil bir pay vermesidir. Ceza hukukunda eşitlik, aynı suçu işleyenlerin aynı yaptırımını almasıdır ama özel durumlarda (yaş, kast vb. unsurlar) dikkate alınırsa farklılık da adil olabilir. İki terim arasında bir ahenk olup adalet kavramı eşitliği kapsar ancak eşitlikle (la valeur du juste) özdeş değildir (Villey 2001, 56).

4- (Bozkurt 2020, 22)

5- (Ulpianus, Iustiniani Digesta, 1.1.10.pr.)

6- Aristoteles'in Politeia adlı yönetim anlayışına göre, iktidarın amacı erdem, kaynağı da liyakat olmalıdır. Toplumun temel amacı olan ortak iyiliğin ve mutluluğun; temelde ne özgürlük eşitliğine, ne de zenginlik eşitsizliğine değil, tam tersine, liyakata dayalı olması gerektiğini savunur. Bu düşünce, malların ve şereflerin vatandaşlar arasında liyakat esasına göre paylaşılması olarak ifade edilebilecek dağıtıcı adalet anlayışına işaret eder (Aristoteles 2013, 291; Urhan 2016, 104-107; Arslan 2007, 290-292).

7- (Güriz 2017, 64; Thüsing 2003, 187)

8- (Arnhart 2004, 73)

biçimde paylaşılmasını ifade eder⁹. Bu bağlamda, "eşit" ve "eşit olmayan"ı belirleyen unsurların ne olduğu sorusunun cevabı, bireyler arasında neyin paylaştırıldığına bağlı olarak farklılık gösteren eşitlik kavramlarını doğurmuştur. Heywood, eşitliğin en yaygın üç şekli olarak; insanların eşit doğdukları ve yaşamlarının eşit ahlaki değerlere sahip olduğu düşüncesine dayanan kurumsal eşitlik (foundational equality), bireylerin toplumsal yaşam içindeki hak ve yetkilerini belirleyen ve en belirgin biçimini hukuk önünde eşitlikte ve siyasal alanda "tek kişi, tek oy" ilkesinde bulan biçimsel eşitlik (formal equality) ve son olarak, herhangi bir konuda herkesin aynı başlangıç noktasında bulunmasını ya da eşit yaşam fırsatlarına erişebilmesini öngören fırsat eşitliğinden (equality of opportunity) söz etmiştir¹⁰. Hangi görüş benimsenirse benimsensin, eşitlik ve adaletin birbirinden ayrılmaz iki kavram olduğu şüphesizdir. Modern iş hukuku alanında ayrımcılığa karşı korumaya verilen önem de buradan kaynaklanır. Maksimum esneklik sağlamak adına serbest piyasayı destekleyenler bile, belirli çalışan gruplarının haksız yere dışlanmasının kabul edilemez olduğu konusunda büyük ölçüde hemfikirdir¹¹.

Eşitlik düşüncesini Augustus dönemi şairi Horatius, "Solgun ölüm, yoksulların barakalarına ve kralların kulelerine eşit vurur." (Pallida Mors aequo pulsat pede pauperum tabernas regumque turris)¹² şeklinde ölümle bağdaştırılarak ilk defa çarpıcı bir şekilde ifade etmiştir. Eşitlik ilkesinin uluslararası düzeyde belirginleşmesi ise, I. ve II. Dünya Savaşlarının ardından gerçekleşen köklü bir dönüşümün sonucudur. Savaşlar, insanların dil, din, ırk, cinsiyet, renk ve inanç gibi farklılıklarına bakmaksızın herkes üzerinde yıkıcı etkiler bırakmış; insanların doğuştan gelen onurlarının ve özgürlüklerinin korunması fikri önem kazanmıştır¹³. Kant ve diğerlerinin savunduğu üzere, insanlar aynı değerde insanlık onuruna sahip olmaları açısından eşittir ve bu onur nedeniyle eşit muamele görmeyi hak ederler. Bireylere keyfi ve haksız özellikler temelinde eşit olmayan bir şekilde davranıldığında, temel insanlık onurları ihlal edilir¹⁴. Liberal düşünce, insanların doğuştan özgür ve eşit olduğu kurumsal eşitlik fikrini savunarak kanun önünde eşitlik (biçimsel-formel eşitlik) ilkesinin temellerini atmıştır.

9- (Urhan 2016, 109)

10- (Heywood 2012, 174)

11- (Thüsing 2003, 187)

12- (Horatius, Carmina I, IV)

13- (Tuncay 1982, 1-2)

14- (Velasquez, vd. 1990)

Kanun önünde eşitlik (Aequalitas ante legem) ilkesi, devlet ile toplum arasındaki karşılıklı ilişkinin normatif çerçevesini belirlemesi yönüyle, modern politik hukuk düzenlerinin mihenk taşı konumundadır¹⁵. Ne var ki, genel ve soyut nitelik taşıyan kanunlar önünde kapsadığı herkesin mutlak eşit olduğunu varsayan¹⁶ ve mevcut durumda ayrımcılık yapılmadığı sürece eşitliğin sağlandığını öngören şekli eşitlik anlayışı, maddi düzlemde birçok yönden yetersiz kalmıştır. Ayrıca, bu ilkenin hukukun her alanında aynı şekilde uygulanması mümkün olmamış; sözleşmeler hukukunda taraflar arasında olduğu kabul edilen, soyut ve mutlak eşitlik anlayışı; iş hukukunda, işçi ile işveren arasındaki ilişkinin doğasında var olan ekonomik ve sosyal güç eşitsizliği ile işverenin yönetim yetkisi karşısında uygulanabilirliğini yitirmiştir¹⁷. İşte bu noktada, bu şekli eşitlik ilkesinin yetersizliğine bir tepki olarak, fiili dezavantajların da giderilerek eşit yaşam fırsatlarına erişebilmesini öngören fırsat eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan maddi eşitlik anlayışı gelişmiştir¹⁸.

Maddi eşitlik anlayışında, herkesin mutlak eşit olduğunu varsayan şekli eşitlik anlayışından farklı olarak, kişi ve kişi grupları arasındaki sosyal, ekonomik ve benzeri farklılıklar göz önünde bulundurulur. Bu anlayışa göre, mevcut durumdaki eşitsizlikler kabul edildiğinden, bunların ortadan kaldırılması için pozitif ayrımcılık, geçici özel önlemler gibi çeşitli kurumlara başvurulur¹⁹. Etikçi Rawls'a göre adalet anlayışı, toplumsal iş birliğinden doğan avantajların dağıtımında, eşit temel özgürlüklerin (equal liberty) ve biçimsel fırsat eşitliğinin (formal equality of opportunity) gerekli olmakla birlikte yeterli olmadığını; gerçek adaletin, başlangıçtaki doğal ve toplumsal koşulları da düzenleyerek sadece verimli olanı değil, aynı zamanda hakkaniyetli olanı da sağlaması gerektiğini savunarak

maddi eşitlik anlayışına işaret eder²⁰. İş hukukunun, sözleşmenin güçsüz tarafı konumundaki işçiyi koruyucu niteliği, tam da bu maddi eşitlik anlayışının bir sonucudur. Nitekim Avrupa Birliği Hukukunda da eşit davranma ya da eşit işlem ilkesi (the principle of equal treatment)²¹ olarak kabul gören bu ilke, Auzero'ya göre, keyfi muameleyi yasaklamak için kamu otoritesi de dâhil olmak üzere her düzeydeki otoritenin karar yetkisini (iş hukukundaki görünümüyle işverenin yönetim yetkisini) sınırlayan bir ilke halini almıştır²².

B. Pozitif Hukuktaki Dayanaklar

1. Anayasa

İşverenin eşit davranma borcunun en temel hukuki dayanağı, şüphesiz ki, normlar hiyerarşisinin tepesinde yer alan Anayasa'dır. Anayasa'nın 10. maddesi ile, hem ayrımcılık yasağı hem de kanun önünde eşitlik ilkesi hayat bulmuştur:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." ²³

Doktrindeki bir görüşe göre, söz konusu hükümde

20- Rawls'a göre, biçimsel fırsat eşitliği adaletin eksik bir yorumudur. Şöyle ki, fırsatlara sadece yasal erişim hakkı vermek, başlangıçta farklı koşullarda olanların adil bir yarış içinde olduğu anlamına gelmez (Rawls 1971, 62).

21- (Kaya, Bıççı ve Çüçen 2008, 134)

22- (Auzero, Baugard ve Dockès 2019, 877)

23- Maddenin gerekçesinde, "Madde, demokrasinin üç vazgeçilmez ilkesinden birini teşkil etmektedir. İnsanın insan olması dolayısıyla doğuştan bir değeri ve haysiyeti vardır. Bu, onun tabii hakkıdır. Bu hak dolayısıyla herhangi bir niteliğe veya ölçüye dayanılarak insanlar arasında ayırım yapılamaz." ifadeleriyle ayrımcılık yasağına; "İnsanlar arasında kanunların uygulanması açısından da hiçbir fark gözetilemez. İnsanlar arasındaki eşitliğin temellerinden birini de böylece kanunlar önünde eşitlik ilkesi sağlar. Devletin organları ve idari makamları, bütün işlemlerinde insanlar arasında ayırım yapmadan devlet faaliyetlerini yürütmek zorundadırlar." ifadeleriyle ise kanun önünde eşitlik ilkesine ilişkin açıklamalar yapılmıştır (Akad ve Dinçkol 1998, 38).

15- (Jouanjan 2003, 585)

16- Özbudun'a göre: "...şekli hukuki eşitlikten kastedilen, kanunların genel ve soyut nitelik taşıması, yani kapsadığı herkese eşit olarak uygulanmasıdır." (Özbudun 2022, 155) ayrıca bkz. (Öden 2003, 25-29)

17- (Ugan Çatalkaya 2021, 862)

18- Anayasa Mahkemesi'nin kanun önünde eşitlik ilkesine dair "Maddede yer verilen eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür." şeklindeki yerleşik ifadesiyle, uygulamada maddi eşitlik anlayışına işaret ettiğini söylemek mümkündür (AYM, 14.02.2018, E.2017/124, K.2018/9; AYM, 30.12.2015, E.2014/122, K.2015/123; AYM, 17.03.2011, E.2009/47, K.2011/51).

19- (Gül ve Karan 2011, 5-7)

yalnızca bir "eşitlik yükümlülüğü"nden değil, "ayrımcılık yasaklı eşitlik yükümlülüğü"nden söz edilmiştir²⁴. Aynı şekilde, yerleşik Anayasa Mahkemesi (AYM) içtihatlarına göre de, eşitlik ilkesi somut bir ölçü norm olarak ayrımcılık yasağını da içermektedir²⁵. Bu madde, hem genel anlamda eşitlik ilkesininin amacını ortaya koymakta²⁶ hem de "ve benzeri sebeplerle" ifadesiyle, ayrımcılık yapılamayacak halleri numerus clausus²⁷ olarak sınırlandırmayarak dinamik bir koruma sağlamaktadır²⁸. Anayasa Mahkemesi kararlarında, "Madde metninde yer alan 'herkes' ve 'benzeri sebepler' ifadeleri ayrımcılığa karşı korunan kişi ve ayrımcılık temelleri açısından sınırlı bir yaklaşımın benimsenmediğini ortaya koymakta olup madde metninde yer alan temeller örnek niteliğindedir"²⁹ ve "Özgürlüklerle ilgili olarak Anayasada yer alan en önemli kavramlardan birini de yasa önünde eşitlik ilkesi oluşturmaktadır... eşitlik açısından ayırım yapılmayacak hususlar madde metninde sayılanlarla sınırlı değildir. 'Benzeri sebeplerle' de ayırım yapılamayacağı esas getirilmek suretiyle ayırım yapılamayacak konular genişletilmiş ve böylece kurala uygulama açısından da açıklık kazandırılmıştır"

24- "Ayrımcılık yasaklı eşitlik, aynı durumda bulunan hak öznelerinin; haklı nedenler olmadıkça, özellikle ırk, cinsiyet, dil, din ve inanç, siyasal ya da başka görüşler, yaş, engel, cinsel yönelim ve benzeri nedenlere dayalı ayırım gözetilmeksizin aynı kurallara bağlı olmasını ve yasaklama, kısıtlama, dışlama ya da yeğleme gibi eylemlere başvurmaksızın, tüm insan haklarından eşitlik koşulları içinde devlet ve işverenlerce yararlandırılmalarının sağlanmasını amaçlayan üstün bir ilke, temel bir haktır." (Gülmez, İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler 20 10, 221-233)

25- (AYM, Tuğba Arslan [GK], B.No: 20 14/256, 25.06.20 14, § 108; AYM, Nurcan Yolcu [GK], B.No: 20 13/9880, 11.11.20 15, § 34; AYM, Gülbü Özgüler [GK], B.No: 20 13/7979, 11.11.20 15, § 41) Başka bir deyişle, Anayasa'nın 10. maddesi ayrımcılık yasağı biçiminde düzenlenmemiş olsa bile; eşitlik ilkesinin anayasal bağlamda her durumda dayanılacak normatif bir değer taşıması nedeniyle, ayrımcılık yasağının da etkili bir şekilde hayata geçirilmesi gerekir (AYM, 23.09.1996, E.1996/15, K.1996/34).

26- "Maddede yer verilen eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemler değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, kişiler arası ayırım yapılmasını ve kişilere ayrıcalık tanınmasını önlemektir." (AYM, 14.02.20 18, E.20 17/124, K.20 18/9; AYM, 30.12.20 15, E.20 14/122, K.20 15/123)

27- Adalet Bakanlığı, bu latince terimi "sınırlı sayıda" olarak tanımlamıştır (Hukuk Sözlüğü 20 15).

28- (Özçmak 2022, 38)

29- (AYM, Hüseyin Kesici, B.No: 20 13/3440, 20.04.20 16, § 56; AYM, Reis Otomotiv Ticaret ve Sanayi A.Ş. [GK], B.No: 20 15/6728, 01.02.20 18, § 79; Başvurucunun çalışmasına engel teşkil etmeyen sağlık durumu (HIV pozitif) hakkında emsal karar için bkz. AYM, T.A.A., B.No: 20 14/19081, 01.02.20 17, § 69)

³⁰ ifadelerini kullanarak ayrımcılık temellerinin maddede sayılanlarla sınırlı olmadığını açıkça belirtmiştir. Bu bağlamda, Mahkeme, başvurucunun konut yardımı hakkından yararlandırılmamasının yegâne sebebinin "aile vasfını haiz olma" şartını sağlamaması olduğu bir başvuruda; söz konusu farklı muamelenin nesnel ve makul bir temele dayanmadığından bahisle, başvurucunun mülkiyet hakkı ile bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vermiştir³¹. Yüksek Mahkeme'nin bu yönde kararları, Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan "ve benzeri sebepler" ibaresinin kapsamına, madde metninde lafzi olarak sayılmayan "medeni hal", "sağlık durumu" gibi farklı kategorilerin de dâhil edilebileceğini ortaya koyması bakımından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca Yüksek Mahkeme, aynı veya benzer durumda bulunan kişilere yönelik farklı muamelelerin Anayasa'nın 10. Maddesi bağlamında ayrımcı karakterli olarak kabul edilmesi için temel kriterleri belirlemiştir. Bunlar, söz konusu muamelenin meşru bir amaca dayanmaması ya da seçilen araç ile hedeflenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisinin bulunmamasıdır³². Bunun yanında, ayrımcılık yasağı, Anayasa'da güvence altına alınan hak ve özgürlüklerden yararlanma bağlamında etkisini gösteren bir ilkedir. Bu nedenle, maddi haklardan bağımsız ve müstakil bir varlık alanına sahip olmayıp tamamlayıcı niteliktedir³³.

Anayasa'nın 11. maddesi ise, "Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır." hükmünü havidir. Bu kapsamda, Anayasa hükümlerinin uygulanması yükümlülüğü yalnızca yasama, yürütme ve yargı gibi devlet organlarına verilmiş anayasal bir ödev olmakla kalmayıp aynı zamanda diğer kuruluş ve kişilerin de bu madde uyarınca işlem ve eylemlerinde Anayasa hükümlerine uygun davranmaları gerekmektedir. Anayasal normların kişileri bağlayıcılığı ilkesi çerçevesinde, Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi işçi ile işveren arasındaki ilişkilere doğrudan uygulanma alanı bulmaktadır. Bu doğrultuda mezkûr ilkenin, yalnızca devlet ile vatandaş arasında vücuda gelen dikey etki bakımından değil, aynı zamanda özel hukuk kuruluş ve kişileri arasındaki ilişkilere de yatay bir etki sarf edeceği kabul edilmelidir³⁴.

30- (AYM, 04.11.1986, E.1986/11, K.1986/26)

31- (AYM, Nuriye Arpa, B.No: 20 18/18505, 16.06.2021, § 64)

32- (AYM, Nuriye Arpa, § 58)

33- (AYM, Nuriye Arpa, § 43)

34- (Ulucan 20 13, 372)

Anayasa Mahkemesi tarafından eşitlik ilkesi, hem başlı başına bir hak hem de diğer insan hak ve özgürlüklerinden yararlanılmasına hâkim, temel bir ilke olarak kabul edilmektedir³⁵. Bu bağlamda, Anayasa'nın 10. maddesi, iş hukuku anlamında eşit davranma borcunun ana kaynağını oluşturan ve işvereni de bağlayan temel bir normdur. Bu hususta doktrinde, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler ve işyeri düzenlemelerinin de anayasal eşitlik ilkesine uygun biçimde düzenlenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur³⁶. Nitekim güncel Yargıtay içtihatlarında, eşit davranma ilkesi, işverene işyerinde otoriteyi ve yönetim yetkisini elinde bulunduran taraf olarak, bu yetkisini kullanırken keyfilikten uzak durma ve işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yükleyerek, bu yönüyle işverenin yönetim hakkını sınırlayan bir ilke olarak kabul edilmektedir³⁷.

2. Uluslararası Hukuk

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, Türkiye'nin de taraf olduğu çok sayıda uluslararası ve bölgesel insan hakları belgesinde güvence altına alınmıştır. Bu ilkenin, yürürlükteki hukukun bir parçası olması sürecinde uluslararası sözleşmelerin etkisi büyüktür. Uluslararası hukukun temel ilkelerinden biri olan ahde vefa (pacta sunt servanda) ilkesi gereği, devletler tarafı oldukları sözleşmelere uygun hareket etme taahhüdünde bulunmaktadır. Şöyle ki, bir uluslararası sözleşmeyi onaylamış devletin yasama organı, sözleşmeye aykırı yasaları kaldırma ve uygun düzenlemeleri getirme yükümlülüğü altındadır³⁸.

Anayasa'nın 90. Maddesinin son fıkrası uyarınca, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir ve bu antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda antlaşma hükümleri esas alınır. Uluslararası hukuk ile ulusal hukuku tek bir hukuk düzeninin parçaları olarak kabul eden monist (tekçi) sistem esas alındığında³⁹, Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca yürürlüğe konulmuş bir milletlerarası antlaşmanın

35- (AYM, Nuriye Arpa, B. No: 2018/18505, 16.06.2021, §41)

36- (Çolakoğlu 2011, 10)

37- (Yargıtay 9. HD, 24.03.2020, E.2019/8022, K.2020/4414)

38- (Gül ve Karan 2011, 31)

39- *Türk hukuk sisteminin monist yapıda mı yoksa düalist yapıda mı olduğu hususu doktrinde tartışmalıdır. Zira, Anayasa'nın madde metinlerinde katı ve açık bir şekilde uluslararası hukukun ulusal hukukun üstünde olduğunu gösterecek bir lafız da yer almamaktadır. Tarafımızca, uygulamadaki önemi açısından uygun düşüğü ölçüde monist sistem terimi tercih edilmiştir. Monist ve düalist sistem hakkında detaylı bilgi için bkz. (Gün 2021, 41-43)*

iç hukukta doğrudan uygulanabilmesi için herhangi bir işlemin yapılmasına gerek yoktur. Antlaşma hükümleri ulusal yasama, yürütme, yargı organları ve idare makamlarınca doğrudan uygulanabildikleri gibi; bireyler de bu hükümlerinden doğan haklarını ulusal yargı organları önünde arayabileceklerdir⁴⁰. Bu kapsamda uluslararası hukuk normları, iş hukuku alanına da doğrudan yansiyarak, işverenin eşit davranma borcunun hem kaynağını oluşturur hem de yorumlanmasında önemli bir rol oynar.

a. Birleşmiş Milletler (BM) Belgeleri

II. Dünya Savaşı sonrası, insan hakları açısından bir atılım dönemi olmuş ve eşitlik ilkesinin uluslararası alanda korunması fikri giderek güçlenmiştir. Savaştan sonra dünya barışını güvenceye almak üzere kurulan Birleşmiş Milletler'in (BM) kuruluş sürecinde kabul edilen Birleşmiş Milletler Şartı (BM Şartı), içerdiği hükümlerle ayrımcılık yasağına da geniş yer vermiştir⁴¹. Eşitlik ilkesinin evrensel düzeydeki en temel dayanağı olan İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin (İHEB) 1948 yılında yayınlanması ile insan hakları alanında ülkelerin iç hukukları oldukça etkilenmiştir. Beyanname, temel insan hak ve özgürlüklerini kapsamak hedefinde olması açısından tarihsel bir öneme sahiptir ve bu yönüyle, günümüz koşullarında dahi güncelliğini koruyabilmektedir. Beyanname'nin 2. maddesi ayrımcılık yasaklarına değinirken, 7. maddesi kanun önünde eşitliği ve 23. maddesi ise eşit iş için eşit ücret hakkını açıkça düzenleyerek iş hukuku alanında belirleyici bir düzenleme olmuştur⁴².

Her ne kadar Beyanname, evrensel hukuk ilkeleri anlamında belirleyici olsa da, bağlayıcılığı olan sözleşme niteliğinde belgelere ihtiyaç duyulmuştur. Bu kapsamda, Beyanname'nin ardından, onun ruhunu ve içeriğini uluslararası pozitif hukuka taşıyan Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHS) ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHS) taraf devletlere, sözleşmelerde tanınan hakların herhangi bir ayrımcılık olmaksızın güvence altına alınması yükümlülüğünü getirmiştir. MSHS'nin 2. maddesi ayrımcılığı sözleşmede korunan haklarla sınırlı olarak yasaklarken, 26. maddesi yasalar önünde eşitliği ve ayrımcılığa uğramama hakkını ortaya koyar⁴³. Başka

40- (Yüzbaşıoğlu 2005, 84)

41- (BM Şartı, m. 1/3, m. 13/1-b, m. 55/1-c) Şart'ın Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 24.08.1945 Tarih ve 6092 Sayılı Resmi Gazete.

42- (İHEB, m.2/1, m.7, m.23/2) Beyanname'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 27.05.1949 Tarih ve 7217 Sayılı Resmi Gazete.

43- (MSHS, m.2, m.26) Sözleşme'nin türkçe çevirisi için bkz. (Gemalmaz 2010)

bir ifadeyle, sözleşmede koruma altına alınmamış olsa dahi ulusal mevzuatın düzenlediği her hak bakımından ayrımcılık, 26. madde kapsamında yasaklanmıştır⁴⁴.

Sosyal haklar konusunda uluslararası alanda temel sözleşme olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 2. maddesinde, taraf devletlerin, Sözleşme'de koruma altına alınan hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanmasının güvence altına alması gereği ifade edilmiştir. Bu sözleşmede başta ayrımcılığı genel olarak düzenleyen 2. madde olmak üzere, kadın erkek eşitliğinin ekonomik, sosyal ve kültürel haklar açısından da vurgulandığı 3. madde ile eşit işe eşit ücret ilkesinin düzenlendiği 7. madde de iş hukuku alanında ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerdir⁴⁵. Bu çerçevede, Yargıtay'ın, Anayasa'nın 10. maddesinin yanı sıra ESKHS'nin 2 ve 3. maddelerine dayanarak kadının işçinin hamileliği nedeniyle yapılan feshin kötü niyetli olduğuna ilişkin bir kararını belirtmek gerekir⁴⁶.

b. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri
İş hukuku alanında eşitlik ilkesine ilişkin en önemli uluslararası düzenlemeler Birleşmiş Milletler'in bir uzmanlık örgütü olan Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)⁴⁷ tarafından oluşturulmuştur. Türkiye'nin 1932 yılından bu yana üyesi olduğu söz konusu örgüt; hükümet temsilcileri, işçi örgütleri ve işveren örgütlerinden oluşan üçlü bir yapıya sahiptir. İstihdamda ayrımcılık yasağı, sendika kurma hakkı, mesleki eğitim ve rehberlikten eşit yararlanma hakkı ve sosyal güvencilerde eşit muamele hakkı gibi birçok konuda sözleşme, karar veya tavsiye niteliğinde

belge ortaya çıkarmıştır⁴⁸.

ILO tarafından kabul edilen sözleşmelerin, üye ülkeler tarafından onaylanması gerekmektedir. Üye ülkeler, kendi iç hukuklarını onaylamış oldukları sözleşmelere göre yeniden düzenlemekle yükümlüdürler. ILO'nun temel belgelerinden olan 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, istihdam ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal kökene dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve ayrıca fırsat ve uygulama alanında eşitliğin geliştirilmesini hedefler⁴⁹. Yine, 100 Sayılı Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Sözleşmesi de cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını ortadan kaldırmayı hedefler⁵⁰. Türkiye'nin de taraf olduğu ve onayladığı bu temel sözleşmeler, iş hukukunda eşitlik ilkesinin uygulanmasına yönelik standartları belirlemektedir.

c. Avrupa Konseyi Belgeleri

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını düzenleyen bölgesel düzeyde en önemli uluslararası belge, Avrupa Konseyi tarafından 1950 tarihinde kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir (AİHS)⁵¹. Sözleşme'nin amacı İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nde yer alan bir dizi medeni ve siyasi hakkın sözleşme formunda güvence altına alınmasıdır. Bu doğrultuda, sözleşmenin denetim organı olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kurulmuş ve bireysel başvuru yolu tanınmıştır. Mahkeme'nin tazminata hükmetme yetkisine sahip olması nedeniyle, bu mekanizma günümüzde insan haklarının korunmasına yönelik en etkili sistemlerden biri olarak değerlendirilir. Mahkeme'nin içtihatları

48- "İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 23.10.1977 Tarih ve 16093 Sayılı Resmi Gazete. "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme" ve "İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 25.02.1993 Tarih ve 21507 Sayılı Resmi Gazete. "Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında 118 Sayılı Sözleşme"nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 09.06.1973 Tarih ve 14559 Sayılı Resmi Gazete.

49- "İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkındaki 111 Sayılı Sözleşme"nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 22.05.1967 Tarih ve 12602 Sayılı Resmi Gazete ve ek Kararname için bkz. 21.09.1967 Tarih ve 12705 Sayılı Resmi Gazete.

50- "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme"nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 13.06.1967 Tarih ve 12620 Sayılı Resmi Gazete ve ek Kararname için bkz. 22.09.1967 Tarih ve 12706 sayılı Resmi Gazete.

51- Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (European Convention on Human Rights - ECHR). Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 19.03.1954 Tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazete.

44- İnsan Hakları Komitesi, 26. maddenin, 2. maddede zaten yer alan güvenceleri tekrarlamadığını vurgulamaktadır. Komite'ye göre bu madde, hukukun eşit koruma ilkesinden kaynaklanır ve I-HEB'in 7. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağını yansıtır. Dolayısıyla, 26. madde, kamu otoriteleri tarafından düzenlenen veya korunan herhangi bir alanda hukukta ya da uygulamada ayrımcılığı yasaklar. Bu bakımdan, 26. madde, devletlerin kendi mevzuatları ve bu mevzuatın uygulanmasıyla ilgili olarak üstlendikleri yükümlülüklerle ilgilidir (Zwaan-de Vries/Hollanda, B. no: 182/1984, 09.04.1987, § 12.3).

45- (ESKHS, m.2/2, m.3, m.7/1-c)

46- (Yargıtay 9. HD, 28.4.2005, E.2005/25538, K.2005/14932; ayrıca bu doğrultuda Yargıtay Kararı için bkz. Yargıtay 9. HD, 27.03.1997, E.1997/22900, K.1997/6115)

47- International Labour Organization (ILO)

sözleşmeye taraf bütün ülkeleri bağlamaktadır. Ancak Mahkeme'nin hukuksal etkisi tamamlayıcı niteliktedir. Bununla ifade edilen, Mahkeme'ye başvurudan önce iç hukukun tüketilmesi şartıdır. Taraf devletler, iç hukuklarını ve uygulamalarını, içtihatlarla belirlenen standartlara uydurma yükümlülüğü altındadır.

AIHS'nin 14. maddesi, sözleşmede tanınan diğer hak ve özgürlüklerden yararlanma konusunda ayrımcılığı yasaklar:

"Bu sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır."

Başka bir ifade ile yalnızca Sözleşme ve ek protokollerinde koruma altına alınan haklardan yararlanma bakımından ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddia edilebilir⁵². Bu maddenin uygulama alanı, sözleşmeye Ek 12 No'lu Protokol ile genişletilmiş ve kamu otoritelerinin her türlü eylem ve işleminde ayrımcılık yapmasını yasaklayan genel ve bağımsız bir hak getirilmiştir:

"Hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır."⁵³

Ancak belirtmek gerekir ki, söz konusu protokol Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır. 1961 yılında Avrupa Konseyi'nde kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) da istihdamda fırsat ve muamele eşitliği hakkını güvence altına alan önemli bir bölgesel belgedir. ASŞ, eşit muamele ve ayrımcılık yasağına ilişkin bir hüküm içermemektedir. Ancak şartın Başlangıç kısmında, "...hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması" ifadesine yer verilmiştir⁵⁴.

52- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (AİHM) yerleşik içtihadına göre; Sözleşme'nin 14. maddesi, Sözleşme ve eki protokollerde yer alan diğer hak ve özgürlükleri tamamlayıcı bir nitelik taşımakta olup yalnızca bu haklardan yararlanma bakımından öne sürülebilir; bu hakkın bağımsız bir şekilde uygulanabilmesi ise söz konusu değildir. (AİHM, Fábíán/Macaristan [BD], B.No: 78 117/13, 15.12.2015, §112; AİHM, Rasmussen/Danimarka, B.No: 8777/79, 28.11.1984, §29).

53- (AİHS, Ek Protokol No. 12, m. 1/1)

54- Avrupa Sosyal Şartı'nın (The European Social Charter ESC) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 14.10.1989 Tarih ve 20312 Sayılı Resmi Gazete.

Bunun yanında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) ile şartta yer alan hakların sayısı arttırılmış ve kapsamı oldukça geliştirmiştir⁵⁵. Ayrıca GGASŞ, ASŞ'den farklı olarak madde E'de, ayrımcılık yasaklarını "ya da başka statüler gibi nedenlere" ifadesiyle açık uçlu bir biçimde saymıştır:

"Bu şartla yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır."

3. 4857 Sayılı İş Kanunu

Eşitlik ilkesinin iş hukuku alanındaki iz düşümü olan işverenin eşit davranma borcu, bu alanda en somut ifadesini Avrupa Birliği müktesebatı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yayınladığı direktifler çerçevesinde düzenlenen⁵⁶ 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK) "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesinde bulur. Söz konusu maddenin, bu başlığına rağmen içeriğinde daha çok ayrımcılık yasaklarını özel olarak düzenlediği görülmektedir:

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

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.

Aynı veya eşit değerinde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz..."⁵⁷

Bu durumda, hükmün metninde işverenin

55- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın (Revised European Social Charter) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 09.04.2007 Tarih ve 26488 Sayılı Resmi Gazete. "Türkiye, GGASŞ'yi onaylarken, 5. maddeye (örgütlenme hakkı), 6. maddeye (toplular sözleşme hakkı), 2. maddenin 3. paragrafına (yıllık asgari izin) ve 4. maddenin 1. paragrafına (ücret ve yeterli yaşam düzeyi) çekince koymuştur." (Gül ve Karan 2011, 66)

56- (Kutal 2004, 4)

57- (22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, m.5/1-5)

eşit davranma borcuna değinilmemiş olması gerekçesiyle, lafza bakıldığında söz konusu maddenin iş hukuku alanında yalnızca ayrımcılık yasaklarını düzenlediği düşünülebilir⁵⁸. Ne var ki, Anayasa'nın 10. maddesinin doğrudan uygulanabilirliği karşısında, 4857 sayılı İş Kanunu m. 5'in, Anayasal eşitlik ilkesinin iş ilişkilerine yansıyan özel bir düzenlemesi olduğu ve işverenin hem ayırım yasağını hem de dar anlamda eşit davranma borcunu kapsadığı kabul edilmelidir⁵⁹. Dahası, 5. Maddenin eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağını bir bütün olarak düzenlediği⁶⁰ ve böylece eşit işlem ilkesinin iş hukukunda katmanlı bir yapıya kavuştuğu yönünde görüşler mevcuttur⁶¹.

Eski 1475 sayılı İş Kanunu'nda ise genel bir eşit davranma yükümlülüğü getirilmemiş, yalnızca "eşit işe eşit ücret" prensibi ile cinsiyete dayalı farklı ücretlendirme uygulamaları özelinde ayrımcılık yasağı düzenlenmişti⁶². Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki dönemde, anayasal normların bağlayıcılığı gereği, işveren ile işçi arasındaki ilişkide Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi uygulama alanı bulmaktaydı⁶³. 4857 sayılı İş Kanunu iş hukukunda eşitlik ilkesini eski kanuna kıyasla çok daha ayrıntılı biçimde ele almış; eşit davranma borcunun işverenin temel yükümlülüklerinden ve iş hukukunun temel ilkelerinden biri olarak kabul edilmesine zemin hazırlamıştır⁶⁴. İşverenin eşit davranma borcu, aynı veya benzer durumda çalışanlar arasında meşru sebepler olmaksızın farklı muamelelerde bulunulmamasını yasaklayan ve keyfi işlemlerden kaçınılmasını öngören bir mahiyet taşımaktadır. Bu anlamda, herkesin hak ettiğini elde etmesi hedefi yönünden de dağıtıcı adaletin ön koşulu

maddi (nispi) eşitliğin⁶⁵ gerçekleşmesine önyak olmaktadır⁶⁶.

Sözleşme türleri bakımından öngörülen ayrımcılık yasakları dışında, 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde yer alan somut düzenlemelerin tamamı, işçinin Anayasa ve uluslararası belgeler ile güvence altına alınan temel hak ve özgürlüklerine ilişkindir⁶⁷. Bunlardan, cinsiyet ve gebelik nedenleri aynı maddede, sendikal neden ve engellilik ise özel hükümlerle düzenlenmiştir⁶⁸. Anılan maddenin iş ilişkilerinde ayrımcılığı genel anlamda yasaklayan birinci fıkrası, Anayasa'nın 10. maddesinin iş hukukuna uyarlanmış hâlidir. Fıkra da ayrımcılık nedenleri örnekleme niteliğinde sayılıp "ve benzeri sebeplere" ifadesine yer verildiğinden, sınırlayıcı bir sayım yapılmamıştır. Bu sebeple işçinin evli veya bekar olması, çocuk sayısı, ikamet ettiği yer, doğum yeri, sendika üyesi olması gibi özellikleri de ayırım yasağı kapsamında değerlendirilmelidir⁶⁹. Birinci fıkra kapsamında ortaya konan ayrımcılık yasağı şekli eşitlik ilkesi doğrultusunda kalmakta iken; üçüncü fıkra da cinsiyet ve gebelik hallerine özel bir vurgu yapılarak, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarının ilk defa mevzuata kazandırılmış olması, maddi eşitlik ilkesi marifetiyle gerçek eşitliğe ulaşma yolunda önemli bir adım olarak değerlendirilir⁷⁰.

Maddenin ikinci fıkrası ise, haklı bir neden bulunmadıkça, belirli ya da belirsiz süreli yahut tam veya kısmi süreli iş sözleşmelerinin tesis edilmesi nedeniyle işçinin farklı bir işleme tabi tutulamayacağını hükme bağlamıştır. Bu düzenleme, 4857 sayılı İK madde 12/1 ve 13/2 hükümlerinin

58- (Süzek 2020, 454; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat 2020, 437; Gülmez 2010, 241)

59- (Çelik vd. 2020, 437; Gülmez 2010, 239)

60- (Ulucan 2013, 375)

61- (Süzek 2005, 362-363; Mollamahmutoğlu 2005, 425 vd.; Doğan Yenisey 2005, 1003)

62- "Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akidlerine buna aykırı hüküm konulamaz." (25.08.1971 Tarih ve 1475 Sayılı İş Kanunu m.26/5) Kanun'un Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 01.09.1971 Tarih ve 13943 Sayılı Resmi Gazete.

63- (Turabi 2019, 22)

64- (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, İş Hukuku 2022, 723)

65- Dağıtıcı adaletin ön koşulu olan maddi (nispi) eşitlik, doktrinde "... aynı durumda olanlara aynı, farklı durumda olanlara ise farklı hukuksal muamelede bulunulması..." şeklinde tanımlanmıştır (Günday 2011, 62). Nitekim Anayasa Mahkemesi bir kararında, "Birtakım yurttaşların başka kurallara bağlı tutulmaları haklı bir nedene dayanmakta ise böyle bir durumda kanun önünde eşitlik ilkesine ters düşüldüğünden bahsedilemez." ifadesiyle haklı nedenle farklı durumda olanlara farklı muamelede bulunmanın, şekli eşitlik ilkesine aykırı olmayacağını belirterek, maddi (nispi) eşitlik ilkesine işaret etmiştir. (AYM, 28.04.1983, E.1981/13, K.1983/8)

66- (Kaya 2005, 151; Mollamahmutoğlu vd. 2022, 724)

67- (Doğan Yenisey 2006, 65)

68- Bkz. 18.10.2012 Tarih ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 01.07.2005 Tarih ve 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun.

69- (Günay 2015, 266)

70- (Kaya 2005, 150)

geniş anlamda ele alınmış bir yansımasıdır⁷¹. Doğan Yenisey, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın içtihat yoluyla geliştirdiği dolaylı ayrımcılık yasağı ile kısmi süreli sözleşmelerle çalışan kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılıkları önlemeyi hedeflediğinden bahisle, aslında sözleşme türü nedeniyle yapılan ayrımcılıkların ortaya çıkışında da cinsiyet nedeniyle yapılan ayrımcılığın yattığını belirtmiştir⁷².

Benzer şekilde, madde başlığı "Eşit Davranma İlkesi" olsa da, söz konusu maddenin 3. ve 5. fıkraları, işverenin iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında, çalışma koşulları ve ücretlendirme aşamalarında ve ayrıca sözleşmenin feshi durumunda cinsiyete dayalı farklı bir uygulama gerçekleştiremeyeceğini ifade ederek esasen ayrımcılık yasağına atıfta bulunmaktadır. Ayrıca, madde işverenin eşit davranma borcunun ihlali durumunda uygulanacak yaptırımlar ile ispat yükümlülüğünü de tanzim etmektedir:

"...İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur."⁷³

Son olarak, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 3. fıkrası, haklı sebebe dayalı olmayan fesih düzenlemelerini ihtiva eder. Bu madde hükmü, işçinin ırkı, rengi, cinsiyeti, medeni durumu, dini, engellilik hali, doğum yeri, gebelik durumu, siyasi görüşü, sosyal veya etnik kökeni, sendika üyeliği, işyeri sendika temsilciliği gibi durumlar veya bunlara benzer nedenler öne sürülerek iş sözleşmesinin sonlandırılmayacağını belirtir. Bu ayrımcı yaklaşım nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshetmesi

71 - "Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz." (4857 Sayılı İş Kanunu, m. 12/1)

"Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz...." (4857 Sayılı İş Kanunu, m. 13/2)

72 - (ATAD, C-96/80, J.P. Jenkins/Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., 31.03.1981; ATAD, C-170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH/Karin Weber von Hartz, 13.05.1986) aktaran (Doğan Yenisey 2006, 65)

73 - (4857 sayılı İş Kanunu, m.5/6-7)

ve yargılama neticesinde fesih hakkının kötüye kullanıldığı tespit edilmesi halinde, fesih geçersiz kabul edilecek ve işçi işe iade edilecek veya işçi yararına ilgili tazminata hükmedilecektir⁷⁴.

4. Diğer Mevzuat

a. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

2016 yılında yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunu, eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin daha geniş ve detaylı bir çerçeve sunmaktadır. Kanun'un amacı olarak ilk maddede, "kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması" ifadesi ile eşit davranma borcu, "hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi" ifadesiyle de ayrımcılık yasağı somut bir biçimde hükme kavuşmuştur. Bu bağlamda, 6701 sayılı Kanun, gerekçesinde de açıkça belirtildiği üzere, Avrupa Konseyi belgeleri ve Avrupa Birliği müktesebatıyla uyumlu bir şekilde düzenlenmiş; ayrımcılığın önlenmesine yönelik dinamik bir koruma sistemi öngörerek maddi eşitliğin sağlanmasını hedeflemiştir. Kanun, bu amaca paralel olarak uluslararası kriterler, emsal uygulamalar ve ülkenin taleplerini de göz önüne alarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nu (TİHEK) ulusal bir engelleme mekanizması sıfatıyla yapılandırmıştır⁷⁵.

Kanun'un "eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3. maddesi, bu temel ilke ve yükümlülükleri detaylandırmaktadır⁷⁶. Maddenin birinci fıkrası kanun önünde eşitlik ilkesini tesis ederken, ikinci fıkra; cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklamaktadır. Benzer mevzuatlardan farklı olarak tipik ayrımcılık sebepleri fıkrada tek tek sayılmış ve fıkra metnine "ve benzeri sebepler" gibi genelleyci bir ibare eklenmeyerek

74 - (Özaçmak 2022, 43)

75 - (Demir 2021, 193)

76 - "(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. (3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür." (06.04.2016 Tarih ve 6701 Sayılı TİHEK Kanunu, m.3)

numerus clausus sınırlandırmaya gidilmiştir⁷⁷. Bu hususta, Kanun'un lafzına bağlı dar bir yorumdan ziyade, sayılan bu temellerin genişletici bir yoruma tabi tutulması gerektiği yönünde görüşler mevcuttur⁷⁸. Maddenin devam eden fıkraları ise yasağın etki alanını ortaya koymakta; üçüncü fıkra, yasağın devlet ile vatandaş arasındaki dikey etkisini düzenlerken, 4. fıkra özel hukuk tüzel ve gerçek kişileri arasındaki ilişkileri de kapsayacak şekilde yatay bir etki öngörmektedir.

Kanun'un 4. maddesinde katalog halinde sayılan ayrımcılık türlerinin içerisine "işyerinde yıldırma" (mobbing) de dâhil edilerek iş hukuku özelinde önemli bir düzenleme yapılmıştır. Kanun'un "İstihdam ve Serbest Meslek" başlıklı 6. maddesi ise özel olarak bu alanı detaylandırır⁷⁹. Bu hüküm, TİHEK Kanunu'nun koruma kapsamının; işe alım ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere istihdamın tüm aşamalarında uygulanabilir olduğunu, özel ve kamu sektörü ayrımı yapılmadan tüm sektörleri ilgilendirdiği ve yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'na (İK) tabi iş ilişkileriyle sınırlı olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Kanun kapsamında olan süreçler 2. fıkroda genişletilmiş; "ve benzeri hususlar" ifadesi de kullanılarak sınırlamaya gidilmemiştir⁸⁰. Maddenin 3. fıkrasında işverenin iş başvurusu sırasında gebelik, annelik ve çocuk bakımı sebeplerinden kaynaklı ayrımcılık yasağı düzenlense de, İK'nın değerlendirilmeye açık ve uygulama alanı daha geniş olan cinsiyet ayrımcılık yasağı hükümlerine göre TİHEK Kanunu'nda uygulama alanı daha dar ve sayılı hükümler bulunmaktadır⁸¹. Söz konusu maddenin 5. fıkrası, İK kapsamı haricinde

77-(Süzek 2021, 495)

78-(Duman Göç 2023, 18)

79- "(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. (3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. (4) Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz. (5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır. (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir." (6701 Sayılı TİHEK Kanunu, m.6)

80-(Demir 2021, 312)

81-(Bozkurt 2020, 30)

kalan her çeşit iş ve iş görme sözleşmesinin de ayrımcılık yasağı dâhilinde olduğunu hükme bağlayarak, iş sözleşmesiyle çalışan tüm kişileri uygulama alanına almıştır⁸². Kanun'un 7. maddesinde ise bu geniş kapsamın istisnaları olan haklı nedenler ayrıca düzenlenmiştir.

Sonuç olarak bu kanun, İş Kanunu'ndan farklı olarak, özellikle işe alım sürecini açıkça ve daha geniş bir şekilde koruma altına almakta ve ayrımcılık iddiaları için idari bir başvuru ve denetim mekanizması (TİHEK'e başvuru) öngörmektedir. TİHEK Kanunu, işçiye İş Mahkemelerinde dava açma hakkının yanı sıra ek bir koruma yolu sunmaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu bir yargı organı olmadığından vereceği karar yargı kararı niteliği taşımaz ve tarafları bağlayıcı değildir. Kurum'un, Kanun'un 8. vd. maddelerinde ifade edildiği üzere; yalnızca, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine inceleme, tespit etme, başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol gösterme ve 25. maddede düzenlenen idari para cezasına hükmetme yetkisi vardır.

b. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK), 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel hükümlerinden farklı bir mecraya odaklanarak, münhasıran sendikal gerekçelere dayalı ayrımcılık olgusunu ele almıştır. Kanun'un 25. maddesi, "Sendika Özgürlüğünün Güvencesi" başlığı altında, işveren tarafından işçilere karşı sendikal nedenlerle ayrımcı muamelede bulunulmasını detaylı ve kapsamlı bir biçimde yasaklamıştır⁸³. Madde 25'in birinci fıkrası, iş ilişkisinin tesisi, devamı ve feshi süreçlerinin tamamında, işçinin sendikal statüsüne (üyeliği veya üye olmaması) dayalı herhangi bir farklı uygulama yapılmasını açıkça yasaklayarak hem eşitlik davranma borcunun hem de ayrımcılık yasağının dayanağını kuvvetlendirmektedir.

Maddenin ikinci fıkrası ise, belirli bir sendikaya mensup olan, herhangi bir sendikaya üye olmayan veya farklı bir sendikanın üyesi olan işçiler arasında çalışma koşulları ve hizmet akdinin sonlanması açısından ayırım gözetilmemesi yükümlülüğünü düzenler. Bununla birlikte, mezkûr fıkranın devamında önemli bir istisna getirilmiştir: prim, ücret, ikramiye vb. parasal sosyal yardımlara ilişkin konularda, toplu iş sözleşmesi (TİS) hükümleri

82-(Süzek 2021, 496)

83-(Özcan Atas 2022, 51)

çerçevesinde sendika üyesi işçiler lehine farklılaştırma yapılması mümkündür. Bu istisna, sendika üyesi olmayan işçilerin bu avantajlardan mahrum kalmasının ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etmediği anlamına gelir. Bu düzenlemenin, sendikal işçi lehine bir ayrıcalık tanımak suretiyle, işçilerin sendika üyeliğine teşvik edilmesini sağlayan bir araç işlevi gördüğü yönünde görüşler mevcuttur⁸⁴. Bu kapsamda, sendikal faaliyet kavramını geniş bir perspektiften değerlendiren Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin yerleşik görüş ve uygulamalarına göre, iş akdinin feshinin sendikal bir gerekçeye dayanıp dayanmadığının etraflıca incelemesi yapılmadan hüküm kurulmamalıdır⁸⁵. Kanunun 25. maddesinin ispat yüküne ilişkin düzenlemelerine bakıldığında, fesih hali haricindeki ayrımcılık iddialarında, ispat külfeti davayı açan işçiye yüklenirken⁸⁶; iş sözleşmesinin işveren tarafından sendikal nedenle sona erdirilmesi iddiasında ise feshin nedenini kanıtlama yükümlülüğü işverene bırakılmıştır⁸⁷.

c. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun

Türk hukukunda ayrımcılığı yasaklayan bir diğer önemli düzenleme, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'dur. Engelliliğe dayalı ayrımcılık özelinde bir düzenleme olan Kanun'un "Ayrımcılık" başlıklı 4/A maddesi, hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığı kapsayarak maddi eşitlik anlayışını kuvvetlendirmiş geniş bir koruma alanı sağlar:

"Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.

Eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin

84- (Bozkurt 2020, 28)

85- "...fesih tarihinde işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilenlerin olup olmadığı, işyerinde sendikal işçilerden çalışan bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağlanıp bağlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı, alınmışsa yeni işçilerin sendikal olup olmadığı hususları ile işverence ekonomik veya teknolojik sebeplere dayalı fesih yoluna gidilmiş olması durumunda teknik yönden bu durumun da araştırılması gerekmektedir" (Yargıtay 22. HD, 01.07.2013, E.2013/16244, K.2013/16017; Yargıtay 22. HD, 23.05.2018, E.2015/32023, K.2018/12773).

86- "Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işverenin davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur." (18.10.2012 Tarih ve 6356 Sayılı STİSK m.25/7)

87- "İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür." (STİSK m.25/6) (Özaçmak 2022, 44)

yapılması için gerekli tedbirler alınır.

Engellilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaya yönelik alınacak özel tedbirler ayrımcılık olarak değerlendirilemez."

Kanun'un "Genel Esaslar" başlığını taşıyan 4. maddesinin a bendi "Engellilerin insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, kendi seçimlerini yapma özgürlüğünü ve bağımsızlığını kapsayacak şekilde bireysel özerkliğine saygı gösterilmesi esastır" hükmüyle, yasanın felsefi temelini ortaya koymaktadır. Bu temel üzerine inşa edilen 4/A maddesi, Türk hukuk düzenine "makul düzenleme yapmama" terimini bir ayrımcılık türü olarak kazandırması bakımından büyük önem taşır. Kanun metnine göre makul düzenleme, "Engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri ifade eder". Kanun, bu düzenlemenin yapılmamasını ayrımcılık olarak tanımlayarak mevzuata bir pozitif ayrımcılık düzenlemesi kazandırmış; bu kapsamda maddi eşitlik ilkesi yankı bulmuştur. Engelli bireyler yararına, İş Kanunu hükümleri uyarınca, kamu ve özel işyerlerinde engelli kişilerin istihdamının artırılması amacıyla uygulanan kota sistemi gibi sorumluluklar yüklenmiştir⁸⁸. Bu genel düzenlemenin yanı sıra Kanun, 13. maddede meslek seçme ve mesleki eğitim alma, 14. maddede ise istihdam bakımından ayrımcılığı yasağı ve eşit davranma ilkesini ayrıca vurgulamıştır. Özellikle "İstihdam" başlıklı 14. madde, engelli bireylerin işe başvuru, işe alım, çalışma koşulları ve süreleri, mesleki gelişim, istihdamın devamlılığı, sağlıklı ve güvenilir çalışma koşulları da dâhil olmak üzere, istihdama dair her konuda engellilik bakımından farklı muameleyi yasaklamıştır⁸⁹. 5378 sayılı Kanun'da ayrımcılığa maruz kalan işçi lehine spesifik bir talep hakkı öngörülmemiş olsa dahi, İK'nın 5. maddesi gereğince işçinin tazminat talep etme hakkı saklıdır⁹⁰.

II. İşverenin Eşit Davranma Borcunun İki Boyutu

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, tüm insan hakları kavramına ruhunu ve ilhamını veren temel unsurlardır⁹¹. Aralarındaki ilişki bundan yaklaşık elli yıl önce, Avrupa Topluluğu (günümüzde Avrupa Birliği) Adalet Divanı (ATAD) tarafından, ayrımcılık

88- (4857 Sayılı İK, m.30)

89- (Özaçmak 2022, 48)

90- (Bozkurt 2020, 29)

91- (Nowak 1993, 458)

yasağının, “Avrupa topluluk hukukunun temel ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesinin özel bir ifadesi” olduğu vurgulanarak açıklanmıştır⁹². Eşitlik ilkesi, iş hukukundaki yansımaları doktrinde ve yargı kararlarında genellikle iki katmanlı bir yapıda ele alınan işverenin eşit davranma borcunda bulur. Bu ikili yapı, bir bütün olarak ele alındığında keyfi farklı muameleyi önleme ve hakkaniyeti sağlama anlamında aynı amaca hizmet etse de⁹³; hukuki nitelikleri, uygulama alanları, sınırları ve sonuçları bakımından farklılık gösteren iki temel bileşenden oluşur: ayrımcılık yasağı ve dar anlamda eşit davranma borcu⁹⁴. Aralarında doğrudan bir bağlantı bulunmaktadır: bu iki kavram, aynı madalyonun iki yüzünü teşkil eder; aynı ilkenin olumlu ve olumsuz görünümüleri olarak kabul edilirler⁹⁵. Ne var ki, ayrımcılık niteliğindeki her muamele, eşitlik ilkesini zedeleyici mahiyette olsa da bunun aksi her zaman geçerli değildir⁹⁶. Başka bir deyişle, eşitliğe aykırı her uygulama beraberinde ayrımcılığı getirmeyecektir⁹⁷. Haklı bir nedene dayanarak eşitsizlik, ayrımcılık teşkil etmeyeceği gibi; eşit davranılmamasının pozitif ayrımcılık gibi eşitlik düşüncesinin bir gereği olan halleri de vardır. Mevcut durumda, bu kavramlar arasındaki fark, en fazla, pozitif yükümlülüklerin devletlere ve işverenlere ne derece yüklendiğinin bir ölçüsü olarak somutluğa kavuşabilecektir⁹⁸.

Anayasa Mahkemesi de kararlarında, eşitlik ilkesinin ayırım yapılmaması kuralını da içeren bir bütün olduğunu, amacının “aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemek” olduğunu vurgulamaktadır⁹⁹. Benzer şekilde Yargıtay, eşit davranma ilkesini, işverene, işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yükleyen ve bu yönüyle de işverenin yönetim hakkını sınırlayan bir ilke olarak

tanımlamaktadır¹⁰⁰. Divan’a göre ise eşitlik ilkesi, benzer durumda olanların, nesnel olarak haklı bir şekilde gerekçelendirilmeksizin farklı muameleye tabi tutulmamasını gerektirir¹⁰¹. Avrupa Adalet Divanı’nın bu ve benzeri tanımlamaları, eşitlik ilkesi ile ayırım yasaklarını aynı anlama gelecek biçimde kullanması yönünden oldukça eleştirilmekte; mahkemenin tanımının yalnızca ayrımcılık yasağına yönelik olduğu konusunda katıldığımız görüşler öne sürülmektedir¹⁰². Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, “işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.” şeklinde bu ayırma değinmiştir¹⁰³. Bununla birlikte, bu bütünsel görünüme rağmen, iki kavram arasındaki farkların ortaya konulması, borcun kapsamını ve ihlalinin sonuçlarını anlamak açısından zorunludur. Doktrinde bu ayırımı ifade etmek için farklı terminolojiler kullanılmaktadır. Örneğin Narmanlıoğlu, İş Kanunu’nda öngörülen dil, ırk, renk, cinsiyet gibi durumlara ilişkin yasağı “mutlak ayırım yasakları”, iş sözleşmesinin türü veya mesleğin niteliği gibi nedenlerle farklı işlem yapamamayı ise “nispi ayırım yasakları” olarak adlandırır¹⁰⁴. Bir diğer görüş ise borcu “ayrımcılık yapmama” ve haklı bir sebep yokken farklı muamelede bulunmama anlamında “genel anlamda eşit davranma” olarak ikiye ayırır¹⁰⁵. Doktrindeki baskın ve bu çalışmada da benimsenecek olan terminoloji ise, eşitlik ilkesini bir üst kavram olarak kabul edip, bunun altında “ayırım yasakları” ile “dar anlamda eşit davranma ilkesini” konumlandırmaktır¹⁰⁶. Bunun yanında, “ayrımcılık yasağı”nı muğlak “eşitlik hakkı” fikrine yaklaşmanın olası yollarından yalnızca biri olarak değerlendiren¹⁰⁷ ve “Modern İnsan Hakları Hukukunda Eşitliği Teşvik Etmek İçin Diğer Yaklaşımlar” başlığı altında “pozitif yükümlülükler”, “olumlu eylem”, “ekonomik, sosyal

92- “This does not alter the fact that the prohibition of discrimination laid down in the aforesaid provision is merely a specific enunciation of the general principle of equality which is one of the fundamental principles of community law.” (ATAD, Birleştirilmiş Davalar 117/76 ve 16/77, Albert Ruckdeschel & Co. ve Hansa-Lagerhaus Ströh & Co./Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG/Hauptzollamt Itzehoe, 19.10.1977, §7) ayrıca bkz. (Arnardóttir 2003, 8; Martin 2006, 515-520)

93- (Tuncay 1982, 158; Manigot 2012, 23 vd.)

94- (Ugan Çatalakaya 2021, 867 vd.)

95- (Besson 2008, 652-653)

96- (Ugan Çatalakaya 2019, 157)

97- (Hernu 2003, 248)

98- (Arnardóttir 2003, 8)

99- (AYM, 30.12.2015, E.2014/122, K.2015/123)

100- (Yargıtay 9. HD, 25.02.2020, E.2017/28065, K.2020/2946)

101- “This principle requires that similar situations shall not be treated differently unless differentiation is objectively justified” (ATAD, Albert Ruckdeschel & Co. ve Hansa-Lagerhaus Ströh & Co./Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG/Hauptzollamt Itzehoe, 19.10.1977, §7)

102- (Ugan Çatalakaya 2019, 155 vd.; Martin ve Latraverse 2008, 761; Manigot 2012, 24)

103- (Yargıtay 9. HD, 24.03.2020, E.2019/8022, K.2020/4414)

104- (Narmanlıoğlu 2014, 325)

105- (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, İş Hukuku Dersleri 2020, 437)

106- (Ugan Çatalakaya 2021, 859 vd.; Süzek 2020, 453; Doğan Yenisey 2005, 978; Yıldız 2008, 55)

107- (Eide ve Opsahl 1990, 173)

ve kültürel hakların önemi" ve "asimilasyoncu olmayan eşit muamele" gibi kavramlar kullanarak eşitlik hakkının diğer ayağını işaret eden kaynaklar mevcuttur¹⁰⁸. Nasıl adlandırılırsa adlandırılınsın, eşit davranma ilkesi ve ayrımcılık yasağı kavramlarının arasında yakın bir ilişki bulunsa da, birbirine denk olduğu yanılıgısına kapılmamak gerekir. Bu kavramların birbirinin yerine ikame edilmesi uygulamada sıkça rastlanan kavramsal bir hatadır. Bu nedenle, terimlerin hukuki niteliklerinin aydınlatılması ve terminolojinin doğru kullanılması önem arz etmektedir.

A. Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılık yasağı, eşitlik ilkesinin daha sert ve mutlak çekirdeğini oluşturur. Bu yasak, işverenin, işçinin değiştiremeyeceği veya değiştirmesinin kendisinden beklenemeyeceği¹⁰⁹, kimliğinin ve insan onurunun ayrılmaz bir parçası olan bir özelliğine dayanarak (dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, cinsel yönelim, sendikal nedenler¹¹⁰, engellilik¹¹¹ vb.) haklı bir neden olmaksızın farklı ve genellikle daha olumsuz bir muamelede bulunmasını kesin olarak yasaklar. Ayrımcılık yasaklarına ilişkin düzenlemelerin temelinde Anayasa'nın 10. maddesi ve İş Kanunu m. 5 hükmü yatmakta olup, 4857 sayılı Kanun'un kabulünden önce de anayasal normların kişileri bağlayıcılığı çerçevesinde, 10. madde işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinde ayrımcılık yasağı anlamında uygulanabilmekteydi¹¹².

Ayrımcılık yasağının belirlenmesinde temel ölçüt, farklı muamelenin hukuken yasaklanmış bir kritere dayanmasıdır¹¹³. Bu kriterler, Anayasa ve İş Kanunu'nda "ve benzeri sebepler" denilmek suretiyle sınırlı tutulmamıştır¹¹⁴. Yasağın temelinde, belirli özelliklere sahip olmanın kişiyi daha az değerli kılacağı yönündeki önyargılı ve kalıp yargılara dayalı düşüncenin reddedilmesi yatar. Başka bir deyişle, örneğin beyaz ya da erkek olmanın, ideal olduğuna, diğerlerine göre üstün olma sonucunu doğurduğuna inanmak ve bu nedenle başka bir ırka mensup olana ya da kadına olumsuz/farklı işlem yapmak, doğrudan ayrımcılık teşkil etmektedir¹¹⁵. Bu tür bir muamele, sadece işçiler

arasında bir eşitsizlik yaratmakla kalmaz, aynı zamanda işçinin temel haklarına, özgürlüklerine ve en önemlisi insan onuruna yönelik bir saldırı niteliği taşır. Bu nedenle uluslararası belgelerle de korunan ayrımcılık yasağına aykırılık, emredici hukuk kurallarına aykırılık teşkil eder ve hukuki sonuçları daha ağırdır. Temel hak ve özgürlüklerle olan bu sıkı bağı nedeniyle, ayrımcılık yasağı kategorisine giren bir muamelenin hukuken kabul görebilir objektif (makul) gerekçelerle meşru kılınabilmesi çok güçtür. Anayasa Mahkemesi, daha önemli görüldüğünün açık olması nedeniyle Anayasa'da zikredilen ayrımcılık nedenlerinin ve uluslararası metinlerde açıkça yer verilen önemli bir ayrımcılık temeli olması nedeniyle özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığın ancak "çok önemli gerekçeler" ileri sürüldüğü takdirde haklı kılınabileceğini vurgulamıştır¹¹⁶. Bu nedenlere dayalı aleyhe bir farklı işlemin hukuken haklı görülebilmesi için orantılılık ilkesi son derece sıkı biçimde uygulanacaktır¹¹⁷. AİHM de bu yönde; taraf devletlerin, benzer durumlar arasındaki farklılıkların hangi hallerde farklı bir muameleyi gerekli kıldığını belirlemede bir dereceye kadar takdir hakkına sahip olsa da, özellikle cinsiyete dayalı farklı bir muamelenin sözleşmeye uygun olduğunun kabul edilebilmesi için çok geçerli nedenler sunulması gerektiğini ortaya koymuştur¹¹⁸. Bu nedenle AYM, yaradılış ve işlevsel özelliklerin zorunlu kıldığı kimi ayrımların haklı bir nedene dayandığı ölçüde eşitliği bozmadığı halde, sadece cinsiyete dayalı ayrımların eşitlik ilkesine açık bir aykırılık oluşturduğunu kabul etmektedir¹¹⁹. Bu doğrultuda Adalet Divanı'nın, işverenin uğrayacağı maddi zarar veya işletme gereklerinin hamile kadın işçinin işten çıkartılmasında meşru bir ayrımcılık nedeni sayılmadığını belirttiği bir kararı dikkat çekicidir¹²⁰.

Ayrımcılık yasağı Anayasa ve AİHS m. 14'te olduğu gibi genelde tamamlayıcı özelliğiyle yani, diğer temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasının bir şartı olarak belirlemektedir. Ayrımcılık yasağı Anayasa'da güvenceye bağlanan hak ve özgürlüklerden yararlanılması bağlamında bir etkiye sahip olduğundan maddi haklardan bağımsız olarak bir

108- *Ibid*, 193-196.

109- (*Ugan Çatalkaya* 2021, 868)

110- (6356 s. *STİSK* m.25)

111- (5378 sayılı *Engelliler Hakkında Kanun*, m.4/A)

112- (*Turabi* 2019, 22)

113- (*Auzero, Baugard ve Dockès* 2019, 885; *Tuncay* 1982, 123; *Yıldız* 2008, 69)

114- (*AY*, m.10/1; 4857 s. *İK* m.5/1)

115- (*Cesaro* 2016, 40; *Stredwick* 2000, 66; *Tomei* 2004, 59)

116- (*AYM, Nurcan Yolcu* [GK], B. No: 2013/9880, 11.11.2015, §36;

AYM, Tuğba Arslan [GK], B. No: 2014/256, 25.06.2014, §145-146)

117- (*Doğan Yenisey* 2005, 997)

118- (*AİHM, Ünal Tekeli/Türkiye*, B. No: 29865/96, 22.02.2009, §§49-53; *AİHM, Zarb Adami/Malta*, B. No: 17209/02, 20.06.2006, §71)

119- (*AYM*, 08.12.2011, E.2010/119, K.2011/165)

120- (*ATAD, C-32/93, Carole Louise Webb/EMO Air Cargo (UK) Ltd.*, 14.07.1994; *ATAD, C-109/00, Tele Danmark A/S/Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)*, 04.10.2001)

varlığa sahip olmayıp diğer hakların tamamlayıcısı mahiyetindedir. Anayasa Mahkemesi, ayrımcılık yasağının tatbik edilmesinin diğer hükümlerin ihlal edilmesini zorunlu kılmaya da ihtilaf konusu mesele Anayasa'daki diğer haklardan biri veya birkaçının kapsamına girmediği ayrımıcılık yasağı hükmünün uygulanmasının mümkün olmadığını kabul etmektedir¹²¹. Ayrıca, AİHM içtihatlarında sözleşmenin 14. maddesinin yalnızca diğer bağımsız maddeler tarafından güvence altına alınan hak ve özgürlüklerin kullanılmasında ayrımcılığa karşı koruma sağladığını vurgulanır¹²².

Ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemelerde, ne zaman ve hangi konulara dayalı ayrımcılık yapılamayacağına ilişkin ayrıntılı bir biçimde yer verilmiştir. Ayrıca, 6701 sayılı TİHEK Kanunu ile ayrımcılık türleri de somut olarak tanımlanmıştır¹²³. Kanun, birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili ayrımcı uygulamayı "çoklu ayrımcılık" olarak adlandırırken; temel ayırım türleri olarak, bir kişinin hukuken tanınmış haklardan benzer durumdakilere kıyasla eşit yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran farklı muameleler "doğrudan ayrımcılık"; görünüşte ayrımcı olmayan ancak nesnel olarak haklı bir nedene dayanmayan uygulamalar sonucunda kişileri dezavantajlı bir konuma sokan muameleler ise "dolaylı ayrımcılık" olarak tanımlanmıştır¹²⁴. Adalet Divanı'nın ayrımcılık hukukuna en önemli katkılarından olan bu son ayrımcılık yasağı türü, görünenin yani şekli eşitliğin ötesine geçerek, tarafsız görünen ölçütlerin arkasındaki ayrımcı olguları tespit edilme hedefini ortaya koyduğundan maddi eşitlik anlayışına ulaşma yolunda önemli adımlardan biridir¹²⁵. Şöyle ki, işverenin belirli bir kilo ortalamasının üzerindeki işçileri işe alacağını açıklamaları halinde işe almada uygulanacak ölçüt kilo olmasına ve görünürde cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulanmamasına rağmen, bu kilo şartını erkeklerin sağlama olasılığı kadınların sağlama olasılığına göre çok daha yüksekse; kilo koşulu dolaylı ayrımcılığın göstergesi olacaktır. Ancak, dolaylı ayrımcılığın kesin sınırlarını çizmek

zor olduğundan her somut olay için tespiti güçtür¹²⁶. Kanun bunlarla da yetinmemiş; bir kişinin ilgili temeli gerçekte taşımamasına rağmen taşıdığı sanılarak farklı muameleye maruz bırakılmasını "varsayılan temele dayalı ayrımcılık" olarak adlandırılmıştır.

Bunlar dışında, ILO tarafından "yeni milenyumda iş yerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri" olarak ifade edilen¹²⁷, uygulamada işçilerin işyerlerinde sıklıkla maruz kaldığı; farklı eylemlerin bir işyerinde kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılması anlamına gelen "işyerinde yıldırma" (mobbing) ile insan onurunu çığneme amacı taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı ve aşağılayıcı davranışlar olarak tanımlanan "taciz" 6701 sayılı Kanun'da özel bir yer bulmuştur. Kapitalist liberal anlayışın körüklediği işyerindeki aşırı rekabetten kaynaklanan psikolojik şiddet ve baskılarla ortaya çıkan ve özellikle istifa ederek işyerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen olguya yıldırma (mobbing) adı verilmektedir¹²⁸. Türk hukuk sisteminde müstakil bir düzenlemesi bulunmayan, sistematik psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek mobbing çağdaş hukuk sistemlerinin son zamanlarda yargı kararlarında ve öğretide sıklıkla dile getirdiği bir hukuki kurumdur¹²⁹. Yargıtay yerleşik içtihatlarında ise, "Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü" değerlendirmesi yapılmıştır¹³⁰. İşyerinde psikolojik tacize (mobbing) maruz kalan işçi, İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenmiş olan ayrımcılık tazminatını talep edebilir. Bunun yanı sıra, Medeni Kanun'un ve Borçlar Kanunu'nun, kişiliğin korunmasına ilişkin olarak tanıdığı dava olanaklarından ve TİHEK'e başvurarak yıldırma suretiyle ayrımcılık yasağının

121- (AYM, Nuriye Arpa, B. No: 20 18/18505, 16.06.2021, §43; AYM, Ayca Yılmaz Gülseven, B. No: 20 19/1 1085, 19.10.2023, §4 1; AYM, Burcu Reis, B. No: 20 16/5824, 28.12.2021, §35)

122- (AİHM, Gaygusuz/Avustralya, B. No: 17371/90, 16.09.1996, §36; AİHM, Fábíán/Macaristan [BD], B. No: 78 117/13, 15.12.2015, § 112; AİHM, Rasmussen/Danimarka, B. No: 8777/79, 28.11.1984, §29)

123- (6701 s. TİHEK, m.2)

124- Ayrıca bkz. (Tomei 2004, 59; Stredwick 2000, 66)

125- (ATAD, C-96/80, J.P. Jenkins/Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., 31.03.1981; ATAD, C-170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH/Karin Weber von Hartz, 13.05.1986) aktaran (Doğan Yenisey 2006, 71)

126- (Yavaş 2002, 61)

127- (Yüctürk 2003) aktaran (Bingöl 2007, 5)

128- (Tınaz 2006, 7; Bayrak Kök 2006, 161) bkz. (Çukur 2016)

129- Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi'nin (Bundesarbeitsgericht) bir kararında, mobbing "işçilerin birbirlerine veya amirleri tarafından sistematik olarak düşmanca davranması, taciz etmesi veya ayrımcılık yapması" olarak tanımlanmış; mobbingi tespit etmenin, etkilenenlerin güvenilirliğini değerlendirmenin ve işyerindeki sosyal olarak kabul görmüş diğer davranışlardan ayırmanın zorluk yarattığından söz edilmiştir. (Bundesarbeitsgericht (BAG) 7. Senat, 15.01.1997, 7 ABR 14/96)

130- (Yargıtay 22.HD, 27.12.2013, E.2013/693, K.2013/30811; Yargıtay 22.HD, 04.02.2020, E.2020/230 K.2020/1601)

ihlal edildiğinin tespiti halinde idari yaptırımdan yararlanması mümkündür.

Mevzuatımızda açık bir biçimde yer verilen işyerinde "cinsel taciz" kavramı ise¹³¹, Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi tarafından "işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestleriyle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz" olarak tanımlanmıştır¹³². Cinsel taciz mağdurlarının hem ayrımcılık tazminatı ve diğer hakları talep edebileceklerini hem de İş Kanunu 5. madde kapsamında ispat kolaylığından yararlanabileceklerini savunan bir görüş mevcutken¹³³; cinsel tacize maruz kalan birinin talep edebileceği maddi ve manevi tazminatın, kişinin dört aylık ücreti tutarı ile sınırlandırılmaması gerektiğinden bahisle; Türk Borçlar Kanunu'nun 41 vd. hükümlerine dayalı olarak maddi ve manevi tazminat talep etmesi gerektiğini, ancak bu suretle hakim takdir yetkisi gereğince yapılan tacizin niteliğine ve ağırlığına göre hakkaniyetli bir tazminat miktarı belirleyebilmenin mümkün olacağına dair görüşler de bulunmaktadır¹³⁴.

B. Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu

Dar anlamda eşit davranma borcu, dolaylı ayrımcılık kurumu gibi maddi eşitlik arayışının bir sonucudur. Aristoteles'in "eşitlere eşit, eşit olmayanlara ise eşit olmayan bir şekilde davranma" felsefesinin daha çok eşitsizlere eşitsiz davranma ayağını oluşturur. Kaldı ki, her eşit olmayan muamele adalet fikrini zedelemeyiz. Bazı farklı muamelelerin arkasında yatan oldukça makul sebepler olabilir. Ve hatta pozitif ayrımcılık gibi bazı farklı uygulamaları adalet ve maddi eşitlik fikri gerektirebilir. İşte bu noktada, iş hukukunda dar anlamda eşit davranma borcundan söz edilecektir. Bu borç, ayrımcılık yasağı kapsamına girmeyen, ancak işverenin yönetim sınırlandırılan ve toplumda maddi fırsat eşitliğinin gerçekleştirilmesini

131- "Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa. d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa." (4857 s. İK m.24/2-b, m.24/2-d)

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması." (4857 s. İK m.25/2-c)

132- (Şimşek 1999) aktaran (Bingöl 2007, 15)

133- (Özdemir 2006, 147)

134- (Ergin 2007, 153-154; Yıldız 2008, 108)

hedefleyen bir yükümlülüktür. Bu borcun ihlal edilip edilmediğinin tespitinde, ayrımcılık yasağındaki gibi önceden belirlenmiş yasak bir kritere dayanılıp dayanılmadığına değil, farklı muamelenin arkasında haklı bir neden olup olmadığına bakılır. Şöyle ki, aynı veya benzer durumda bulunan kişiler bakımından; aynı davranma ayrımcılık yasaklarına uyma anlamına geldiği gibi, dar anlamda eşit davranma borcunun da bir gerekliliğidir. Ancak, söz konusu borç bununla sınırlı değildir. Kişilerin farklılıklarını kabul edip bu farklılıklar ölçüsünde ve haklı bir nedene dayanarak farklı muamelede bulunulması, bu borç kapsamına girer; ayrımcılık yasağına da aykırılık oluşturmaz. Bu suretle, emredici kriterler dışında kalsa dahi, işverenin yönetim hakkını objektif bir nedene dayanmaksızın ve keyfi biçimde kullanarak aynı veya benzer durumdaki işçilere farklı davranmasını engelleyen ve farklı durumda bulunan kişilere farklılıkları ölçüsünde ve haklı bir nedene dayanarak farklı muamelede bulunulmasını gerektiren ilkeyi dar anlamda eşit davranma borcu olarak tanımlamak mümkündür.

Ayrımcılık yasağı temel hak ve özgürlüklerle ilgiliyken; bu borcun temelinde, Medeni Kanun'un 2. maddesinde¹³⁵ düzenlenen dürüstlük kuralına uyma ve hakkı kötüye kullanma yasağı yatar. İşveren, yönetim hakkı kapsamında işçiler arasında; işletmenin veya işin gerekleri, işçinin performansı, tecrübesi, liyakati, kıdemi gibi objektif, denetlenebilir ve makul gerekçelerle farklı uygulamalar yapabilir. Ancak, hukuken gerekçelendirilemeyen ve keyfi olduğu ortada olan farklı muameleler, bu borcun ihlali anlamına gelecektir. Dolayısıyla bu borcun tespiti, her somut olayda emsal işçiler arasında bir kıyaslama yapılmasını ve işverenin farklılaştırma için sunduğu nedenlerin geçerliliğinin denetlenmesini gerektirir. Burada sorun, işverenin yönetim hakkının dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanılması olduğundan işçiler arasında farklı işlemin meşrulaştırılması ayrımcılık yasaklarına oranla daha kolaydır. Örneğin işverenin yapılan işin niteliği gereği sadece bir bölümde çalışan işçilere prim vermesi, dar anlamda eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmaz¹³⁶.

Uluslararası hukuk doktrininde, "ayrımcılık yasağı" nı , daha genel ve belirsiz olan "eşitlik" fikrine yaklaşmanın olası yollarından yalnızca biri olarak

135- "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." (22.11.2001 Tarih ve 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, m.2)

136- (Doğan Yenisey 2006, 67)

gören yaklaşımlar mevcuttur¹³⁷. Örneğin, Eide ve Opsahl gibi bazı yazarlar, eşitlik ilkesini salt ayrımcılık yasağı ile sınırlamamış; "Modern İnsan Hakları Hukukunda Eşitliği Teşvik Etmek İçin Diğer Yaklaşımlar" başlığı altında, bu üst kavramın farklı boyutlarına da işaret etmişlerdir. Bu yaklaşımlar, Anayasa'nın 10. maddesi ve AİHS'nin 14. maddesi gibi yalnızca tamamlayıcı nitelikte olmayan, bağımsız bir anlayışı temel alır. Bu anlayış, "pozitif yükümlülükler", "olumlu eylem" (affirmative action), "ekonomik, sosyal ve kültürel hakların önemi" ve "asimilasyoncu olmayan eşit muamele" gibi unsurları kapsar¹³⁸. Söz konusu kavramlar, doktrinde "dar anlamda eşit davranma borcu" olarak ifade ettiğimiz ve otorite sahiplerinin aktif müdahalesini gerektiren bir alana işaret etmektedir.

Bununla birlikte, Eide ve Opsahl'ın 1990'larda eşitlik ve ayrımcılık yasağı arasında algıladığı bu keskin kavramsal fark, zamanla aşınmaya maruz kalmıştır. Başlangıçta eşitlik kavramının ayrı bir boyutu olarak görülen bu konular, son yıllarda aralarında net bir ayırım yapılmaksızın, doğrudan "ayrımcılık yasağı" ilkesine yönelik esaslı yaklaşımların doğasında var olan konular olarak tartışılmaya başlanmıştır. Bu eğilime paralel olarak, söz konusu unsurlar AİHS sistematiği içinde de ayrımcılık yasağı hükümlerinin ayrılmaz bir parçası olarak kademeli şekilde tanınmıştır. Özellikle, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar alanına uzanan ve bağımsız bir nitelik taşıyan AİHS 12 No'lu ek Protokol'ün 1. maddesi, Açıklayıcı Raporu'nda da belirtildiği gibi, pozitif yükümlülükler gerektirebilmektedir¹³⁹.

Türk iş hukukunda ayrımcılık yasaklarına ilişkin ayrıntılı yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, işverenin dar anlamda eşit davranma borcunu doğrudan tanımlayan bir hükme rastlanmamaktadır. Ancak, bahsettiğimiz uluslararası gelişmenin Türk hukukundaki yansımaları olmuştur. 6701 sayılı TİHEK Kanunu, ayrımcılık türlerini detaylıca tanımlamıştır. Bu tanımlar arasında, kökenini 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'dan alan "makul düzenleme" kavramı öne çıkmaktadır. Makul düzenleme, engellilerin haklardan eşit şekilde yararlanmasını sağlamak üzere ihtiyaç duyulan, ölçülü ve mali imkânlar nispetindeki tedbirleri ifade eden, öz ü itibarıyla pozitif bir yükümlülüktür. Bu kavram, TİHEK Kanunu'nda (makul düzenleme yapmama şeklinde) bir ayrımcılık türü olarak düzenlenmiş olsa da, niteliği itibarıyla, doktrindeki ayırımda dar anlamda

137-(Eide ve Opsahl 1990, 173)

138-Ibid, 193-196.

139-(Arnardóttir 2003, 8)

eşit davranma borcu kapsamına giren en somut örneklerden birini teşkil etmektedir.

Bu borcun doğası gereği, iş ilişkisi kurulmuş işçiler arasında uygulanabilecek olduğu hususunda doktrinde görüş birliği bulunur¹⁴⁰. Ancak, sözleşmenin feshinde işverenin dar anlamda eşit davranma borcu bulunup bulunmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır. İşverenin sözleşme serbestisinin eşit işlem yapma borcuna baskın olduğunu kabul etmek suretiyle kötüniyetli fesihler dışında, eşit işlem borcunun fesihlerde uygulanmayacağını savunan varken¹⁴¹; özellikle fesihle işverenin eşit davranma borcunun uygulanacağını savunan¹⁴² ya da söz konusu borcun son derece sınırlı biçimde uygulanma alanı bulacağını kabul eden görüşler mevcuttur¹⁴³. Ayrıca, Yargıtay'ın iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde eşit davranma borcunun varlığını kabul ettiği izlenimini veren kararlar da mevcuttur¹⁴⁴.

SONUÇ

Bu çalışma kapsamında, Antik Çağ'dan beri tartışılan eşitlik ilkesi ile ilkenin iş hukukundaki yansıması olan işverenin eşit davranma borcu, felsefi ve hukuki temelleri ve iki boyutlu yapısı itibarıyla bütüncül bir yaklaşımla incelenmiştir. Aristoteles'in felsefesinden modern insan hakları hukukuna kadar uzanan kavramsal çizgi, eşitlik ilkesinin salt formel bir normdan ibaret olmadığını; insan onurunun korunması gibi değerli bir amaca hizmet eden, kristalleşmiş güce karşı en büyük koruma alanlarından birini ihtiva eden bir ilke olduğunu göstermiştir.

Yapılan incelemeler neticesinde, işverenin eşit davranma borcunun, birbiriyle sıkı bir ilişki içinde olan ancak hukuki nitelik ve sonuçları itibarıyla farklılaşan iki temel boyutu olduğu tespit edilmiştir: ayrımcılık yasağı ve dar anlamda eşit davranma borcu. Ayrımcılık yasağının, Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle korunan, kişinin kimliğinin ayrılmaz parçası olan özelliklere dayalı muameleleri kesin olarak yasaklayan, temel hak ve özgürlüklerin sert çekirdeğini oluşturan mutlak bir yükümlülük olduğu belirlenmiştir. Dar anlamda eşit davranma borcu ise, bu yasaklanmış kriterler dışında, işverenin

140-(Süzek 2005, 365; Mollamahmutoğlu 2005, 430-431; Sümer 2005, 5)

141-(Sümer 2005, 85-86)

142-(Ekonomi 1987, 157; Süzek 2005, 365-366)

143-(Doğan Yenisey 2006, 69; Tuncaç 1982, 213 vd.; Mollamahmutoğlu 2005, 431)

144-(Yargıtay 9 HD, 04.11.2004, E.2004/8413, K.2004/24957; Yargıtay 9. HD, 25.04.2005, E.2005/11204, K.2005/14365)

yönetim hakkını dürüstlük kuralına aykırı ve keyfi bir şekilde kullanmasını önleyen, temelini hakkin kötüye kullanılması yasağında bulan daha genel bir denetim mekanizmasıdır. Bu ikili ayırım, hem borcun kapsamını doğru belirlemek hem de ihlalin sonuçlarını yerinde tespit etmek açısından vazgeçilmez olduğundan, çalışma kapsamında bu kavramlar üzerine teorik bir araştırma yapılmıştır.

Sonuç olarak, işverenin eşit davranma borcu, sadece kanuni bir yükümlülük olmanın ötesinde, maddi eşitlik anlayışına ulaşma yolunda mihenk taşıdır. Kamu düzenini ilgilendiren bu borç bireylerin işyerinde adalet, huzur ve verimliliğin temelini oluşturan anayasal ve evrensel bir ilkedir. Bu ilkenin etkin bir şekilde hayata geçirilmesi, hem işverenlerin insan kaynakları politikalarını objektif ve şeffaf kriterlere dayandırmasını hem de yargı organlarının, özellikle Anayasa Mahkemesi ve AİHM'nin açtığı yolda, ilkeyi dar kalıplara hapsetmeden, koruyucu amacına ve hakkaniyete uygun bir şekilde yorumlamasını gerektirmektedir. Bu yorumlama yapılırken, menfaatler arasındaki dengeyi sağlama noktasında ölçüye dikkat etmek ve bu kriterlerin somutlaştırılarak uygulamada birliğe ulaşılması hedeflenmelidir. Kanun koyucu tarafından, mevzuattaki belirsizliklerin giderilmesi ve borcun her iki boyutunu da kapsayacak şekilde daha açık düzenlemelere yer verilmesi bu hedef açısından ideal olacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar ve Makaleler

- Akad, Mehmet, ve Abdullah Dinçkol. *Gerekçeli İçtihatlı 1982 Anayasası Madde Gerekçeleri ve Maddelerle İlgili Anayasa Mahkemesi Kararları*. İstanbul: Alkim Yayınevi, 1998.
- Aristote. *Sur la Justice (Éthique à Nicomaque)*. Cilt V. Paris: Éditions Flammarion, 2008.
- Aristoteles. *Politika*. Çeviren Furkan Akderin. İstanbul: Say Yayınları, 2013.
- Arnardóttir, Oddný Mjöll. *Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights*. The Hague: Kluwer Law International, 2003.
- Arnhart, Larry. *Siyasi Düşünce Tarihi*. Çeviren Ahmet Kemal Bayram. Ankara: Adres Yayınları, 2004.
- Arslan, Ahmet. *İlkçağ Felsefe Tarihi*. Cilt III. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2007.
- Auzero, Gilles, Dirk Baugard, ve Emmanuel Dockès. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2019.
- Bayrak Kök, Sabahat. «İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldıma Olgusu ve Nedenleri.» *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 16 (2006): 433-448.
- Besson, Samantha. «Gender Discrimination under EU and ECHR Law: Never Shall the Twain Meet?» *Human Rights Law Review*

(Oxford University Press) Vol.8, no. 4 (2008): 647-682.

Bingöl, Bahar. *İşyerinde Yıldıma (Mobbing) ve Yıldıma Üzerine Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Bozkurt, Metin. *İşverenin Eşit Davranma Borcu*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2020.

Cesaro, Jean-François. «Égalité.» *Notions et Normes en Droit du Travail içinde*, yazar Bernard Teyssié, düzenleyen: Éditions Panthéon-Assas, 35-44. Paris: Librairie LGDJ, 2016.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, ve Talat Canbolat. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020.

Çolakoğlu, Ebru. *Türk İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2011.

Çukur, Cengiz. *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*. 1. Baskı. Düzenleyen: Havvana Yapıcı Kaya ve Tuğfan Büyükcın. Ankara: TBMM Basımevi, 2016.

Demir, Kübra. *İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*. 1. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Doğan Yenisey, Kübra. «Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi.» *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (Legal Yayıncılık)*, Sayı 7 (Temmuz 2005): 974-1003.

«İş Kanununda Eşitlik İlkesi Ve Ayrımcılık Yasağı.» *Çalışma ve Toplum Dergisi (DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası)*, Sayı 4 (2006): 63-82.

Duman Göç, Öykü. *Türk İş Hukukunda Eşitlik İlkesine Aykırılık*. İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2023.

Eide, Asbjørn, ve Torkel Opsahl. «Equality and Non-Discrimination.» Düzenleyen: Asbjørn Eide, Jan Helgesen, Njål Høstmælingen ve Erik Møse. *Law and Equality: Selected Articles on Human Rights (Ad Notam Gyldendal)*, 1990: 165-196.

Ekonomi, Münir. *İş Hukuku: Ferdi İş Hukuku*. 3. Baskı. Cilt I. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 1987.

Ergin, Berin. «Türk Hukuk Sisteminde Cinsel Suçlar - Taciz ve Çalışma Hayatı.» *Sicil İş Hukuku Dergisi (MESS)*, no. 7 (Eylül 2007): 145-165.

Gemalmaz, Mehmet Selim. *Cilt II/Uluslararası Sistemler, Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku Belgeleri içinde*, 95-146. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2010.

Gül, İdil Işıl, ve Ulaş Karan. *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*. 1. Baskı. Düzenleyen: Burcu Yeşiladalı ve Gökçeçiçek Ayata. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011.

Gülmez, Mesut. «İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler.» *Çalışma ve Toplum Dergisi (DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası) Cilt II, Sayı 25 (2010): 217-266*.

Gün, Merve Gül. «Monist ve Dualist Kuramlar Işığında Uluslararası Antlaşmaların Danıştay Kararlarına Etkisi.» *Anadolu Strateji Dergisi (Anadolu Üniversitesi Yayınları) Cilt 3, Sayı 1 (2021): 39-52*.

Günay, Cevdet İlhan. *İş Kanunu Şerhi*. 4. Baskı. Cilt I. Ankara:

- Yetkin Yayıncılık, 2015.
- Günday, Metin. *İdare Hukuku*. 10. Baskı. Ankara: İmaj Yayınevi, 2011.
- Güriz, Adnan. *Hukuk Felsefesi*. 12. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2017.
- Hernu, Rémy. *Principe d'égalité et Principe de Non-discrimination Dans La Jurisprudence De La Cour de Justice des Communautés Européennes*. Paris: La Librairie LGDJ, 2003.
- Heywood, Andrew. *Siyasetin Temel Kavramları*. Çeviren Hayrettin Özler. Ankara: Adres Yayınları, 2012.
- Jouanjan, Olivier. «Égalité.» *Dictionnaire de la culture juridique içinde, düzenleyen: Denis Alland ve Stéphane Rials*, 585-589. Paris: Lamy/Presses Universitaires de France(PUF), 2003.
- Kaya, Pir Ali. «Çalışma Hukukunda Eşitlik: Kavramsal Çerçeve, Uluslararası Belgelerde ve Türk İş Hukukundaki Yeri.» *Mercek (MESS) Cilt 10, Sayı 38 (Nisan 2005)*: 144-152.
- Kaya, Pir Ali, Doğan Bıçkı, ve A. Kadir Çüçen. «The principle of equal treatment in the labour laws of European Union.» *Kaygı (Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi)*, Sayı 10 (2008): 133-143.
- Kutal, Metin. «Yeni İş Kanunu'nda (4857) Öngörülen Tüzük Ve Yönetmeliklere İlişkin Genel Bazı Gözlemler.» *Mercek (MESS) Cilt 9, Sayı 34 (Nisan 2004)*: 4-7.
- Manigot, Vincent. *Le Traitement Juridique de la Discrimination dans L'entreprise: Réflexions sur un risque*. Neuilly: Lexis Nexis, 2012.
- Martin, Denis. *Égalité Et Non-discrimination Dans La Jurisprudence Communautaire: Étude Critique À La Lumière D'une Approche Comparatiste*. Bruxelles: Bruylant, 2006.
- Martin, Denis, ve Sophie Latraverse. «Approche Comparative du Droit de la Non-discrimination.» *Revue de Droit du Travail (RDT) (Daloz)*, no. 12 (2008): 760-766.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. *İş Hukuku*. 2. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2005.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. 7. Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları, 2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.
- Nowak, Manfred. *U.N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentary*. Kehl: N.P. Engel Publishers, 1993.
- Öden, Merih. *Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2003.
- Özaçmak, Zülal. *Eşitlik İlkesi ve İş Hukukunda İşverenin Eşit Davranma Borcu*. 1. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2022.
- Özbudun, Ergün. *Türk Anayasa Hukuku*. 21. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Özcan Ataş, Gizem. *İş Hukukunda Eşitlik İlkesi*. 1. Baskı. İstanbul: Platon Hukuk, 2022.
- Özdemir, Erdem. «İşyerinde Cinsel Taciz.» *Sicil İş Hukuku Dergisi (MESS)*, Sayı 2 (Haziran 2006): 147-159.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Rev. ed. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 1971.
- Stredwick, John. *An Introduction to Human Resource Management*. First Edition. Oxford: Bath Press, 2000.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. 11. Baskı. Konya: Mimoza Yayınları, 2005.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*. 21. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.
- . *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2020.
- . *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2005.
- Şimşek, Birgül. «Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları.» *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 1, Sayı 3 (1999)*: 69-86.
- Thüsing, Gregor. «Following the U.S. Example: European Employment Discrimination Law and the Impact of Council Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC.» *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Kluwer Law International (KLI)) Vol. 19/2 (2003)*: 187-218.
- Tınaz, Pınar. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2006.
- Tomei, Manuela. «Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Eşitlik: Kavramsal Bir Değerlendirme.» *Sendikal Notlar (Petrol İş Yayınları)*, Sayı 24 (2004): 57-75.
- Tuncay, A. Can. *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi (Doçentlik Tezi)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1982.
- Turabi, Sıla. *Avrupa Birliği Hukukunda ve Türk İş Hukukunda Eşit İşlem İlkesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Avrupa Birliği Hukuku Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Ugan Çatalkaya, Deniz. «İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrımcılık Yasası.» *Çalışma ve Toplum Dergisi (DISK Birleşik Metal-İş Sendikası) Cilt II, Sayı 69 (2021)*: 859-898.
- . *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- Ulucan, Devrim. «Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık.» *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 15, Özel Sayı (2013)*: 369-384.
- Urhan, Veli. «Siyaset Felsefesinde Adalet, Eşitlik, Özgürlük.» *Kaygı (Bursa Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi)*, Sayı 26 (2016): 103-119.
- Velasquez, Manuel, Claire Andre, Thomas Shanks, S. J., ve Michael J. Meyer. «Justice and Fairness.» *Issues in Ethics (Santa Clara University) Vol.3, no. 2 (Spring 1990)*.
- Villey, Michel. *Philosophie du droit (Définitions et fins du droit - Les moyens du droit)*. Paris: Daloz, 2001.
- Yavaş, Mahmut. «Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Engellenmesi.» *TÜHİS İş Hukuku & İktisat Dergisi (TÜHİS) Cilt 17, Sayı 6 (Kasım 2002)*: 59-108.
- Yıldız, Gaye Burcu. *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.
- Yüce Türk, E. Elif. *Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing*. 2003.
- Yüzbaşıoğlu, Necmi. «Necmi Yüzbaşıoğlu'nun Konuşması.» *İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması (Anayasa, m.90/son) Paneli, 5 Kasım 2004*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2005. 83-91.

«Zwaan-de Vries/Hollanda, B. no: 182/1984, 09.04.1987.»
İnsan Hakları Komitesi Emsal Kararları içinde, düzenleyen: Rajja
Hansk ve Martin Scheinin, 46 1-462. İstanbul: İstanbul Bilgi
Üniversitesi Yayınları, 2005.

İnternet Kaynakları

Council of Europe. CETS Translations by languages. <https://www.coe.int/en/web/conventions/-/council-of-europe-treaty-office-non-official-languages-turkish>.

Council of Europe. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. 11., 14. ve 15. Protokoller ile değiştirilen metin. https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_TUR.

European Court of Human Rights (HUDOC). AİHM Kararları. <https://hudoc.echr.coe.int>.

Kanunum Gerekçeli İş Kanunu. https://www.kanunum.com/public/data/bulten/ozel/KANUNUM__IS_KANUNU-GEREKCELI_ICTIHATLI.pdf.

Lexpera İçtihat Arama. <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/arama>.

T.C. Adalet Bakanlığı. Hukuk Sözlüğü. <https://sozluk.adalet.gov.tr/Default.aspx>.

T.C. Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı. AİHS ve Ek Protokoller. <https://inhak.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/5>.

T.C. Anayasa Mahkemesi. Kararlar Bilgi Bankası - Bireysel Başvuru Kararları. <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>.

T.C. Anayasa Mahkemesi. Kararlar Bilgi Bankası - Norm Denetimi Kararları. <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr>.

T.C. Cumhurbaşkanlığı. T.C. Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr>.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 4857 Sayılı İş Kanunu 2025 Yılı İdari Para Cezaları. <https://www.csgeb.gov.tr/Media/1ztby3gm/4857-sayili-is-kanunu-2025-yili-idari-para-cezalari.pdf#page=1.00&gsr=0>.

T.C. Yargıtay Başkanlığı. Yargıtay Karar Arama. <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

The Latin Library. Horatius. Carmina. Cilt I. IV. 23 BC. <https://www.thelatinlibrary.com/horace/carm1.shtml>.

The Roman Law Library. Ulpianus. Iustiniani Digesta. <https://droitromain.univ-grenoble-alpes.fr/Corpus/d-01.htm#1>.

TÜBİTAK ULAKBİM. DergiPark Akademik. <https://dergipark.org.tr/tr>.

Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS). İş Hukuku & İktisat Dergisi ve Kamu-İş Dergisi. <https://tuhis.org.tr/dergi-yayinlar>.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS). Mercek. <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/mercek>.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS). Sicil İş Hukuku Dergisi. <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil>.

United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB). <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/turkish-turkce>.

United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). Jurisprudence Database. <https://juris.ohchr.org/casedetails/532/en-US>.

HUKUK DAVALARI BAKIMINDAN NASIL BİR YARGI REFORMU?

Av. Dr. Nezh SÜTÇÜ¹

Yargı reformunun bir kanuni bir de Anayasal altyapısının hazırlanması gerekmektedir. Makalede öncelikle hukuk davaları bakımından acil yapılması gereken yasal düzenlemeler, sonra da Anayasa değişiklikleri üzerinde durulacaktır.

Uygulamada yargı reformu adı altındaki düzenlemeler yetersiz kalmakta, düzenlemelerin bir kısmı Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmekte, yeni reform paketleri de günü kurtarmaya yönelik, geçici ve Anayasa Mahkemesi iptal kararlarının uygulanması niteliğinde olmaktan öteye geçememektedir.² O nedenle bu güne kadar açıklanan 11 yargı paketine rağmen, davaların makul sürede sonuçlandırılması mümkün olmamıştır. 12. yargı paketi ile yapılan düzenlemelere ilişkin basında yer alan haberler incelendiğinde de, getirilmesi gereken önerilerin³ makul sürede davaların sonuçlandırılmasına katkı sağlamayacağı düşünülmektedir.

Peki ilk etapta acil olarak ne yapılmalıdır?

1) İSTİNAF SİSTEMİ KALDIRILMALI, YARGITAY İNCELEMESİ ETKİNLEŞTİRİLMELİDİR

İstinaf kelime anlamı olarak, baştan, yeniden başlama anlamına gelmektedir. Kanun yolu olarak istinaf ise, ilk derece mahkemesi tarafından verilen ve henüz kesinleşmeyen hükmün, bir üst mahkemeden iptalini istemektir.

İstinaf sistemi, hakim-savcı sayısının yeterli ve vasıflı olduğu; eyalet sisteminin ve bazı eyalet düzenlemelerinin farklı olduğu ülkeler bakımından

1 - Bursa Barosu Avukatı.

2 - En son Dördüncü Yargı Reformu Stratejisi Belgesi (2025-2029 hazırlanmış olup, belge incelendiğinde, bu çalışmada önerilen çözümlere (özellikle istinaf sisteminin ve belirsiz alacak davasının kaldırılmasına, hakimlere coğrafi ve görev yönünden teminat sağlanmasına) yönelik bir değerlendirmenin yapılmadığı görülmektedir, Kaynak: <https://yargireformu.adalet.gov.tr/yrs/video?pagelid=22>

3 - Uzlaşma ve arabuluculuk kapsamının genişletileceği, özellikle boşanma davalarında da arabuluculuk hükümlerinin uygulanacağı, bir dosyanın hem Yargıtay ve hem de istinafa gitmeyecek şekilde atlamalı temyiz müessesinin getirileceği, hakimlerin atama ve terfisinde belirli bir karar ve o kararın Yargıtay'dan onanmasının mutlak kriter olarak aranacağı hususlarının pakette yer aldığı ifade edilmektedir; <https://www.haberturk.com/af-cikacak-mi-12-yargi-paketi-son-gelistmeler->, 26.3.2026.

...yargı reformu adı altındaki düzenlemeler yetersiz kalmakta, düzenlemelerin bir kısmı Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmekte, yeni reform paketleri de günü kurtarmaya yönelik, geçici ve Anayasa Mahkemesi iptal kararlarının uygulanması niteliğinde olmaktan öteye geçememektedir.

uygulanabilirse de ülkemiz bakımından uygulanmasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Herkesin bildiği üzere, davalar istinafta uzun süre beklemekte, dolayısıyla çok uzamakta, belli davalarda temyiz yolu açık olduğundan, Yargıtay tarafından temyiz incelemesi sonucunda, karar kısmen veya tamamen bozulabilmekte, bozmaya uyulduktan sonra verilen karara karşı da temyiz yoluna başvurulabilmekte; istinafta heyet halinde karar verilmesi de yargılamayı uzatmakta; ihtisaslaşma azalmakta; daireler arasında iş bölümü arttırılacağına, ikiz daire sistemi ile çelişkili kararların önü açılmakta; aynı konuda farklı bölge adliye mahkemeleri kararları arasında da çelişkiler doğmakta⁴; istinaf incelemesinde, tanık dinlenmesi, isticvap, keşif gibi hususların istinabe ile yapılması doğrudanlık ilkesine aykırılık oluşturmakta; bunlar ilk kararı veren mahkemece yapılmakta, dolayısıyla önceki Yargıtay denetiminden farklı bir durum oluşmamakta; ilk derece mahkemesi daha üst düzeydeki Yargıtay kararına karşı direnebilirken, istinaf mahkemesi kararına karşı eli kolu bağlı durumda kalmakta, dolayısıyla ilk derece mahkemesi hakimi kendisini değersiz hissetmekte, açıkça direnme kararı veremediği için eski kararının aynısını vererek inandığını savunma yolunu seçmekte, sonuçta hukuk sistemi, bitmeyen/bitirilemeyen davalar nedeniyle kaosa sürüklenmektedir.

Gerçekten uygulamada istinaf mahkemelerinin bir vakıa denetim mahkemesi olarak çalışmadığı, adeta küçük Yargıtay gibi hareket ettiği görülmektedir. O halde bu fiili durumun hukukleştirilmesi, dolayısıyla istinaf sisteminin ortadan kaldırılması, Yargıtay Dairelerinin sayısının arttırılması (Örneğin hukuk ve ceza dahil 200 adet yapılması) suretiyle ihtisaslaşmanın arttırılması ve istinaf hakimlerinin Yargıtay çatısı altına alınması zorunluluğu vardır. Bu şekilde Yargıtay da iş bölümü artacak, daha ihtisaslaşmış daireler vasıtasıyla uyuşmazlıklar hem daha kısa sürede ve hem de hakkaniyete ve hukuka uygun sonuçlandırılmış olacaktır. Temyiz dilekçeleri ve dosyalar "Yargıtay Başkanlığı"na gönderilecek ve Yargıtay bünyesindeki dairelerden biri, sadece ihtisas mahkemesini belirlemekle görevli olacak ve onun verdiği karar ve belirlediği daire kesin olarak temyiz incelemesini yapacaktır.

Ancak Yargıtay'ın da onama kararları somut gerekçeli hale getirilmelidir. Eğer yerel mahkeme kararı olduğu gibi benimsenmiş ise, gerekçesiz onama

4- 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev Ve Yetkileri Hakkında Kanun m 35 uyarınca, BAM kararları arasındaki çelişkilerin giderilmesi ilgili Yargıtay dairesinden istenebilmekte, m 35/A hükmüne göre de, hukuk daireleri arasındaki iş bölümü uyuşmazlığı hukuk daireleri başkanlar kurulunca kesin olarak karara bağlanmaktadır.

kararında yerel mahkeme kararı ve karar özeti mutlaka yer almalıdır.

Uygulamada, Yargıtay Dairesi yerleşik kararından döndüğünü veya belli bir konuda ilke kararı belirlediğini herhangi bir kararında belirtmekte, bu kararın herkes, özellikle hakim ve avukatlar tarafından öğrenilinceye kadar, verilen kararların bozulması veya ortadan kaldırılması söz konusu olmaktadır.⁵ Bu da, çelişkilerin giderilmesinin uzun bir süre almasına ve usul ekonomisine aykırılığa neden olmaktadır. O nedenle Yargıtay dairesinin yerleşik kararından döndüğünün veya yerleşik kararını değiştirdiğinin ya da yeni bir ilke kararını kabul ettiğinin kamuya duyurulması gerekir. Bunu sağlamak için de Yargıtay dairelerine ilke-yerleşik kararlarını ve bu kararlardaki değişiklikleri yayımlama zorunluluğu getirilmelidir.

Değişen üst mahkeme kararlarından zarar görenlere tazminat ödenmesine yönelik düzenleme

5- Örneğin, kat karşılığı inşaat sözleşmesine göre arsa sahibine kalan bağımsız bölümlerin geç teslimi halinde, sözleşmede kararlaştırılan gecikme tazminatına bağlı kalınarak hüküm kurulması gerektiğine dair Yargıtay uygulamasındaki değişikliğin yayımlanmasına gerek duyulmamıştır, "...Dairemizin öteden beri devam eden uygulamalarında maktu tazminatın değiştirilmeksizin uygulanması benimsenmekle birlikte, son zamanlarda gecikmenin uzun süre devam etmesi halinde dahi değiştirilip değiştirilmeyeceği, bu miktarla tarafların hangi süreyle bağlı olacakları, değiştirilebilecek süre ve miktarının belirlenmesinde yöntemin nasıl olması gerektiği tartışılmaya başlanmıştır... Dairemizin maktu gecikme tazminatının değiştirilmeksizin uygulanması gerektiğine dair uygulamasından vazgeçilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır... sözleşmedeki miktarın en az bir yıl süre ile mutlak bağlayıcı olacağı ve maktuen belirlenen miktar ile rayiçlere göre saptanacak miktar arasında en az bir misli fark bulunması gerektiği de dikkate alınarak hakim tarafından takdir edilmelidir...", Y. 24. 1.2011, 2009/6894, 227. Daha genel başka bir örnek vermek gerekirse, Türk parasının kıymetinin korunması kapsamında Cumhurbaşkanı kararı (RG: 13.9.2018, 30534) ile getirilen dövizle işlem yapma yasağına ilişkin düzenlemenin uygulanmasına yönelik açık Yargıtay Daire kararlarının oluşturulmaması bu hususta tereddütlerin doğmasına neden olmaktadır. Örneğin Yargıtay 12. Dairesinin kira sözleşmeleri ile ilgili olarak, ekonomik kamu düzeninin korunmasının amaçlandığı, bu durumun mahkemelerce resen dikkate alınması gerektiğine dair görüşü matbu nitelikteki temyiz red kararında yer almamakta, bunun yerine, karşı oy yazısından anlaşılmaktadır, Y. 12. HD. 25.2.2025, 248/1619. Ancak aynı Daire başka bir Kararında, dövizle işlem yapma yasağının süresiz şikayet yoluyla ya da itiraz dilekçesiyle ileri sürülmesi gerektiğini, resen dikkate alınmayacağını kabul etmiştir, Y. 12. HD. 23.10.2024, 3544/8974, <https://karamercanhukuk.com/>.

yapılmalıdır.⁶

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurumu daha verimli ve işlevsel hale getirilmelidir. İçtihadı birleştirme talepleri ile ilgili Birinci Başkanlık Kurulu kararına itiraz edilememesi (kararın kesin olması) yanlıştır (Yargıtay Kanunu m 45/2). Çelişkili kararların yarattığı eşitsizlik ve adalete olan güvensizlik başka türlü önlenemez. Yargıtay, bozmadan sonra islah yapıp yapılamayacağı ile ilgili birçok çelişkili daire kararına rağmen içtihatların birleştirilmesine uzun süre karar vermemiş; paranın değer kaybının munzam zarar kapsamında olup olmayacağına dair bir çok çelişkili karar bulunmasına rağmen içtihadı birleştirme taleplerini kabul etmemiştir.⁷

Çelişkili kararlar, tarafların uzlaşmadan kaçınmalarına veya uzlaşma çabalarının boşa çıkmasına da neden olur. Çünkü her iki taraf da kendi lehine olan çelişkili karara dayanarak hakkını ileri sürecektir.

Bundan başka, Kanun yararına temyize sadece Adalet Bakanlığı veya Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından başvurma imkanının tanınması (HMK m 363), kanun yararına bozma sonucu bozmaya konu kararın hukuki sonuçlarının doğurduğu zararın devlet tarafından tazmin edilmemesi bu kurumun işlevini azaltmaktadır.

2) USUL HUKUKU KURALLARI KATI BİR ŞEKİLDE UYGULANMALI, TARAFLAR BAKIMINDAN HUKUKİ

6- Örneğin, OSB lerde altyapı katılım bedeli ve aidattan sanayici olmayan parsel malikleri de sorumlu tutulurken bu görüşten dönülmesi sonucu, taşınmazları OSM sınırı içinde kalan köylülerin daha önce ödediği paraları geri istemesi gerekir. Bir başka örnek olarak, yurt dışından alınan emekli maaşları için haczedilmezlik şikayetinde bulunulamayacağına dair karardan dönülmesi üzerine, maaşları haczedilenlerin, zararının tazminini istemesi mümkün olmalıdır. Aynı şekilde yükleniciden tapuda ijin yetli olarak bağımsız bölüm alanların tapuları, kat karşılığı inşaat sözleşmesinden dönme üzerine arsa sahibine iade edilmekte iken, bu içtihadattan (uygulamadaki adıyla avans tapu içtihadından) vazgeçilmesi üzerine, zarar gören üçüncü kişilere tazminat ödenmelidir.

7- YK m 15/2-c hükmü gereği, Yargıtay dairelerinden biri; yerleşmiş içtihadından dönmek isterse, benzer olaylarda birbirine uymayan kararlar vermiş bulunursa, bunların içtihatların birleştirilmesi yoluyla kesin olarak karara bağlanması gerekmekte ise de, uygulamada bu hükmün işletildiğine dair bir örnek davaya rastlanmamıştır. Aynı doğrultuda, BULUT, Uğur, Medeni Usul Hukukunda Temyiz İncelemesinin Kapsamı ve Sınırları, Ankara, 2022, s. 447. Ancak 2025 tarihli avans tapu içtihadı ile ilgili yeni tarihli bir karar bulunmaktadır. 16.05.2025 tarihli Yargıtay Hukuk Genel Kurulu toplantısında; Arsa payı karşılığı inşaat sözleşmesine konu taşınmazın, tapuda yükleniciye devredilmesinden sonra, yüklenicinin arsa payı veya bağımsız bölümleri üçüncü kişilere satması veya ipotek tesis etmesinden sonra, sözleşmenin geçersizliğinin tespiti veya geriye etkili feshedilmesi halinde, üçüncü kişilerin tapuya güvenerek ve ijin yetli olarak aynı hak edindikleri iddialarının dinlenip dinlenmeyeceği, dolayısıyla iktisap edilen mülkiyet veya ipotek hakkının korunup korunmayacağı konusunda Yargıtay 6. Hukuk Dairesi Başkanlığının görüşünden dönmesine karar verilmiştir.

KORUMA SİGORTASI VE AVUKATLAR BAKIMINDAN DA ZORUNLU MESLEKİ SORUMLULUK SİGORTASI SİSTEMİNE GEÇİLMELİDİR

Uygulamada, deliller çok sonra bildirilmekte, davanın sonlarına doğru "esas hakkında beyanlarımızdır"; "tanıklarımızdır"; "ek beyanlarımız"; "ek delillerimiz"; "itirazlarımız" vs. adı altında dilekçeler sunulmakta ve bu dilekçelerdeki talepler dikkate alınarak yargılamaya devam edilmektedir.

Yasal düzenleme yapılarak, son cevap dilekçesinden sonra delil bildirilmesi ve beyan sunulması kesin bir şekilde yasaklanmalıdır. Deliller dava veya cevap dilekçesi ekinde ve en geç ön inceleme aşamasında sunulmaz veya bildirilmez ise bir daha kabul edilmemeli. Bundan zarar gören müvekkil, avukatından tazminat isteyebilmelidir.

Avukat için zorunlu mali mesuliyet sigortası getirilmelidir.

Ön inceleme duruşmasından sonraki duruşma günleri en fazla 15 gün olmalıdır.

Çekişmeli yargılamada basit - yazılı usul ayrımına son verilmelidir. Örneğin çok yüksek tutarlı bir kira sözleşmesinden⁸ veya alıcısının tüketici olduğu konut satış sözleşmesinden doğan davada⁹ basit usulün uygulanması eşitsizlik ve adaletsizlik yaratmaktadır.

Buna karşın zorunlu avukatlık ve mesleki sorumluluk sigortası sistemi etkinleştirilerek yargılama hızı ve kalitesi artırılmalıdır. Ayrıca vatandaşlar için hukuk sigortası (hukuksal koruma sigorta) sistemi de yaygınlaştırılmalıdır.

Hukuk davalarında da zorunlu avukatlık olmalıdır. Artık usul kuralları normal bir vatandaşın anlayabileceği ve hakim olabileceği sadelikten uzaklaşmış, daha karmaşık hale gelmiştir. Avukat olmayan kişilerin davayı takip etmesine imkan tanınması, usul ekonomisine, hakkaniyete aykırı sonuçlar doğurmakta ve yargılamayı geciktirmektedir.

3) MAZERET OLAĞAN OLMAKTAN ÇIKARILMALIDIR

Hakimlerin mazereti bakımından joker hakimlikler kurularak hakim nedeniyle mazeret (askerlik, tayin, doğum, hastalık, yargılanma, yurt dışına gitme, düğün, nişan, cenaze vs.) sistemine son verilmelidir. Hakim yokluğunda, avukatlardan mesleki mazeret dilekçesi alınması komedisine son verilmelidir.

Avukatlar bakımından da mazeret sistemine

8- Sulh hukuk mahkemelerinin görevine giren dava ve işlere basit usulde bakılmaktadır (HMK m 316/1-a).

9- TKHK m 73/4. Aynı şekilde belli bir değer altındaki ticari davalara da basit usulde bakılmaktadır (TTK m 4/2).

son verilmeli veya mazeret çok önemli ve acil (olağanüstü) durumlarla (yakının ölümü, trafik kazası, ameliyat vs.) sınırlandırılmalı ve mazereti belgelendirme şartı aranmalıdır. Olağan durumda, mazereti olan bir avukat diğer avukata yetki belgesi vererek davasını takip edebilme imkanına sahiptir.

UYAP sistemi daha sağlıklı çalışır hale getirilmeli. Duruşmadan önce avukatlar sanal bekleme odasına alınmalı. Her e-duruşma talebi aynı zamanda bir mazeret de içerdiğinden, yargılamalar, sistemsel arıza veya aksaklık nedeniyle uzamaktadır. Sistemin sağlıklı çalışmasını sağlayacak teknik önlemler alınmalıdır.

5) HAKİMLERİN KEYFİ VEYA TARAFALI KARAR ALMALARINI ENGELLENMELİDİR

Uygulamada bazı hakimler duruşmalara süresinde başlamakta, dosyaya tam bir şekilde vakıf olarak yargılamayı sürdürmekte ve kısa bir süre içinde karar aşamasına getirerek hakkaniyete ve hukuka uygun karar vermekte iken, bazılarının da aksi yönde tutum ve davranışta buldukları görülmektedir. O nedenle, hakimler daha çok disipline edilerek, hakimlik mesleğini gereği gibi yapmayanların tasfiyesi sağlanmalıdır.

Özellikle, emsal kararlara uygun olmayan, sürekli yanlış karar veren, kararları ortadan kaldırılan veya bozulan hakimlere kademe -derece ilerleme cezaları hatta maaştan kesme cezası verilmelidir.¹⁰ Bir hakim,

10- Her ne kadar, Kanun Yolu Değerlendirme Formu vasıtasıyla ilke hakimlerin çok iyi, iyi, orta ve zayıf şeklinde değerlendirilmesi mümkünse de (HSK m 28), bu değerlendirmenin somut etki ve sonuçlarına dair yasal düzenleme bulunmamaktadır. Hakimlik ve savcılık mesleğinde bulunanların derece yükselmelerinin yapılabilmesi için Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca ilan edilen derece yükselme ilkelerinde aranan koşulları taşımaları gerektiği (HSK m 21/c); Bölge idare mahkemelerindeki atanmış ikinci sınıfa mensup üyelerin kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi ile birinci sınıfa ayrılmalarına ilişkin ilkelerin, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca belirlenerek, Resmi Gazete’de yayımlanacağı (HSK m 23/son); Birinci sınıf olan hakim ve savcılarının çalışmalarının değerlendirilmesine dair ilkelerin, Kanunda belirtilen esaslar doğrultusunda Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca tespit edilerek Resmi Gazetede yayımlanacağı (HSK m 33/2); Bu Kanun uyarınca Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca alınan ve Resmi Gazete’de yayımlanan ilke kararlarının, mesleğin özellikleri ve teşkilatın ihtiyaçları göz önünde bulundurularak her yılın Ocak ayında Kurulca yeniden inceleneceği ve gerekli görülen değişiklikler yapılarak Resmi Gazete’de yayımlanacağı (HSK m 118) belirtilmektedir. İlke kararlarının (Kaynak: <https://www.hsk.gov.tr/ilke-kararlari>) yargılama süresini kısaltmada etkili olmadığı görülmektedir. Gerçekten 7.9.2021, 31591 RG de yayımlanan İlke Kararı m 2 ile Hakim ve Savcılarının Derece Yükselmesi Esaslarına İlişkin İlke Kararına eklenen m 6/k hükümünde, hakimlerin yükselmesinde, hedef sürelerle uyum, yargılamanın sürüncemede bırakılması, bilirkişi görevlendirme sürecinde ilgili mevzuatta aranan şartlara gösterdikleri hassasiyet, verdikleri kararların isabet oranları, yeterli hukuki gerekçeyle ihtiva edip etmediği hususlarının dikkate alınacağı 2021 yılında belirtilmesine rağmen, 2926 yılında da aynı sorunların gündemde olması söz konusudur. Dolayısıyla iç denetimin etkili ve doğru yapılmadığı sonucuna varılmaktadır.

“avukat bey / hanım kararı beğenmediyseniz veya yanlış buluyorsanız istinaf edersiniz” rahatlığı içinde hüküm kurmamalı, hüküm kurarken gerekli özeni göstermelidir. Verilen hükümlerin çoğu, daha üst mahkemeye gitmeden dahi, “ek karar”, “tavzih”, “maddi hata” nedeniyle düzeltilmektedir.

Hakimlerin duruşmaları zamanında yapmadıkları da bilinen bir gerçekliktir. UYAP sistemi ile duruşmaların hangi saat ve dakikada yapıldığının tespiti mümkündür. Sürekli olarak duruşmalarda geciken hakimler tespit edilerek uyarılmalı ve disiplin cezası ile cezalandırılmalıdır.

Ancak Anayasa değişikliği yapıncaya kadar, kanunla hakimlere coğrafi teminat da sağlanmalıdır.

6) BELİRSİZ ALACAK DAVASI KALDIRILMALIDIR

“Kısmi dava”; “belirsiz alacak davası”; “tespit davası” ayrımlarına gerek kalmaksızın daha basit bir düzenleme yapılarak hak arama özgürlüğünün önündeki engellerin kaldırılması mümkündür.

“Davacı, ileri sürdüğü hakkının tespiti ile buna bağlı edayı mahkemeden talep edebilir”

şeklindeki basit düzenleme ile bu sağlanabilir. Davacı tüm hakkının belirlenerek hüküm altına alınmasını talep ettiğinden, taleple bağlılık ilkesinin ihlali söz konusu olmaz.

Burada devletin harç kaybına uğrayacağı, görevli mahkemenin belirlenmesi için gerçek değer gösterilmesi gerektiği ve avukatın da karşı vekil ücretinden mahrum kalacağı, mahkemenin yargılama giderlerine hükmedebilmesi ve hükme karşı kanun yollarına başvuru için talep sonucunun kesin olarak belirtilmesinin gerektiği¹¹ iddiaları ileri sürülebilir. Ancak bu görüşlere katılmıyorum. Çünkü;

a) Başlangıçta peşin ve maktu harç alınacağı gibi, bakiye alacak için nispi harcın da haksız çıkandan hükmün verilir kesinleşmesinden sonra talep edilmesi söz konusu olacaktır. O nedenle, bir harç kaybı söz konusu olmadığı gibi, harcın fazla ödenmesi nedeniyle iadesinin gündeme gelmesi de en aza indirilecek, bu yargılama gideri bakımından adaletli bir çözüm bulunmuş olacaktır. Sadece nispi harcın ¼ ünün alınmaması, yargı organının uyuşmazlığı en kısa sürede çözmekle görev ve yetkili olması nedeniyle, bir kayıp niteliğinde görülmemelidir.

b) Dava konusunun değerinin dava dilekçesinde yer alması zorunluluğu HMK’da öngörülmemiştir. Bu zorunluluk Harçlar Kanunu m 16 ve 30 hükümlerinden kaynaklanmaktadır. HMK m 2 gereği, dava konusunun değer ve miktarına bakılmaksızın

11 - PEKCANITEZ, Hakan, Belirsiz Alacak Davası, Ankara, 2011, s. 48.

malvarlığı haklarına ilişkin davalarda asliye hukuk mahkemeleri görevli olduğundan bu konuda (görev konusunda) da bir olumsuzluk yaşanmayacaktır.

c) Yine yargılama gideri ile kanun yoluna başvuru sınırının, yargılama sırasında tespit edilmesi ile netleşmesi söz konusu olacaktır.

Konuyu somut bir örnekle açıklayalım. Davacı en az dava değeri belirterek veya hiç belirtmeden alacağının tespit ve tahsilini talep etmiştir. Davalı, davanın açılmasına kendi hal ve davranışıyla sebebiyet vermemiş ve yargılamanın ilk (ön inceleme) duruşmasında da davacının talep sonucunu kabul etmiş ise, yargılama giderlerini ödemeye mahkum edilmez (HMK m 312). Buna göre yargılama giderleri bakımından konuyu ikiye ayırarak değerlendirmemiz gerekir

A) Davalı, dava açılmasına kendi hal ve davranışıyla neden olmamışsa;

a) Davalı borcunun 40.000-TL olduğunu kabul etmiş; mahkeme 100.000-TL olduğunu belirlemişse, davacı vekili lehine 60.000-TL; davalı vekili lehine de 40.000-TL üzerinden nispi karşı vekalet ücreti takdir edilecektir.

Yargılama giderleri de 6/10 davacı ve 4/10 davalı olacak şekilde taraflar arasında paylaşılacaktır.

b) Davalı borcunun 40.000-TL olduğunu kabul etmiş; yargılama sonunda da borcun 40.000-TL veya daha az olduğu anlaşıldığında, davalı vekili lehine 40.000-TL üzerinden nispi karşı vekalet ücreti takdir edilecektir. Davacı vekiline ücret taktir edilmeyecektir.

Yargılama giderleri davacı üzerinde kalacaktır.

c) Davalı hiçbir borcunun olmadığını savunmuş, mahkeme 100.000-TL olduğunu belirlemişse, davacı vekili lehine 100.000-TL üzerinden tam nispi karşı vekil ücreti takdir edilecektir. Davalı vekiline vekalet ücreti taktir edilmeyecektir.

Yargılama giderleri ve özellikle de nispi harç davalı üzerinde kalacaktır.

d) Davalı hiçbir borcunun olmadığını savunmuş ve haklı çıkmışsa, davalı vekili lehine maktu vekil ücreti takdir edilecektir. Yargılama giderleri davacı üzerinde kalacaktır. Burada davalı kısmen haklı çıkarken, haklı çıktığı oranda, davacı nispi vekil ücreti ile sorumlu tutulurken, davalının tamamen haklı çıkması halinde maktu vekil ücreti ile sorumlu tutulmasının hakkaniyete aykırı olduğu ileri sürülebilir. Ancak davacının alacağının tahsili için, öncelikle bu alacağın varlığının tespiti gerekir. Olmayan bir şeyin (alacağın) üzerinden nispi olarak yargılama giderlerinin ve özellikle de vekil ücretinin belirlenmesi de

hakkaniyete aykırı olacaktır. Nitekim kanımca davanın tamamen reddi halinde, harcın maktu olarak alınmasının temelinde de bu kabul yatmaktadır.

B) Alacağın tespit ve tahsili davasında, davalı, dava açılmasına kendi hal ve davranışıyla neden olmuşsa;

a) Davalı borcunun 40.000-TL olduğunu kabul etmiş; mahkeme 100.000-TL olduğunu belirlemişse, davacı vekili lehine 100.000-TL üzerinden tam nispi karşı vekalet ücreti takdir edilecektir.

Yargılama giderleri davalıya yükletilecektir.

b) Davalı borcunun 40.000-TL olduğunu kabul etmiş; yargılama sonunda da borcun 40.000-TL veya daha düşük olduğu anlaşıldığında, davacı vekili lehine 40.000-TL üzerinden nispi karşı vekalet ücreti takdir edilecektir.

Yargılama giderleri davalıya yükletilecektir.

c) Davalı hiçbir borcunun olmadığını savunmuş, mahkeme 100.000-TL olduğunu belirlemişse, davacı vekili lehine 100.000-TL üzerinden tam nispi karşı vekil ücreti takdir edilecektir.

Yargılama giderleri davalıya yükletilecektir.

d) Davalı hiçbir borcunun olmadığını savunmuş ve haklı çıkmışsa, davalı vekili lehine yine maktu vekil ücreti takdir edilecektir. Yargılama giderleri davacı üzerinde kalacaktır.

Kanun yolu başvuruları maktu harca tabi olacak ve kararın kesinleşmesinden sonra haklılık durumuna göre nispi harçların tahsiline geçilecektir.

Yukarıdaki hesaplamalar taşınmazın aynına yönelik açılan davalar, özellikle tapu iptal ve tescil davaları bakımından da geçerli olmalıdır. Burada taşınmazın keşfen belirlenen değeri dikkate alınacaktır.

İstinaf sisteminin kaldırılması öngörüldüğünden, tüm kararlar Yargıtay denetimine tabi olacağından, yukarıdaki tüm seçeneklerde kanun yolu sınırı belirlenmesine de gerek kalmayacaktır.

Oysa, mevcut uygulamada, kanun yolu sınırının belirlenmesinde de sorun yaşanmaktadır. Halen, kanun yolu sınırı, tahsiline veya reddine karar verilen alacağın miktarına göre belirlenmektedir (HMK m 341/4, m 362/2). Ancak alacağın bir kısmının dava edilmesi veya belirsiz alacak davası açılması halinde ne olacağına dair net çözüm üretilmiş değildir. Her ne kadar, alacağın bir kısmının dava edilmiş olması durumunda, istinaf veya temyiz kesinlik sınırının alacağın tamamına göre belirleneceğine dair hükümler (HMK m 341/3, HMK m 362/2) bulunmakta ise de, miktarın netleşmediği durumlarda ne olacağı belirsizdir. Ancak bu belirsizlik istinaf sisteminin kaldırılması ve tüm kararların Yargıtay denetimine açılması ile giderilmiş olacaktır.

7) ZORUNLU ARABULUCULUK SİSTEMİ KALDIRILARAK, MUHTEMEL SONUÇ RAPORU ALINMASI VE ANLAŞMAZLIK TUTANAĞI TUTULMASI ZORUNLULUĞU GETİRİLMELİDİR

Zorunlu arabuluculuk müessesesi davaların uzamasına neden olduğundan kaldırılmalıdır. Arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesi, gönüllülük esasına aykırı olup süreci şeklen yapılan bir formaliteye dönüştürmektedir. Taraflar uzlaşma niyetinde olmadığı sürece, arabuluculuk uyuşmazlığın çözüm sürecini uzatmaktadır. Arabulucunun tecrübesiz olması da, sürecin sağlıklı yürümesini engellemektedir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlığı en iyi bilen ve sonuçlarını öngören, onların avukatlarıdır. Uygulamada, vatandaşlar davanın muhtemel sonucu hakkında yazılı olarak bilgilendirilmedikleri için, uzlaşmaya sıcak bakmamaktadırlar. O nedenle avukatın, müvekkilinin sunduğu delilleri dikkate alarak davanın muhtemel sonucu/sonuçları hakkında ücreti karşılığında rapor tanzim etmesi zorunlu hale getirilmelidir.

Davanın sonucu hakkında fikir sahibi olan tarafların uzlaşması daha kolay olacaktır.

Zorunlu arabuluculuk yerine, taraflar katılmasa bile taraf avukatlarının aralarında anlaşmazlık tutanağı tanzim etmesi dava şartı haline getirilmelidir.

8) USULE İLİŞKİN KAZANILMIŞ HAK YASAL ALTYAPIYA KAVUŞTURULMALIDIR

Kısmi bozma kararları ve kanun yoluna başvurulmayan konular bakımından usuli kazanılmış hak doğmasına rağmen bu kurumun yasa ile düzenlenmemesi önemli bir sorundur. Bunun dışında bir de aleyhe bozma ve hüküm verme yasağı mevcuttur.¹²

Yargıtay kararlarında ve doktrinde "usule ilişkin kazanılmış hakkın" hukuki temeli İçtihadı Birleştirme Kararlarına dayandırılmaktadır.¹³ Hatta Yargıtay Kararları ile kabul edilmiş bu kurumun istisnaları da

12- Kararı sadece taraflardan birinin temyiz etmiş olması durumunda, karar temyiz eden aleyhine bozulamaz (aleyhe bozma yasağı). Karar temyiz eden lehine bozulduktan ve bozmaya uyulduktan sonra da onun aleyhine hüküm verilemez (aleyhe hüküm verme yasağı). Örneğin 100.000-TL tutarlı alacak davasında 20.000-TL'ye hükmedilmiş ve hüküm sadece davacı tarafından temyiz edilmiş ve Yargıtay, bilirkişi incelemesi yapılmak suretiyle karar verilmesi gerektiği gerekçesi ile hükmü bozar, bilirkişi incelemesi neticesinde de alacağın 15.000-TL olduğu tespit edilirse, aleyhe hüküm verme yasağı nedeniyle 20.000-TL ye hükmedilecektir.

13- YİBK 9.5.1960, 21/9; KURU, Makaleler, İstanbul, 2006, s. 330. Ayrıca, YİBK 4.2.1959, 1957/13, 5; YİBK 23.10.1972, 2/12.

Yargıtay Kararları ile belirlenmiştir.¹⁴

Buna göre, Yargıtay incelemesinde açık maddi hata bulunmaması veya kamu düzeniyle ilgili olmaması¹⁵ şartıyla¹⁶, usule ilişkin kazanılmış hak;

1. Mahkemenin, Yargıtay Dairesince verilen bozma kararına uymasıyla (bir başka anlatımla bozma kararı gereğince işlem yapma ve hüküm verme zorunluluğunda olmasıyla)¹⁷ veya

2. Bazı konuların Yargıtay Dairesinin bozma kararının kapsamı dışında kalarak kesinleşmesi ile (bu da, o konunun, açıkça bir temyiz sebebi olarak ileri sürülmüş fakat dairece itirazın reddedilmesi veya onu hedef tutan bir temyiz itirazı ileri sürülmemiş olmasına rağmen dosyanın Temyiz Dairesince incelediği sırada dosyada bulunan yazılardan onun bir bozma sebebi sayılmasının mümkün bulunduğu halde, o konunun dairece bozma sebebi sayılmaması suretiyle mümkündür) meydana gelmektedir.¹⁸ Görüldüğü gibi usulü kazanılmış hak, maddi hata veya kamu düzeni nedeniyle bertaraf edilmektedir.

Daha sonra 2020 yılında getirilen HMK m 177/2 hükmüne göre, Yargıtay'ın bozma kararından veya bölge adliye mahkemesinin kaldırma kararından sonra dosya ilk derece mahkemesine gönderildiğinde, ilk derece mahkemesinin tahkikata ilişkin bir işlem yapması halinde tahkikat sona erinceye kadar da ıslah yapılabilen, ancak bozma kararına uymakla ortaya çıkan hukuki durum ortadan kaldırılamamaktadır. Buna göre Yargıtay bozma kararına uyulması ile ortaya çıkan hukuki durumun usuli kazanılmış hak oluşturduğuna dair YİBK kanuna dayandırılmış olmaktadır. Değişiklik gerekçesinde, "örneğin, ilk derece mahkemesinin

14-KURU, Makaleler, İstanbul, 2006, s. 338; YHGK 14.6.2006, 15-275/366, Yargı Dünyası Dergisi, 2007/3, s. 62-73; Y. 15.HD. 18.6.2003, 2844/3308.

15- Örneğin imar kuralları kamu düzeniyle ilgili olduğundan, imara ilişkin hususlarda usuli kazanılmış hak söz konusu olmaz, Y. 23.HD. 24.11.2015, 440/7550; Y. 15.HD. 3.3.2021, 2020/1519, 615.

16- Usuli kazanılmış hakkın istisnaları konusunda detaylı açıklama için bkz. KAPLAN, Mikail Bora, Medeni Usul Hukukunda Bozma Kararlarının Sonuçları, Ankara, 2024 (Bozma), s. 236-242.

17- Bozmaya uyma kararından rücu edilip direnme kararı verilemeyeceğine ve uyma kararından dönülmesinin davaya bir etkisi bulunmadığına dair, YHGK 20.9.2022, 15-594/1121. Bozmaya uyma halinde bozma kararının veya bozmaya direnme üzerine verilen YHGK bozma kararının şekli anlamda kesinleştiğine ve içerik itibarıyla maddi anlamda kesin hüküm etkisine benzer bir sonuç doğurduğuna, bunun usuli kazanılmış hak ile izah edilemeyeceğine dair, ERDOĞAN, Ersin, Medeni Usul Hukuku Açısından Uyarılama Davası, Ankara, 2023, s. 183, 186.

18- YİBK 9.5.1960, 21/9; YİBK 4.2.1959, 1957/13, 5. Söz konusu İçtihadı Birleştirme Kararları ile "görev" ve "yeni çıkan İBK"nın usule ilişkin kazanılmış hakkın istisnası olduğu ifade edilmiştir.

anapara ve faizin tahsiline ilişkin kararına karşı istinaf yoluna başvurulmuş, bu başvuru reddedilmiş, ret kararı aleyhine temyiz yoluna müracaat edilmiş, karar sadece faizin yanlış oran uygulanarak hesaplanması noktasından bozulmuş ve ilk derece mahkemesince bozmaya uyulmuş ise, bozmaya uyulmasından sonra yapılacak tahkikatta anapara miktarını arttıracak şekilde ıslah yapılamayacaktır” denilmektedir.¹⁹

Bozmayı yapan Daire hukuki görüş değiştirse ya da delil değerlendirmesinin yanlış olduğunu sonradan benimsese dahi maddi hatadan bahsedilemez ve usul, kazanılmış hakkın doğduğu kabul edilir. Bir başka anlatımla hukuki görüş değişikliği usuli kazanılmış hakkın istisnası kabul edilmediği gibi, maddi hata olarak da değerlendirilmemektedir. Örneğin, Özel Dairece bir yıllık zamanaşımı süresinde açılmayan davanın reddine karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle kararın bozulması üzerine, yerel mahkemece bozma ilamına uyulmakla, davalı yararına usuli kazanılmış hak doğar ve davanın zamanaşımı nedeniyle reddine hükmedilmesinden sonra, Özel Dairece önceki bozma ilamının aksine uyuşmazlığa 10 yıllık zamanaşımının uygulanacağı belirtilerek işin esasına girilerek oluşacak sonuca

19- Benzer yöndeki “Danıştayın bozma kararına uyulduğu takdirde, bu kararın temyiz incelemesi, bozma kararına uygunlukla sınırlı olarak yapılır” şeklindeki İYUK 50/4 hükmünün iptali için yapılan itiraz başvurusu AYM tarafından reddedilmiştir. “...Sınırlamanın hukuki istikrarın, belirlilik ve öngörülebilirliğin oluşturulmasına, yargı kararlarına olan güvenin ve bu kararlardan doğan haklı beklentilerin korunmasına, davaların daha az giderle ve makul bir süre içinde sonuçlandırılmasına hizmet edebileceği, bu yönüyle hukuki güvenlik ve kamu yararını sağlama amacına ulaşılması bakımından elverişli olduğu açıktır. 27. Öte yandan hukuki istikrar, belirlilik ve öngörülebilirliği sağlamak, yargı kararlarına olan güveni ve bu kararlardan doğan haklı beklentileri korumak, davaların daha az giderle ve makul bir süre içinde kesin hükme bağlanmasını temin etmek amaçlarının, bozma kararına uyulduğu takdirde, bu kararın temyiz incelemesinin, bozma kararına uygunlukla sınırlı olarak yapılmasından daha hafif bir tedbirle gerçekleştirilebileceği, dolayısıyla sınırlamanın gerekli olmadığı da söylenemez. 28. Bununla birlikte yargı içtihatlarıyla kabul edilmiş olan usuli kazanılmış hak ilkesini hukuki güvenliği sağlama ve kamu yararını gerçekleştirme amacıyla kanun hükmü niteliğine kavuşturan kanun koyucunun yukarıda belirtilen meşru amaçlarla ve hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmayacak şekilde yargılamanın hakkaniyet, hukukun üstünlüğü gibi ilkelerin görmezden gelinerek ya da temel hak ve özgürlükler ihlal edilerek sonuçlandırılması yolunda bir iradesinin varlığından söz etmek mümkün değildir. Dolayısıyla kural, yargı yerlerinde usuli kazanılmış hak ilkesinin uygulanmasında hukuk devleti ve adil yargılanma hakkı ilkeleri gereğince içtihat yoluyla istisnai durumlar öngörülebilmesine engel teşkil etmemektedir. Aksi yönde bir kabulün hukuki güvenlik ilkesinin öz değil sadece şekil itibarıyla korunması anlamına geleceği gibi temel görevi adaleti tesis etmek olan yargı mercilerinin varlık sebebiyle de bağdaşmayacağı açıktır. Belirtilen hususlar dikkate alındığında sınırlama ile ilgililere orantısız bir külfet yüklenmediği anlaşılmaktadır. 29. Bu itibarla kural, adil yargılanma hakkına ölçüsüz bir sınırlama getirmemektedir. 30. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa’nın 13. ve 36. maddelerine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir...”, AYM 12.6.2020, 2019/115, 31.

göre bir karar verilmesi gerektiğine işaretlerle hükmün bozulması mümkün değildir.²⁰ Kanımca, HMK m 373/6 hükmünde “Davanın esastan reddi veya kabulünü içeren bozmaya uyularak tesis olunan kararın önceki bozmayı ortadan kaldıracak şekilde yeniden bozulması üzerine alt mahkemece verilecek kararın temyiz incelemesi, her halde Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca yapılır” denildiğinden, ilk bozma kararına uyulmakla, lehine bozulan taraf usuli kazanılmış haktan yararlanamaz. Çünkü Yargıtay’ın birbiri ile çelişen bozma kararları verme ihtimali dikkate alınarak, bu hususta istisnai bir yasal düzenleme yapılmıştır. İlk bozma üzerine usuli kazanılmış hakkın varlığının kabul edilmesi halinde, bu yasal düzenlemenin bir anlamı kalmayacaktır.

Yukarıdaki hususlar dışında, bir tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesi ile rapora itiraz eden taraf lehine usule ilişkin kazanılmış hak doğacağına²¹; hakim bir tarafa resen yemin teklif etmesiyle o taraf lehine usulü kazanılmış hak doğacağına; hakim bir tarafa kesin süre vermesi ile karşı taraf yararına usule ilişkin kazanılmış hak doğacağına dair Yargıtay Kararları ve görüşler mevcuttur.²²

Anlaşıldığı üzere “usule ilişkin kazanılmış hak” müessesesi, sınırları, kapsamı ve istisnaları belirsiz bir durumdadır.²³ O nedenle bu hususun kapsamı ile istisnalarını açık bir şekilde belirleyecek yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır. Aksi hale hukuki istikrar ve güvenin sağlanması mümkün değildir.

ANAYASAL DÜZENLEMELER

1) Adalet Bakanının HSK'dan çıkarılması

Mevcut durumda (AY m 159), Hakimler ve Savcılar Kurulu; Bakan, Adalet Bakanlığı ilgili bakan

20- YHGK 25.2.2015, 2014/8-2485, 850.

21- Y. 15. HD. 23.12.2002, 3836/6085; Y. 15. HD. 19.6.2018, 1346/2542. Burada usuli kazanılmış hak bulunmadığına, bilirkişi raporuna itiraz edilmemesinin tek sonucunun itiraz hakkının ortadan kalkması olduğuna, hakim eksik veya yetersiz bir rapora karşı yeniden inceleme yaptırabileceğine ve bu raporu hükmüne esas almak zorunda kalmayacağına dair görüş için bkz. TORAMAN, Banış, Medeni Usul Hukukunda Bilirkişi İncelemesi, Ankara, 2017, s. 615-619. Rapora itiraz etmeyen tarafın, talep sonucunu zimnen kabul etmesi veya talep sonucundan zimnen feragat etmesi sonucunu doğuran bu (bir tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesi ile rapora itiraz eden taraf lehine usule ilişkin kazanılmış hak doğacağına dair) kabulün, bilirkişi raporunun takdiri delil olması ile bağdaştırılmayacağına dair görüş ve eleştiriler için bkz. ERCEVAHİR, Mine, Medeni Usul Hukukunda Usuli Müktesep Hak, Ankara, 2023, s. 160-164.

22- KURU, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü El Kitabı, İstanbul, 1995, s. 832. ERCAVAHİR, s. 155-167.

23- KAPLAN, Gürsel, İdari Yargılama Hukukunda Kazanılmış Hak, TBBD, 2008/56, Ankara, s. 237-238, 272-273; MERAKLI YAYLA, Deniz, Medeni Usul Hukukunda İstinaf Kanun Yolunda Yeniden Tahkikat Yapılması, Ankara, 2014, s. 144; KAPLAN, Mikail Bora, Medeni Usul Hukukunda Bozma Kararlarının Sonuçları, Ankara, 2024, s. 242-257.

yardımcısı ile Cumhurbaşkanınca seçilen dört ve Türkiye Büyük Millet Meclisince seçilen yedi üyeden oluşmaktadır. Yasama ve yürütmeyi denetleyecek Kurulun içinde bu organlarda görevli olanların yer almaması gerekir. O nedenle Adalet Bakanlığı ilgili bakan yardımcısı kuruldan çıkarılmalı, ancak adalet hizmetlerinin yerine getirilmesi ile görevli bakan ve yardımcısının görüşlerini bildirmesine olanak tanınmalıdır. Kurul sahadaki hakimlerin kendi aralarından seçecekleri; Yargıtay'ın kendi arasından seçtiği ve TBMM'nin seçtiği üyelerden oluşmalıdır Kurulun ekseriyeti hakim ve savcıların kendileri tarafından kendi içlerinden belirlenmelidir. Yargının kurucu unsurlarından bağımsız savunmayı temsil eden avukatların Kuruldaki sayısı artırılmalı, Cumhurbaşkanının seçim yetkisi ortadan kaldırılarak, yürümenin yargıya doğrudan müdahalesi ortadan kaldırılmalıdır.

Kurulun kendisine ait sekreteryası yanında binası ve bütçesinin de varlığı Anayasa ile teminat altına alınarak, yargı bağımsızlığı ve hakimlik teminatı somutlaştırılmalıdır.

HSK üyelerinin bir daha seçilme endişesiyle, tarafsız davranmalarını önleme amacıyla, görev süresi yedi yıla çıkarılarak ikinci defa seçilmeleri yasaklanmalıdır. Adalet dağıtan hâkimlerin adalete başvurularının yasaklanmasının hukuk devleti ilkesine aykırı olduğu dikkate alınarak, her türlü HSK kararlarına karşı yargı yolu açık tutulmalıdır.²⁴

2) İdari yargının ortadan kaldırılması²⁵

Türkiye'de idari rejim ve dolayısıyla Danıştay ortadan kaldırılmalıdır. İdarenin sorumluluğu veya idari işlemlerin iptali ya da vergi yargılaması ayrı bir Kanunla da düzenlenebilir. Ancak böyle bir düzenleme yapılması, ayrı bir idari yargı düzeni oluşturulmasını gerektirmez. Bir başka anlatımla ayrı bir idari ve vergi ihtisas mahkemesi kanunla kurulabilir ve idarenin davalı olmasından kaynaklanan özellikler dikkate alınabilir. Fakat bu ihtisas mahkemesinin vereceği karar, aynı yargılama sistemi içinde ve aynı kanun yoluna tabi olmalıdır. Örneğin, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun m 73 gereği, tüketici işlemleri ile tüketiciye yönelik uygulamalardan doğabilecek uyuşmazlıklara ilişkin davalara

24- 6087 sayılı Hakimler ve Savcılar Kurulu Kanunu 33/5 hükmüne göre, Genel Kurulun veya dairelerin, meslekten çıkarma cezasına ilişkin kesinleşmiş kararlarına karşı yargı mercilerine başvurulabilir; diğer kararları yargı denetimi dışındadır.

25- Bu hususta detaylı açıklamalar Terazi Hukuk Dergisi, 2014/12, s. 604 vd. "Anayasa Değişikliği Yapılmalı İdari Yargılama Usulü Kanunu Yürürlükten Kaldırılmalı ve Yargı Birliği Sağlanmalıdır" isimli makalede mevcuttur.

tüketici mahkemelerince bakılmaktadır. Tüketici mahkemesi, tüketici hukukundan kaynaklanan özellikleri (tüketicinin daha zayıf ve pasif durumda olmasını) ve TKHK hükümlerini dikkate alarak karar vermekte ve karar adli yargı sistemi içinde kanun yoluna tabi olmaktadır. Aynı şekilde, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m 5 uyarınca ticari davalara da ticaret mahkemelerinde bakılmaktadır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca iş mahkemelerinin kurulması; 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun uyarınca aile mahkemelerinin kurulması; 3402 sayılı Kadastro Kanunu uyarınca kadastro mahkemelerinin kurulmasında da durum aynıdır. Diğer bir anlatımla, bir hukuk dalının kendine has özelliği nedeniyle özel kanuna tabi tutulması, onun için ayrı bir yargılama sistemi yaratılması sonucunu doğurmamalıdır. İdare aleyhine açılacak tazminat davalarının, aynı yargılama sistemi içindeki idari ihtisas mahkemelerince çözüleceğinde hiç duraksama ve kuşku yoktur. Esasen özel kanunlarla idarenin sebebiyet verdiği zararlardan sorumluluğunun adli yargı içine alınmasından dolayı bir sorun yaşanmaması da bu tezi doğrulamaktadır.

Adli yargı ile idari yargı arasındaki ayrımın giderilerek yargı birliğinin sağlanması gerektiği idari nitelikteki birçok çekişmenin adli yargıda görülmesine yönelik yapılan düzenlemelerden de anlaşılmaktadır. Hatta idari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözülmesi mümkün hale gelmiştir.²⁶ Bundan başka idarelerin kendi aralarındaki bazı uyuşmazlıklarının, hukuk hakimi tarafından hakem sıfatıyla çözümlenmesi öngörülmüştür.²⁷

Verilen idari yaptırımların Kabahatler Kanunu gereği adli yargıda iptali bir sorun yaratmamaktadır. İdari işlemin iptaline adli yargı düzeni içinde de karar verilmesi mümkündür. Çünkü, adli yargı sistemi içinde geriye yönelik sonuç doğuracak şekilde iptal kararı verilebilir. Nasıl ki, yanılma, aldatma, korkutma, muvazaa gibi irade bozukluklarına istinaden açılan davalarda, genel kurul kararının iptali, aynı dava olarak nitelenen yolsuz tescile dayalı tapu iptali ve tescil vs. davalarında, verilen iptal hükmü geriye yönelik sonuç doğurmakta ise, hukuka aykırı idari işlemin iptalinde de durum aynı olacaktır.

Tanzimat döneminde batılılaşma çabaları sırasında idari yargı sisteminin Fransa'dan alındığı bilinmektedir. Fransa sisteminin, iktidar ve idareyi genel mahkemelerin yargı denetiminden

26- "Yargı Yolu" başlıklı, Anayasa m 125/1 maddesi ile kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıkların milli veya milletlerarası tahkim yoluyla çözülebilmesi imkanı tanınmıştır.

27- 3533 sayılı Kanun m 4.

kurtarılması için ortaya çıktığı, bir başka anlatımla, Fransız devlet yöneticilerinin adli-idare sistemine tahammül edemedikleri ileri sürülmektedir.²⁸ Ülkemizdeki mevcut idari yargının uzmanlığına ve tarafsızlığına güvensizlik vardır. İdari yargının hukuka uygunluk denetimi yaparken kişiyi koruyacak yeterli kudrete sahip olmaması, yürütmeyi durdurma kararı verilmesinin önüne engeller çıkarılması, dava sonuçlanıncaya kadar oluşacak olumsuz sonuçları önlemeye yönelik ihtiyati tedbir gibi müesseselerin bulunmaması idari yargıdan kaçma eğilimi yaratmaktadır. Bunda, idari yargı kararların uygulanmamasının olağan karşılanmaya başlaması da etkilidir. Esasen gerek Anayasa (AY m 115, m 155) gerekse Danıştay Kanunu (m 23/c-d-e) gereği, adından da anlaşılacağı üzere aynı zamanda idareye danışmanlık görevi yapan Danıştay'ın, tarafsız kalması beklenemez.²⁹ Uygulamada "idari gerekler yönünden bakılıp, "üstün kamu yararı" gibi kavramlar yaratılarak, açıkça hukuka aykırı işlemlerin iptalinden kaçınıldığı, idarenin de "üstün kamu yararı" gerekçesine sığınarak hukuka aykırı işlemler tesis ettiği görülmektedir.

Adli yargı sistemi içindeki hukuk hükümlerine tabi olarak yapılacak yargılama, kişilere daha çok güven vermektedir. Çünkü bu düzende, hukuki kurum ve kavramlar daha köklü, geniş ve gelişmiş durumdadır. O nedenle de kişi ve devletin içinde bulunduğu konum daha iyi değerlendirilmektedir.

İdari yargının bir içtihat hukuku niteliğinde olması sık sık değişen içtihatlar nedeniyle hukuki güvenliği de sarsmaktadır. Danıştay'ın değiştirdiği içtihatları açıklama veya yayımlama zorunluluğunun olmaması, değişen içtihatlardan zarar görenlerin zararlarını karşılayacak düzenlemelerin bulunmaması bu güvensizliği daha da arttırmaktadır.

Hukuk (adli) yargılama usulüne, medeni hukuka ve borçlar hukukuna ait kurum ve kuralların bir kısmının idari yargının içine alınması, bir kısmının ise dışarıda bırakılması, uyumsuzluk yaratmaktadır. Bu yaratılan

28- YAYLA, Yıldızhan, *İdare Hukuku*, İstanbul, 2009, s. 106; YAŞAR, Nuri, *İdari Yargı Kararlarının Etkinleştirilmesi Arayışında İdari Yargı, İdari Yargıç ve Yargısal Emir*, İstanbul, 2002, s. 74 (Sayın Yazar, *Carrede Malberg'in görüşünü sunmuştur*).

29- 2575 sayılı Danıştay Kanunu m 23/e'de Danıştay'ın Cumhurbaşkanlığı ve Başbakanlık tarafından gönderilen işler hakkında görüşünü bildireceği açıkça belirtilmektedir.

doku uyumsuzluğu, davalara bakacak mahkemelerde belirsizliğe neden olmakta, belirsizliğin başka bir yargı düzeni (Uyuşmazlık Mahkemesi) tarafından giderilmeye çalışılması da davaların uzamasına ve usul ekonomisine aykırılık oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, adli ve idari yargı yolları birleştirilmeli, aynı maddi hukuk kural ve düzenlemelerine tabi kılınmalı, aynı usul kuralları uygulanmalı, verilen kararların aynı kanun yolu mahkemesinde denetimi yapılmalı ve yargı birliği sağlanmalıdır.

3) Hakimlere coğrafi teminat

"Hakimler ve savcılar azlolunamaz, kendileri istemedikçe Anayasada gösterilen yaştan önce emekliye ayrılamaz; bir mahkemenin veya kadronun kaldırılması sebebiyle de olsa, aylık, ödenek ve diğer özlük haklarından yoksun kılınmaz" şeklindeki AY m 139/1 hükmünden sonra gelmek üzere "rızası dışında görev yaptığı yer ve görevi değiştirilemez" ibaresi eklenmelidir. Böylelikle, hakimlere coğrafi ve görev teminatı sağlanarak, tayin endişeleri giderilmiş, istedikleri konuda uzmanlaşma imkanı tanınmış olacaktır.

4) Cumhurbaşkanının yüksek yargı organlarına yaptığı atamalara sınır getirilmesi (AY m 146 hükmünün değiştirilmesi)

Anayasa Mahkemesi üyeliğini layıkıyla yapabilecek kişiyi, yargı kurumu içindeki meslek mensubu olanlar en iyi şekilde belirleyebilir. O nedenle bu yetki, yargı mensubuna verilmelidir. Meslek Yargı mensupları arasında yapılan oylamada en yüksek oyu alan yerine en az oy alanın seçilmesine imkan tanıyan hakkaniyete aykırı uygulamaya son verilmeli, yargı mensuplarının iradesi ön plana alınmalıdır. Cumhurbaşkanının 4 üyeyi doğrudan ve 8 üyeyi de dolaylı olarak seçme yetkisi ortadan kaldırılarak yargının yürütmenin baskı ve etkisinden kurtarılması sağlanarak bağımsızlığı önündeki engel kaldırılmalıdır. Esasen gerektiğinde Cumhurbaşkanını yargılayacak üyeleri, Cumhurbaşkanının seçmesi kadar çelişkili bir düzenlemeye son verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Bir an önce, yukarıda belirtilen düzenlemeler yapılarak, hukuk sistemimizin hızlı ve adaletli çalışması sağlanmalıdır.

MEHİR KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Av. Berk ANGI

Mehir (mehr) sözlükte “ücret” anlamına gelir.¹ İslam Hukuku’nda mehir, nikah sırasında erkeğin kadına borçlandığı ve ödemeyi üstlendiği bir miktar para veya diğer değerli eşyalar olarak tanımlanabilir.² Mehir, İslam Hukuku’nda evlenmeye bağlı bir tür kanuni borç olarak görülse de³; ne 6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nda ne 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nda ne de 743 Sayılı Türk Medeni Kanun’unda ve 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu’nda tanımlanmamıştır. Mehir sözleşmesi kanunlarımızda kendine yer bulamasa da halen halk arasında dini nikah sırasında yapılmaya devam eden bir gelenektir. Bu sebeple, Cumhuriyet’in ilk yıllarından itibaren mehir sözleşmeleri konusunda farklı içtihatlar ve doktrin görüşleri ortaya çıkmıştır. Bu yazıda mehir kavramının İslam Hukuku’ndaki niteliğinden ve kısa tarihinden bahsettikten sonra mehir kavramının modern Türk Hukuku’ndaki yerini Yargıtay içtihatları ve doktrin görüşleri üzerinden ele alacağım.

A) İslam Hukuku’nda Mehir

Mehir kavramından birçok Kur’an-ı Kerim ayetinde ve hadislerde bahsedilmektedir. Kadın evlilik akdi ile mehre hak kazansa da birçok İslam hukukçusuna göre mehir, nikah akdinin kurucu bir unsuru değil hukuki bir neticesidir.⁴ Yalnızca Maliki mezhebi mehri nikah akdinin sıhhat şartı olarak görürken, diğer mezhepler mehir miktarı kararlaştırılmadan veya mehir ödenmeme şartı ile yapılan nikah akitlerinin geçerli olacağını kabul ederler.⁵ Buna karşılık, Maliki mezhebinde de zifafın gerçekleşmesi halinde mehir sözleşmesi yapılmamış olsa dahi nikah akdinin geçerli olduğu kabul edilir.⁶ İslam Hukuku’ndaki mehir kavramı başlık parası kavramı ile karıştırılmamalıdır, mehir kadının ailesine değil

Bu yazıda mehir kavramının İslam Hukuku’ndaki niteliğinden ve kısa tarihinden bahsettikten sonra mehir kavramının modern Türk Hukuku’ndaki yerini Yargıtay içtihatları ve doktrin görüşleri üzerinden ele alacağım.

1- AYDIN, M. A. (2013). Mehir. TDV İslam Ansiklopedisi. <https://islamansiklopedisi.org.tr/mehir>

2- HATEMİ, H. (1976). Hukuka ve Ahlâka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları (Özellikle BK m. 65). İstanbul: Sulhi Garan Matbaası.

3- a.g.e.

4- TAŞ, S. (2022). İslâm Aile Hukukunda Evliliğin Sona Ermesinin Mali Sonuçları. [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Legalbank

5- HANAY, H (2017). İslam Aile Hukukunda Evliliğin Mali Hükümleri ve Modern Hukuktaki Durum. [Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi]. Legalbank

6- BİLMEN, Ö. N. Hukuki İslâmiye ve İstilahatı Fıkhiyye Kamusu naklen “İslam Aile Hukukunda Evliliğin Mali Hükümleri ve Modern Hukuktaki Durum”

doğrudan kadın veya kadının kanuni mirasçılara ödenir ve kadının mehir konusu eşya üzerinde sınırsız tasarruf hakkı vardır. Bu nedenle, mehrin temel amacının erkeğin sınırsız talak (boşanma) hakkına karşı kadının ekonomik güvencesini sağlamak olduğu söylenebilir. Ayrıca mehir sözleşmelerinin, boşanmalara maddi bir külfet getirerek boşanma sayılarını azalttığı ve aile kurumunu koruma amacı taşıdığı da söylenebilir.

Maddi değere sahip her eşya mehir sözleşmesinin konusu olabilirken buna en büyük istisna alkol ve domuz gibi İslam Hukuku'na göre satılması veya kullanılması yasak olan şeyler mehir sözleşmesinin konusu olamaz. Ayrıca mehir konusu eşyanın bedelinin belirli olması gerekir, örneğin miktarı belli olmayan ileriki zamanlı hasat döneminde toplanacak tarım ürünü mehir konusu olamaz.⁷

Hanefi hukukçularına göre mehrin altı sınırı on dirhem gümüş veya eş değerde eşyalar olduğu kabul edilirken, Maliki hukukçulara göre çeyrek dinar veya üç dirhem gümüş veya bunlara eş eşdeğerde eşyalar kabul edilir. Şafii ve Hanbeli hukukçularına göre ise mehrin bir alt sınırı yoktur. Üst sınır olarak İslam Hukuku'nda herhangi bir miktar belirlenmemiştir. Ancak çeşitli hadislerden yola çıkılarak fahiş miktarda mehir bedeli belirlemek hoş görülmemiştir.⁸

Mehir, miktarının nikah akdi sırasında belirlenip belirlenmemesine göre ikiye ayrılır: Mehr-i müsemma, mehr-i misil. Nikah akdi sırasında miktarı belirlenen mehre mehr-i müsemma denir. Eğer miktarı belirlenmiş mehir nikah akdi sırasında ödenirse mehr-i muaccel, vadeye bağlanmışsa mehr-i müccel adı verilir. Nikah akdi sırasında mehir miktarı belirlenmemiş veya ödenmeme şartı getirilmiş veya İslam Hukuku'na göre uygun olmayan şeyler mehir konusu olarak belirlenmişse kadına mehr-i misil alma hakkı doğar. Mehr-i misil emsal durumlar göz önüne alınarak kararlaştırılır.

B) Mehrin Kısa Tarihi

Mehir veya mehre benzer evliliğe bağlı birçok borç ilişkisi İslam dışındaki eski kültürlerde de yer bulmaktadır. Roma Hukuku'nda donatio ante nuptias, Yahudi Hukuku'nda kettuba (mohar), Orta Çağ Alman Hukuku'nda wittum, İslam öncesi Türk Hukuku'nda kalın veya başlık parası buna örnek verilebilir.⁹

Roma'da kadının ailesinin evin geçimine katkı sunmak için erkek veya erkeğin ailesine verdiği

7- ZUHAYLİ, V. (1994). *İslam Fikhi Ansiklopedisi naklen "İslam Aile Hukukunda Evliliğin Mali Hükümleri ve Modern Hukuktaki Durum"* 8- a.g.e.

9- ERTÜRK, K. (2019). *Mehre İlişkin Anlaşmaların Türk Hukukundaki Niteliği* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi]. Legalbank

ücrete dos denirdi.¹⁰ Buna karşılık ilk zamanlar erkeğin de kadının ailesine bir başlık parası vermesi zorunlu görülmüş, daha sonra bu adet erkeğin evlenmeden önce kadına verdiği bir tür hibe bedel olarak donatio ante nuptias adını almıştır.¹¹ Dos ile donatio ante nuptias eşit miktarda olmalıydılar. Zaman içinde ise bu iki kavram iç içe geçmiş, kadın evlilik öncesinde aldığı donatio ante nuptias bedelini dos olarak erkeğe ödemiştir, ancak boşanmada kusurlu tarafın erkek olması durumunda hem dos hem donatio ante nuptias bedelleri kadında kalmıştır.¹²

Yahudi Hukuku'nda moharı evliliğin temel unsurlarından biri olarak tanımlamak mümkündür ve mohar erkeğin kadının babasına ödenmesi ile gerçekleşir. Mohar nakdi bir bedel olabileceği gibi gelir elde edilecek bir işte çalışma da olabilir. İlerleyen dönemde ise moharın kadına ödenmesi gereken bir bedel olduğuna hükmedilmiştir¹³

Kilise hukukunun yaygınlaşması ile Ortaçağ'da wittum adı verilen erkeğin kadının velisi/vasisine ödemeye başladığı bir gelenek ortaya çıkmıştır. Ancak bu gelenek zaman içinde kaybolarak yerini sadece evliliğin ilk gecesi cinsel birlikteliğin simgesi olarak verilen basit bir hediyeye bırakmıştır.¹⁴

İslam öncesi Türklerde evlilik öncesi erkeğin kadına veya kadını ailesine ödemesi zorunlu olan bedele kalın denir. Bu bedel ödenmeden evliliğin geçerli olmayacağı kabul edilmiştir. Kalın 4 bölümden oluşmaktaydı. Bunlar: kızın çeyizini hazırlamak üzere babaya verilen karamal, düğün masraflarına katkıda bulunmak için kızın babasına ödenen tüymal, erkeğin nişanlısını ziyaretinde verdiği yelü, kızın annesine erkek tarafından verilen süt hakkı hediyesidir.¹⁵

C) Mehr Sözleşmelerinin Türk Hukuku'ndaki Yeri

Mehir sözleşmeleri 1917 tarihli Hukuk Aile Kararnamesi ile ilk defa hukukumuzda düzenlenmiş fakat 1919 yılında bu kanun ilga edilmiştir. Cumhuriyet'in kuruluşundan sonra modernleşme politikasının parçası olarak hukukumuzda kapsamlı

10- AKINCI, Ş. (2011). *Roma Hukuku Dersleri. Konya: Sayram Yayınları* 11- KOSCHAKER, P. (1977). *Roma Hususi Hukukunun Ana Hatları naklen "Mehre İlişkin Anlaşmaların Türk Hukukundaki Niteliği"*.

12- ERTÜRK, K. (2019). *Mehre İlişkin Anlaşmaların Türk Hukukundaki Niteliği* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi]. Legalbank.

13- ERTÜRK, K. (2019). *Mehre İlişkin Anlaşmaların Türk Hukukundaki Niteliği* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi]. Legalbank.

14- ÇAKIRCA, S. İ. (2014). *Mehir Sözleşmesinin Hukuki Niteliği. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.*

15- ERTÜRK, K. (2019). *Mehre İlişkin Anlaşmaların Türk Hukukundaki Niteliği* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi]. Legalbank.

bir modernizasyon girişimi ve 1912 tarihli İsviçre Medeni Kanunu esas alınarak 743 sayılı Medeni Kanun hazırlanmıştır. Yine hukukta modernleşme politikasının parçası olarak 818 sayılı Borçlar Kanunu hazırlanmıştır. Yukarıda bahsedildiği üzere mehir sözleşmeleri bu kanunlarda yer almamıştır. Bu durum Cumhuriyet'in ilk yıllarında mehre ilişkin farklı yargı kararlarının doğmasına sebep olmuş ancak 2.12.1959 tarih ve E. 14, K. 30 Sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile mehir sözleşmelerine ilişkin ana çerçeve belirlenmiş, mehir sözleşmeleri bir tür bağışlama/bağışlama vaadi sözleşmesi olarak görmüş ve 743 sayılı Medeni Kanun öncesi yapılmış mehir sözleşmelerini geçerli saymıştır. Her ne kadar karar eMK öncesi yapılan mehir sözleşmelerine ilişkin olsa da karar daha sonra mehrin hukukumuzdaki konumunun belirlenmesinde ana kaynaklarından biri olmuştur. Yargıtay'daki baskın görüşe göre halen mehir sözleşmeleri bağışlama/bağışlama vaadi sözleşmesi olduğu kabul görmektedir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'na ilişkin çeşitli eleştiriler yapılmıştır. Bu eleştirilerin en başında eMK'nın yapılmasına ilişkin amaçsal bakış açısı kaynaklı eleştiri gelmektedir. 743 sayılı Türk Medeni Kanunu Türk Hukuku'nu modernleştirme ve laikleştirme politikasının en önemli parçalarından biridir. Bu amaç doğrultusunda eMK ile birlikte kadına boşanma hakkı tanınmış, çok eşlilik yasaklanmış ve kadın ile erkek arasında eşitlik sağlanmıştır. İslam Hukuku'nda ise mehir alacağının temel amacı erkeğin sınırsız talak (boşanma) hakkına sahip olması ve kadının talak (boşanma) sahip olmaması nedeniyle kadınların ekonomik güvencesini sağlamaktadır. Bu görüşe göre 743 sayılı Medeni Kanun'daki kadın-erkek arasında eşitlik prensibi mehir sözleşmelerinin geçerliliğinin kabulü ile erkek aleyhine aşılmıştır.¹⁶ Bir diğer eleştiri İslam Hukuku'nda mehir vadeye bağlanmamış ise boşanma veya eşlerden birinin ölümü halinde muaccel hale gelirken; TBK md. 90 gereği hukukumuzda vade tarihi kararlaştırılmamışsa bir borç, borç ilişkisinin doğumu anında muaccel olur. Ayrıca İslam Hukuku'nda mehir alacağının konusu haram kabul edilen şeyler olamazken hukukumuzda maddi değere sahip her şeyin bağışlama konusu olması, İslam Hukuku'nda mehrin alt sınırı bulunurken hukukumuzda bağışlama/bağışlama vaadi sözleşmelerinde bulunmaması gibi farklılıklar eleştiri konusu olmuş ve mehir kavramı ile bağışlama/bağışlama vaadi sözleşmesi arasındaki çokça farklılığa dikkat çekilmiştir.¹⁷

16- HATEMİ, H. (1976). *Hukuka ve Ahlâka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları* (Özellikle BK m. 65). İstanbul: Sulhi Garan Matbaası.

17- TÜRKMEN, A. (2020). *Yargıtay'ın Bağışlama Yaklaşımı Çerçevesinde Mehir ve Mehrin Geri Alınması*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 22, Sayı: 2.

D) Mehrin Bağışlama/Bağışlama Vaadi Sözleşmesi Olmasının Şartları ve Sonuçları

Öncelikle mehir, İslam Hukukunun aksine hukukumuzda kanuni bir borç değil sözleşmeden doğan bir borç olarak değerlendirilmiştir.¹⁸ İslam Hukuku'ndaki mehr-i muaccelin TBK md. 289 (eTBK md. 237) kapsamında elden bağışlama olarak kabul edilmesi konusunda doktrin hemfikiridir.¹⁹ Ancak mehr-i müccelin hukuki niteliği konusunda doktrinde fikir birliği yoktur. Bir görüşe göre mehir alacağı boşanmanın fer'i olan bir alacaktır ve bu nedenle TMK md. 184/1'e göre ancak hakim tarafından uygun bulunması halinde istenebilir. Hakimin mehir sözleşmesini onaylamaması durumunda mehir sözleşmesi TBK md. 27/2'ye göre kısmi hükümsüzdür. Bu durumda hakim, mehir sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin değil yalnızca vade süresine ilişkin bir karar vermiş olur ve mehir yalnızca eşlerin ölümü halinde istenebilecek bir alacak olur.²⁰ Diğer görüşe göre ise mehr-i müccel, TMK md. 193 uyarınca eşler arası sözleşme özgürlüğünden dolayı bağışlama vaadi sözleşmesi kabul edilir ve evliliğin sona ermesi veya eşlerden birinin ölümü halinde koca karısına karşılıksız bir kazandırmada bulundurmaya kabul eder.²¹ İlgili Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ikinci görüştedir ve mehir alacağının boşanma veya eşlerden birinin ölümü üzerine istenebileceğini kabul eder. Çünkü karar açıkça, mehir alacağının kamu düzenine aykırılık taşımayacağından bağışlama vaadi sözleşmesi için gerekli şekilde düzenlenmiş mehir sözleşmesinin geçerli olduğunu kabul etmiştir.

Mehir sözleşmesinin bağışlama vaadi sözleşmesi kabul edilmesinin en temel sonucu, TBK md. 288/1 gereği bu sözleşmenin adi yazılı şekilde yapılmasıdır. TBK md. 14/1 gereğince adi yazılı sözleşmenin geçerliliği için bağışlayanın imzası yeterlidir. Ancak eğer mehir sözleşmesinin konusu taşınmaz ise mehr-i muaccelin konusu olamaz ve TBK md. 288/2 gereğince yalnızca resmi şekilde yapılabilir. Mehir sözleşmesinin konusu taşınmaz ise yalnızca TBK md. 288/2 uyarınca tapu memuru önünde her iki tarafın imzalarını içeren, resmi şekil şartına uyularak yapılır.

18- a.g.e

19- HATEMİ, H. (1976). *Hukuka ve Ahlâka Aykırılık Kavramı ve Sonuçları* (Özellikle BK m. 65). İstanbul: Sulhi Garan Matbaası.

20- REİSOĞLU, S. (1960). *Mihri Müccelle Mütcellik 2.12.1959 tarihli Tevhidi İçtihad Kararı Hakkında (1) naklen "Yargıtay'ın Bağışlama Yaklaşımı Çerçevesinde Mehir ve Mehrin Geri Alınması*.

21- TÜRKMEN, A. (2020). *Yargıtay'ın Bağışlama Yaklaşımı Çerçevesinde Mehir ve Mehrin Geri Alınması*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 22, Sayı: 2.

YARGILAMA SÜRECİNDE ADALET ARAYIŞI ÖRNEĞİ: ANKARA OSTİM VE İVEDİK OSB PATLAMALARI

Av. Ercüment YÖNDEM

1. OLAY ÖZETİ

3 Şubat 2011 tarihinde Ankara ilinde, birbirine yakın bölgelerde faaliyet gösteren iki farklı şirkette, aynı gün içerisinde, oksijen tüplerinin patlaması nedeniyle iş kazası gerçekleşmiş ve 20 kişi hayatını kaybetmiştir. 3 Şubat günü sabah saat 11.00 sularında OSTİM Organize Sanayi Bölgesinde ilk patlama, akşam saat 19.00 sularında ise Ankara-İvedik Organize Sanayi Bölgesinde ikinci patlama gerçekleşmiştir.

OSTİM Organize Sanayi Bölgesinde gerçekleşen ilk patlama; yatay sondaj makinası, mikro tünel makinası gibi makinaların üretildiği X Ltd. Şti.'ye ait fabrikada gerçekleşmiştir. Ankara-İvedik Organize Sanayi Bölgesinde gerçekleşen ikinci patlama ise otomotiv yan sanayi ürünleri imal eden Y Ltd. Şti.'ye ait fabrikada meydana gelmiştir. Her iki fabrikadaki patlamanın da kaynağı olan oksijen tüplerinin tedarik edildiği firma ise Z A.Ş.'dir.

03 Şubat 2011 tarihinde saat 11.00'da Ankara Ostim Organize Sanayi Bölgesinde makine imalatı üzerine faaliyet gösteren 3 ortaklı ve 44 kişinin çalıştığı X Ltd. Şti.'de ilk patlamanın gerçekleştiği iş yerinde; optik kesme makinesi operatörü ve tüp sorumlusu olan işçinin, içinde toplam 12 adet oksijen gazı tüpünün bulunduğu manifold grubunu faaliyete geçirmek için vanasını açtığı sırada meydana gelen şiddetli patlama sonucunda şirket binası çökmüş ve çalışanlar göçük altında kalmıştır.

03 Şubat 2011 tarihinde saat 19.20'de ise Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren, iki ortaklı, 24 kişinin çalıştığı, Y Ltd. Şti. ünvanlı ikinci patlamanın gerçekleştiği şirkete ait iş yerinde; giriş kapısı dış mekanında konumlandırılan, içinde toplam 9 adet oksijen gazı tüpünün bulunduğu manifold grubu benzer şekilde faaliyete alınırken şiddetli patlama ve akabinde meydana gelen yangın sonucunda şirket binası çökmüş ve çalışanlar göçük altında kalmıştır.

20 kişinin hayatını kaybettiği, 49 kişinin yaralandığı ve 132 iş yerinde çeşitli ölçeklerde hasar meydana gelen elim hadisenin yargı marifetiyle somut ve tatmin edici netice ile nihayetlenmemesi cezasızlık kültürünün beslenmesi şeklinde yorumlanmaya açıktır.

İlk patlamada 9 kişi, ikinci patlamada 11 kişi vefat etmiştir. İlk patlamada 30 kişi, ikinci patlamada 19 kişi olmak üzere her iki patlamada toplam 49 kişi yaralanmıştır. Ayrıca patlamalar sonucunda çevredeki işyerleri de hasar görmüştür. Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi'nde bir iş yerinde ağır, bir iş yerinde orta, bir iş yerinde az hasar; Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde ise 6 iş yerinde ağır, 3 iş yerinde orta, 120 iş yerinde ise az hasar meydana gelmiştir.

2. YARGILAMA AŞAMALARI

Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi'nde ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde gerçekleşen patlamalara ilişkin ceza yargılaması süreci, olayın gerçekleştiği 3 Şubat 2011 tarihinden sonra başlatılan soruşturma ile başlamış ve hazırlanan iddianamenin Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi'ne sunulması ile kovuşturma aşamasına geçilerek devam etmiştir.

Yaklaşık dört yıl süren ilk derece yargılaması neticesinde Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi, 2015 yılında sanıklar hakkında çeşitli mahkûmiyet ve beraat kararları vermiştir. Bu kararların temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2017 yılında bazı sanıklar hakkında verilen mahkûmiyet kararlarını bozmuş, yeni mahkûmiyet kararları kurmuş ve neticeten karar, Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2021 tarihli kararıyla onanmıştır. Son olarak, dosya yeniden Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi huzurunda görülmüştür. İlk derece mahkemesi yeniden 2023 yılında karar vermiş ve yargılama süreci 2025 yılı itibarıyla temyiz aşamasında devam etmektedir.

2.1. İlk Derece Mahkemesi (Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi 09.09.2015 T. 2011/256 E. 2015/192 K.)

İlk derece yargılaması, Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2011/256 Esas 2015/192 Karar sayılı dosyası üzerinden yürütülmüş olup ilgili karar, 09.09.2015 tarihlidir.

İlk derece mahkemesi tarafından yapılan yargılamada patlamaların olduğu X Ltd. Şti. ve Y Ltd. Şti.'ye; patlamaya neden olan öncesinde içine CNG (sıkıştırılmış doğalgaz) basıldığı iddia edilen mavi renkli oksijen tüplerinin dolum, satış, kontrol ve sevkiyatlarının Z A.Ş. tarafından yapıldığı tespit edilmiştir. Dava dışı bir tekstil şirketinin de olaydan bir gün önce 02 Şubat 2011 tarihinde Z A.Ş.'den oksijen tüpü sipariş verdiği ve olaydan bir gün önce oksijen tüplerinin dava dışı şirkete de teslim edildiği tespitine yer verilmiştir. İlgili oksijen tüplerinin, devreye alınması sırasında propan kapatılmasına rağmen yanmaya devam ettiği ve olaylardan sonra da Z A.Ş. çalışanları tarafından tüplerin içlerinde

karışım gazı olduğu ve yanlışlıkla gönderildiği söylenerek tüplerin geri alındığı tespitine yer verilmiştir.

X Ltd. Şti.'nin faaliyet gösterdiği 72 nolu işyerine iş yeri açma ve çalıştırma ruhsatı verildiği, patlamanın yaşandığı 64 nolu üretim tesisinin ise ruhsatsız olduğu; patlamadan önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından Y Ltd. Şti.'nin en son 21.03.2007 tarihinde ilgili Bakanlık tarafından denetlendiği ve 22 madde eksikliğinin giderilmesi için 2 ay süre verildiği, risk analizi yaptırılmadığı tespitleri kabul edilmiştir.

Nihayetinde yerel mahkeme sürecinde; öncelikle kusurun kimde, hangi oranda olduğunu tespit edilmiştir. Daha sonra Z A.Ş tarafından gönderilen patlamaya konu tüplerin aynı tarihte sevkiyatının yapılmasının bir kez taksirle birden fazla kişinin ölümüne ve yaralanmasına neden olma suçunu oluşturmayacağı, farklı zaman dilimlerinde iki ayrı patlamanın olmasının iki ayrı suç oluşturacağı kanaatiyle TCK'nın 85/2 maddesinin iki kez uygulanması isabetli görülmüştür. Z A.Ş. çalışanlarının oksijenden tamamen farklı yapıda ayıplı, tehlikeli ve patlayıcı bir karışım oluşacağını öngörebilecekleri, bu nedenle haklarında mahkûmiyet hükmü kurulan sanıkların eylemlerinin bilinçli taksir kapsamında olduğu değerlendirilmiştir.

Değerlendirmeler ve netice itibarıyla, taksirle birden fazla kişinin ölümüne ve yaralanmasına neden olma suçundan, her bir sanık için ikişer kere olmak üzere, Z A.Ş. yönetim kurulu başkanı sanığın 18 yıl 9 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına; Z A.Ş. yan kuruluşu olan şirketin kimya mühendisi sıfatı ile sorumlu müdürü sanığın 18 yıl 9 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına; kimya mühendisi sıfatı ile gaz dolum sorumlu müdürü sanığın 18 yıl 9 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına; dağıtım ve satışı gerçekleştiren satış müdürünün sanığın 5 yıl hapis cezası ile cezalandırılmasına; fabrika rampa amiri sanığın, 6 yıl 3 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiştir.

Mahkeme bu cezaları verirken sanıkların kusur durumlarını, olayın vahametini, ölen ve yaralanan kişi sayısını, kamuoyunda yarattığı etkiyi ve benzeri faktörleri göz önünde bulundurmuş; ancak takdiri indirim nedenlerini de uygulayarak cezalarda indirim yapmıştır. Ayrıyeten mahkeme hükmün infazına ilişkin olarak TCK m. 63 gereği tutuklulukta geçirilen sürelerin cezadan mahsup edilmesine karar vermiştir.

Öte yandan, sanayi bölgesinde faaliyet gösteren diğer işletmelerin yetkilileri ile bazı çalışanlar

hakkında, üzerlerine atılı suçların unsurlarının oluşmadığı ve sorumluluğa yeterli delil bulunmadığı gerekçeleriyle beraat kararları verilmiştir.

2.2. Yargıtay Özel Dairesi (Yargıtay 12. Ceza Dairesi 12.01.2017 T. 2016/7841 E. 2017/261 K.)

Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi'nde yürütülen yargılama sonucunda, sanıkların büyük bölümü çeşitli suçlardan beraat etmiş, bazı sanıklar ise TCK 85. maddesi uyarınca taksirle birden fazla kişinin ölümüne ve yaralanmasına neden olma suçundan hapis cezası ile ikişer kez cezalandırılmıştır. İlk derece mahkemesinin kararı akabinde temyiz edilen karar, Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 12.01.2017 tarihli ve 2016/7841 Esas, 2017/261 Karar sayılı ilamı ile karara bağlanmıştır.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi tarafından olayın gelişimine ilişkin; doğal gaz dolmuş ve dağıtım yetkisi bulunmayan Z A.Ş.'nin; satış lisansı almak amacıyla Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu'na başvurup henüz gerekli lisansın verilmesini beklemeden satış ve doğal gazı uygun gerekli tesislerin kurulumu amaçlı çeşitli firmalar ile görüşmeler yaptığı, ele geçirilen 96 adet tüpten anlaşıldığı üzere oksijen tüplerine doğal gaz doldurup akabinde boşalttığı, tüplerin içeriğinde doğal gaz artığı veya bulaşığı kalacağını düşünmeden oksijen gazı doldurarak müşteri firmalara gönderdiği, bu sırada tüplerde doğal gaz artığı kalması sebebiyle tüpte kalan metan gazının oksijenle birleşip tehlikeli bir karışım oluşturduğu ve dolmuş vanası açıldığında bu karışımın, sürtünme ile tutuşarak patlamaya yol açtığı tespitleri yapılmıştır.

Yapılan incelemelerden hareketle; patlamaların meydana geldiği iş yerlerinde tüplerin uygun olmayan koşullarda saklanması, bazı tüplerin testlerinin yapılmaması gibi iş güvenliği eksiklikleri bulunsa da bu eksikliklerin patlamalara doğrudan neden olmadığı ifade edilmiştir. Gönderilen tüplerin renginin oksijen tüpü izlenimi verdiği, içinde oksijenle karışık doğal gaz olduğu ise dışarıdan anlaşılmayacak nitelikte olduğu ve bu nedenle patlamaların gerçekleştiği iş yerlerinin böyle bir tehlikeyi önceden fark etmesi teknik olarak mümkün olmadığı, ayrıca patlamaların kaynak veya kesme işlemi sırasında değil, tüpler devreye alınırken gerçekleştiği vurgulanmıştır. Dolayısıyla, tüm güvenlik önlemleri eksiksiz alınmış olsaydı dahi tüplerin içeriğindeki tehlikeli gaz karışımı nedeniyle patlamalar yine de önlenemezdi değerlendirilmesi yapılmıştır.

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, ilk derece mahkemesi değerlendirmesine benzer şekilde her iki olayın

meydana gelmesine bilinçli taksirle sebebiyet verildiği değerlendirilmesini uygun bulmuş ve sürdürmüştür. Daire; değerlendirmesini CNG gazı doldurulması akabinde talep yoğunluğundan veya tüp sayısının azlığından dolayı oksijen gazı doldurularak müşterilere gönderilmesine, bu tüplere oksijen gazı doldurulmadan önce CNG gazı boşaltılmış olsa dahi uzun süredir sanayi ve tıbbi gazların dolmuş ve dağıtımını yapan böylesine kapsamlı bir firma tarafından doğal gaz ile oksijenin aynı tüp içerisinde bir arada bulunması halinde patlayıcı bir karışım oluşturacağına öngörüldüğüne, ancak neticenin gerçekleşmeyeceği düşünülerek objektif özen yükümlülüğüne aykırı davranıldığına dayandırmaktadır.

Öte yandan Daire tarafından sanıkların taksirle öldürme ve yaralama suçunu, iki ayrı suç olarak işlediğini kabul edilmiştir. Bu değerlendirme, her bir mağdurun ayrı bir suç oluşturduğu yönündeki yerleşik uygulamaya ve iki patlamanın farklı yer ve zamanlarda, birbirinden bağımsız olarak meydana gelmiş olmasına dayandırılmaktadır. Her iki olay arasında illiyet bağı bulunmadığı, tüplerin aynı firmadan tedarik edilse de dağıtım ve sevkiyatın farklı siparişler üzerine yapıldığı belirtilmiştir.

Netice itibarıyla da 12. Ceza Dairesi, ilk derece mahkemesinin aksine değerlendirmeler de yapmıştır.

Sanıklardan kimya mühendisi sıfatıyla görev yapan sorumlu müdür ile gaz dolmuş sorumlusunun; meslekleri gereği, tüplerin içine CNG yerine oksijen doldurulması gibi tehlikeli bir durumu öngörmeleri ve gerekli önlemleri almaları gerektiği ancak bu kişilerin, ruhsatsız CNG dolmuş faaliyetinin karar süreçlerinde yer almadıkları, yalnızca işverenlerinin talimatları doğrultusunda hareket ettikleri ifade edilmiştir. Bu nedenle kusurlarının, olayın asıl sorumlusu olan işverene kıyasla daha hafif olduğu ve en üst sınırdan verilen ceza yerine sanıklar lehine daha orantılı bir ceza verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

İlk derece mahkemesi tarafından beraat hükmü kurulan tüp test elemanı ve tüp dolmuş görevlisi iki sanık hakkında Sanık A'nın olaydan sonra doğal gaz kokusu gelen tüplerin tüp test elemanı tarafından su ile yıkandığından haberdar olduğu, bu aşamadan sonra sanık işverenin talimatı ile tüplere karışım gazı doldurduğu ve ayrıca olay sonrası dava dışı firmaya problemleri tüpleri almaya bizzat kendisinin de gittiği; Sanık B'nin olay sonrası CNG kokusu gelen tüplerin talimat ile su ile yıkanarak kokusunun giderilmeye çalışıldığı aşamada bizzat yer aldığı değerlendirmelerine yer vermiştir. İlgili

iki sanığın CNG doldurulmuş olan bir tüpe oksijen doldurulması halinde meydana gelebilecek tehlikeyi öngörebilecek konumda buldukları anlaşıldığından, tali kusurlu olarak her iki olayın meydana gelmesine bilinçli taksirle sebebiyet verdikleri değerlendirilen sanıkların taksirle öldürme suçundan mahkumiyetlerine karar verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

2.3. Yargıtay Ceza Genel Kurulu (YGCK 04.11.2021 T. 2017/12-907 E. 2021/528 K.)

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 12.01.2017 tarihli ve 2016/7841 Esas, 2017/261 Karar sayılı ilamı sonrasında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, verilen karara itiraz etmiş ve dosya Yargıtay Ceza Genel Kurulu tarafından incelenmiştir.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının itirazı, yerel mahkemece haklarında mahkûmiyet hükmü tesis edilen sanıkların ilgili suçtan ikişer kez değil birer kez cezalandırılması gerektiği iddiası ile yapılmıştır. İtiraz ile sanıkların dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık teşkil eden eylemlerinin ayıplı hâle getirilmiş sanayi tüplerinin üretimi, satılması, sevk edilmesi olduğu; bu eylemlerin tamamının ilk patlamanın meydana gelmesinden önce gerçekleştirildiği; ilk patlamayla ikinci patlama arasında sanıkların ikinci patlamanın meydana geldiği şirket için herhangi bir tüp üretimi, satışı ve nakli söz konusu olmadığı ve dolayısıyla sanıkların yenilenen bir taksirli eylemlerinin mevcut olmadığı ifade edilmiştir.

Olayın gelişim seyri ve olayların meydana gelmesine manevi unsur bakımından bilinçli taksirle sebebiyet verildiği hususunda uyumsuzluk bulunmadığı anlaşıldığı ifade edilerek Yargıtay Ceza Genel Kurulu tarafından itiraz konusu olan sanıklar hakkında tek cezaya mı yoksa ikişer ceza mı hükmedileceği hususu değerlendirilmiştir.

Neticeten Yargıtay Ceza Genel Kurulu "Sanıkların yetkili ve sorumlu oldukları Ersoy Gaz şirketine atfedilebilecek kusur, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı şekilde doldurulan tüplerin dağıtılarak diğer firmalara teslim edilmesidir. Bu firmalarca kusurlu şekilde doldurulan tüplerin kullanılması nedeniyle neticenin meydana gelmesinin suçun zorunlu unsuru olmadığı, taksirli haksızlığın gerçekleşmesi için objektif özen yükümlülüğünün ihlâlinin yeterli olduğu, neticenin gerçekleşmesinin bir cezalandırma şartını teşkil etmesi nedeniyle, aynı iradi karara dayalı doğal anlamda birden çok hareket sonucu oluşan kusurlu davranışlar nedeniyle meydana gelen sonuçlar bakımından ayrı fiil olarak değerlendirmesi mümkün görülmediğinden, sanıkların eylemlerinin hukuki anlamda tek fiille gerçekleştirilen taksirli

öldürme suçunu oluşturduğu kabul edilmelidir." şeklinde değerlendirme yaparak Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından yapılan itirazın kabulüne karar vermiştir.

2.4. İlk Derece Mahkemesi (Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi 10.01.2023 T. 2022/338 E. 2023/7 K.)

Yargılama süreci Yargıtay Ceza Genel Kurulu tarafından Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı itirazının kabulü ve ilgili kararın bozulması sebebiyle tekrardan ilk derece mahkemesi tarafından devam etmiştir. İlk derece mahkemesi gelinen aşamada, Yargıtay 12. Ceza Dairesinin kusurlu kişilere ve bilinçli taksire ilişkin değerlendirmesine ve Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun, suçun tek fiille gerçekleştirilerek oluştuğu kabulü doğrultusunda karar vermiştir.

İlk derece mahkemesi neticeten, sanıkların tek taksirle birden fazla kişinin ölümüne ve yaralanmasına neden olma suçunu düzenleyen TCK'nın 85/2 hükmü gereği mahkûmiyetlerine; kazanın meydana geliş biçimi, suç konusunun önem ve değeri, zarar ve tehlikenin ağırlığı, ölen ve yaralanan kişilerin sayıca fazlalığı, kazanın toplumda yarattığı infial dikkate alınarak aslî kusurlu olan Z A.Ş. yönetim kurulu başkanı hakkında azamî hadden, tâli kusurlu sanıklar hakkında asgarî hadden uzaklaşarak ceza tayinine; sanıkların eylemlerinin bilinçli taksir kapsamında olduğu anlaşılma ile TCK'nın 22/3 hükmünün azamî oranda uygulanmasına; sanıkların geçmişleri, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın gelecekleri üzerindeki etkileri nazara alınarak TCK'nın 62. maddesi uyarınca cezalarında indirim yapılmasına karar vermiştir.

Sonuçta, her bir sanık hakkında bir kez olmak üzere, taksirle birden fazla kişinin ölümüne ve yaralanmasına neden olma suçundan Z A.Ş yönetim kurulu başkanı sanığın 18 yıl 9 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına; Z A.Ş yan kuruluşu olan şirketin kimya mühendisi sorumlu müdürü sanığın 15 yıl hapis cezası ile cezalandırılmasına; kimya mühendisi sıfatı ile gaz dolum sorumlu müdürü sanığın 15 yıl hapis cezası ile cezalandırılmasına; dağıtım ve satışı gerçekleştiren satış müdürü sanığın 7 yıl 6 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına; fabrika rampa amiri sanığın 8 yıl 9 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına; tüp test elemanı sanığın 6 yıl 3 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına; tüp dolum görevlisi sanığın 6 yıl 3 ay hapis cezası ile cezalandırılmasına karar verilmiştir.

Gelinen aşamada ise dosya taraf itirazları ışığında yeniden temyiz merciine taşınmış olup yargılama süreci devam etmektedir.

2.5. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Süreci (12.06.2018 T. 2014/11868 B.N.)

Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde 3 Şubat 2011 tarihinde meydana gelen patlamalar sonucunda yürütülen soruşturmalar kapsamında bazı kamu görevlileri hakkında soruşturma başlatılabilmesi için ilgili makamlardan 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca izin talep edilmiştir fakat yetkili merci tarafından ilgili kamu görevlileri hakkında soruşturma izni verilmemiştir. Neticeten ilgili kamu görevlileri hakkında meydana gelen patlamalara ilişkin sorumlulukları olup olmadığına dair herhangi bir soruşturma dahi açılmaması sebebiyle Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yoluna gidilmiştir.

Bireysel başvurunun konusu; gerçekleşen patlamalar sonucunda bazı kamu görevlileri hakkında soruşturma izni verilmemesinin, devletin yaşam hakkı kapsamındaki pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediği ve buradan hareketle başvuru sahiplerinin yaşam hakkının ihlal edildiği iddiasıdır.

Bireysel başvuruya konu kamu görevlileri ise patlamaya konu gaz ve kimyasalların üretiminden dağıtımına kadar denetlemekle görevli Sanayi ve Ticaret Bakanlığı görevlileri; çalışma güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığını denetlemekle görevli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevlileri; Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığı ile Yenimahalle İlçe Belediye Başkanlığı görevlileri; işyerlerinin genel denetim ve gözetimini yapmakla görevli İvedik ve Ostim Organize Sanayi Bölgesi yetkilileridir.

Anayasa Mahkemesi, ilgili kararında genel itibarıyla "yürütülen ve devam etmekte olan ceza davası ile başvuru sahiplerinin idari yargıda açmış oldukları, devam eden tam yargı davasının etkili olmadığı yönünde bir iddia ve veri de bulunmayan somut olayda, yetkilileri hakkında soruşturma izni verilmemesi nedeniyle yaşam hakkı kapsamında devletin etkili yargısal sistem kurma yükümlülüğünü yerine getirmediği sonucuna ulaşılmamaktadır." değerlendirmesine yer vermektedir.

Netice itibarıyla ilgili bireysel başvuru, bir kısım başvuru sahipleri yönünden kişi bakımından yetkisizlik nedeniyle kabul edilemez olduğuna; bir kısım başvuru sahipleri yönünden yaşam hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna; bir başvuru sahibi yönünden de başvurunun düşmesine karar verilerek tamamlanmıştır.

2. TARTIŞMALI HUSUSLAR

2.1. Faillerin Kusur Derecelendirilmesi ve Sorumluluğun Tespiti Hususu

Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde gerçekleşen patlamalara ilişkin yargılama süreçlerinde çok sayıda kişi şüpheli ve sanık, soruşturma ve kovuşturma aşamalarına dahil edilmiş fakat 14 yılın sonunda devam eden yargılama sürecinde ilk derece mahkemesi kararı itibarıyla 5 sanık, nihayetinde toplamda 7 sanık hakkında mahkûmiyet hükmü tartışılmaktadır. Yargılama süreçlerinde toplamda 7 sanığın kusurunun bulunduğuna ilişkin esas değerlendirme, kusurluluğun derecelendirilmesi ve sorumluluğun tespitine dayanmakta olup ilgili muhakemenin yapıma biçimi ve kullanılan terminoloji tartışma doğurur niteliktedir.

Mahkeme kararları incelendiğinde tarafların kusur derecelendirmesi yapıldığı ve yapılan derecelendirmede asli sorumluluk ve tali sorumluluk kavramlarına yer verildiği görülmektedir. Basit bir ifadeyle patlamaya sebep olan süreçlerde daha doğrudan etkisi bulunan kişiler asli kusurlu, patlamaya sebep olan süreçlerde daha dolaylı etkisi bulunan kişiler tali kusurlu addedilirken, diğer sanıkların ise patlamaya ilişkin kusurunun bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu kapsamda verilen kararlarda bahsi geçen derecelendirme anlayışının esas alınmasında dayanak görülen evrak ise yargılama kapsamında alınan bilirkişi raporları olmuştur.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 22. maddesinin gerekçesi "...Taksirle işlenen suçlardan dolayı kusurluluk, bir değerlendirmeyle ancak olay hâkimi tarafından yapılabilir. Bu nedenle, taksirden dolayı kusurluluğun matematiksel olarak ifadesi mümkün değildir. Ancak, normatif değerlendirmeyle hâkim tarafından belirlenen kusurluluk göz önünde bulundurulmak suretiyle, suçun cezasında belli oranda indirim yapılabilir. Taksir dolayısıyla kusurun belirlenmesi normatif bir değerlendirmeyle mümkün olmakla birlikte, somut olayda dikkat ve özen yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesi yaptırılabilir..." şeklindedir. Oysa Yargıtay uygulamasına bakıldığında Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 11.07.2013 tarihli 2012/22368 Esas ve 2013/18994 Karar sayılı kararında da "... taksirli suçlar açısından temel cezanın belirlenmesinde TCK'nin 61/1 ve 22/4. madde ve fıkralarında yer alan ölçütlerden olan failin kusuru, suçun işleniş biçimi ile suçun işlendiği yer ve zaman nazara alınmak suretiyle TCK'nin 3/1. maddesi uyarınca işlenen fiilin ağırlığıyla orantılı olacak şekilde maddede

öngörülen alt ve üst sınırlar arasında hakkaniyete uygun bir cezaya hükmolunması gerekirken, sanık Y. K.'in iş kazasının oluşumunda asli kusurlu olduğunun mahkemece de kabul edildiği somut olayda, sanık Y. K.'in taksirinin yoğunluğu gözetilerek, asgari haddenden uzaklaşarak hak ve nasafete uygun bir ceza yerine, tali kusurlu olduğu tespit edilen sanık B. Ş.'in cezası ile aynı olacak şekilde alt sınırdan ceza tayini, Kanuna aykırıdır." değerlendirmesi yapılmıştır. İncelemeye konu karar içeriklerinde de inceleme dışı yargılama süreçlerinde de asli-tali kusurluluk terminolojisinin kullanılması ile failerin işlenen fiillerdeki kusur değerlendirmesi yapılırken bu anlayışın kabul edildiği açıkça görülmektedir.

2.2. İdari Denetim ve Kamu Kurumlarının Sorumluluğu

Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde gerçekleşen patlamalar, -yerleşik kabule göre- lisansı bulunmaksızın gaz dolumu ve satışı gerçekleştiren ticari şirketin, müşterilerine doğalgaz artığı kalmış tüplerin içerisine oksijen gazı doldurarak teslim etmesinden kaynaklanmıştır. Bu bağlamda yüksek oranda patlayıcılık tehlikesi bulunan maddeler ile alakalı piyasaya hizmet veren şirket(ler)in, ticari faaliyet(ler)ini lisans almaksızın yasal zemine uyumlu olmadan nasıl yürütebildiği tartışma konusudur.

Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından hazırlanan iddianame ile patlamaya sebep olan tüplerin tedarik edildiği şirketin yöneticisi, sorumlu müdürü, rampa amiri, tüp dolum görevlisi ve tüp dağıtım görevlisi hakkında tehlikeli maddelerin izinsiz olarak bulundurulması ve el değiştirilmesi suçundan kamu davası açılmıştır. Ne var ki ilk derece mahkemesi tarafından yürütülen yargılama sonunda, ilgili suç kapsamında herhangi bir değerlendirmeye yer verilmeksizin, tehlikeli maddelerin izinsiz olarak bulundurulması veya el değiştirilmesi suçundan açılan kamu davasında suçun yasal unsurları oluşmadığından sanıkların beraatine karar verilmiştir.

Yargılama süreçlerinde ilk patlamanın gerçekleştiği şirketin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından en son 2007 yılında denetlendiği ve belirlenen 22 madde eksikliklerin giderilmesi için şirkete 2 ay süre verildiği, iş yerinde risk analizi yaptırılmadığı, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin uygun olduklarına dair periyodik sağlık raporu ile eğitimlerinin verildiğine dair evrakların sunulmadığı hususları görünürlük kazanmıştır.

Benzer şekilde Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren üretim ve idari binaların prefabrik yapıda oldukları ve her iki iş yerinde meydana gelen

şiddetli patlamalar nedeniyle kolonların kırılıp, beton blokların yıkıldığı, çelik konstrüksiyonların yuvalarından çıktığı dosya içeriğindeki bilirkişi raporları ile sabittir. Bu tip yapılar tasarlanırken statik ve dinamik mukavemet hesaplarında patlama yükünün etkisinin hesaba katılmadığı da ayrıca vurgulanmıştır.

Bu bağlamda ticari faaliyette bulunan şirketlerin herhangi bir yasal zeminde çalışma zorunluluğu bulunmadığı düşüncesi akıllara gelebilecektir. Zira akıllara gelen herhangi bir yasal zeminde çalışma zorunluluğu bulunmadığı meselesi, yargılama sürecinde somut gerçeklik niteliği ile mevcuttur.

Nihayetinde yargılama tarafları da yasal zeminin tesisi ve temini bakımından sorumlu gördükleri ve somut durumda soruşturma izni verilmemiş kamu görevlileri bakımından hak ihlali yaşadıkları iddiasıyla Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yoluna giderek soruşturma yürütülmemesinin yaşam hakkı bağlamında devletin pozitif yükümlülüklerini ihlal ettiğini ileri sürülmüştür.

Yargılama kapsamında mevcut somut olayların ve buna bağlı değerlendirme biçimlerinin gerek yetkili kurumların gerekse yasal zemine uygun olmama hususu nezdinde kamu vicdanı bakımından isabetli olup olmadığı açıkça tartışmalıdır.

2.3. Manevi Unsur Hususu

Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde gerçekleşen patlamalara ilişkin yargılama süreçlerinde tipe uygun fiillerin gerçekleştiği şüphesizdir. Oysa fiillerin hangi tipe uygun biçimde gerçekleştirildiği ve gerçekleştirilen fiillerin manevi unsurunun ne olduğu tartışma doğurabilecek niteliktedir.

Gerek Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi, gerek Yargıtay 12. Ceza Dairesi gerekse Yargıtay Ceza Genel Kurulu kararında sanıkların gerçekleştirdiği tipe uygun fiiller bakımından manevi unsur, bilinçli taksir kapsamında değerlendirilmiştir ve bu yöndeki değerlendirme uygun bulunmuştur.

Gerçekleşen olaylara ilişkin yargılama süreçlerinde olası kast kavramına yargılama kapsamında açıkça tartışıldığını söylemek mümkün değildir. Verilen mahkeme kararlarında sanıkların gerçekleştirdiği fiillerin olası kast kapsamında olup olmadığı tartışılmamış, doğrudan bilinçli taksir kapsamına sokulmuştur. Gerçekleştirilen yargılamalar kapsamında "uzun süredir sanayi ve tıbbi gazların dolum ve dağıtımını yapan firma tarafından doğal gaz ile oksijenin aynı tüp içerisinde bir arada bulunması halinde patlayıcı bir karışım

oluşturacağıının öngörölmüş, ancak neticenin gerçekleşmeyeceği düşünülerek objektif özen yükümlülüğüne aykırı davranılmak suretiyle her iki olayın meydana gelmesine bilinçli taksirle sebebiyet verilmiştir” denilerek bilinçli taksir değerlendirmesi vurgulanmaktadır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 22. maddesinin 3. fıkrası, bilinçli taksirin “Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde” mevcut olduğunu ifade etmektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 21. maddesinin 2. fıkrası ise olası kastın “Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde” mevcut olacağını ifade etmektedir.

Yerleşik kabule göre meydana gelen olayın sebebi iş yerlerindeki güvenlik açıkları değil, lisanssız dolum yapan şirketin oksijen tüplerinin içine yanlış ve tehlikeli gaz karışımı doldurmasıdır. Bir ticari şirketin iş ve işlemlerini gerçekleştirmesi bakımından öncelenen hususun kâr mefhumu olduğu açıktır. Somut olayda doğal gaz dolum ve dağıtım yetkisi olmayan şirket, oksijen tüplerine doğal gaz doldurmuş ve ardından bu tüpleri tekrar oksijenle doldurarak firmalara sevk etmiştir. Bu işlem sırasında tüplerde doğal gaz artığı kalmış, bu da oksijenle tehlikeli bir karışım oluşturmuştur. Bu bağlamda en basit değerlendirmeye dahi tüpün içinde oksijen kalması, iş güvenliği bağlamında ciddi eksiklikler bulunması anlamına gelmektedir.

İzah edilenler doğrultusunda uzun süredir sanayi ve tıbbi gazların dolum ve dağıtımını yapan şirket tarafından doğal gaz ile oksijenin aynı tüp içerisinde bir arada bulunması halinde patlayıcı bir karışım oluşturacağıının öngörölmemesi söz konusu değildir. Bununla birlikte basınçlı gazlar ile dolu tüplere ilişkin çalışan ve bu konuda iş sağlığı ve güvenliği uzmanlık bilgisine sahip olması kaçınılmaz kimselerin, hukuken sorumluluk sahibi olduğu açıktır. Satışını gerçekleştirdiği tüplere ilişkin lisansa dahi sahip olma haline katlanmanın gerekli görölmemesinin ve ciddi patlama risklerine rağmen ticari faaliyetlerin yasal yahut güvenli biçimde sürdürmemenin; olası kast kavramının gündelik karşılığı olan “olursa olsun” düşüncesine denk düşmediğine kanaat getirmek pek de kolay değildir. Öte yandan organize sanayi bölgelerinde gerçekleşen ilk patlama ile ikinci patlama arasındaki saat farkında, sanıkların aynı partiden teslim ettiğini tespit etmesinin ve olası sonuçları engellemenin mümkün olduğu ihtimali de akıllara gelmektedir.

2.4. Yargılama Süreçlerinin Uzunluğu Hususu

Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi’nde gerçekleşen patlamalara ilişkin yargılama süreçleri, ceza hukukunun toplumsal yönüne ilişkin tartışma konusu niteliğini haizdir. Nitekim yargılama süreçleri, 20 kişinin hayatını kaybettiği, 49 kişinin yaralandığı ve 132 iş yerinde çeşitli ölçeklerde hasar meydana geldiği elim hadiselere ilişkin dahi olsa adaletin mahkeme huzurunda tecellisinin ne denli uzun zaman alabildiğini gözler önüne sermektedir.

Mağdur edilenin mağduriyetinin makul sürede giderilmesi gerekliliği yalnızca toplum vicdanına ilişkin olmayıp uluslararası sözleşmeler ile de güvence altına alınmış bir gerekliliktir. Bu bağlamda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesi kapsamında makul sürede yargılanma ilkesi düzenlenmiş olup ilgili yargılama süreçleri bakımından bu ilkenin yerine getirilip getirilmedi konusunda yargılama süreçlerinin geçtiği ve vardığı aşamaları açıklamalara yer verilmelidir.

3 Şubat 2011 tarihinde gerçekleşen patlamalara ilişkin Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi ilk derece mahkemesi olarak 2015 yılında sanıklar hakkında çeşitli mahkûmiyet ve beraat kararları vermiştir. Bu kararların temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2017 yılında bazı sanıklar hakkında verilen mahkûmiyet kararlarını gerekçedeki eksiklikler nedeniyle bozmuş, bozma kararları Yargıtay Ceza Genel Kurulu’nun 2021 tarihli kararıyla da onanmıştır. Yargıtay Ceza Genel Kurulu değerlendirmesi akabinde dosya yeniden Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi’ne dönmüş ve yargılama sürecine Ankara 10. Ağır Ceza Mahkemesi tarafından 2025 yılı itibarıyla devam edilmektedir. Bu bağlamda 2025 yılı itibarıyla 14 yıl önce gerçekleşmiş bir hadisenin yargılama sürecinin tamamlanamamış olması, mağdur vicdanlarına bir nebze su serpilmemesi anlamına gelmektedir.

Öte yandan güncel niteliğini zaman içinde kaybetmeye muhtaç olayların, 14 yıl sonrasına ait bir bakış açısıyla irdelenmeye çalışılması; yargılamanın sağlıklı işleyişine gölge düşmesi anlamına da gelecektir. Keza mağduriyeti mevcut tarafların adaletin tecelli edeceğine olan inancı zayıflamaktadır. Benzer şekilde sanıklar bakımından ise yıllar süren bir yargılama, belirsizlik ile ceza tehdidinin güncel kalması anlamında da yorumlanabilecektir. Mevcut yargı süreçlerinin içeriği irdelendiğinde süre bakımından uzamaların gerçekleşmesinin sanıklar bakımından sürekli ceza tehdidi oluşturacağı hususu tartışmalı olmakla birlikte mağdurlar bakımından geç gelen adaletin adalet niteliğini haiz olmayacağı kesindir.

2.5. Takdiri İndirim Nedenlerine Hükmedilmesi Hususu

Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde gerçekleşen patlamalara ilişkin yargılama süreçlerinin uzunluğunun yanı sıra ceza hukukunun toplumsal yönüne ilişkin bir başka tartışma konusu, mahkûmiyet hükümlerinde takdiri indirim nedenleri uygulanmasıdır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 62. maddesinin 2. fıkrasının ilk cümlesi "Takdiri indirim nedeni olarak, failin geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki pişmanlığını gösteren davranışları veya cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri göz önünde bulundurulabilir." şeklindedir. Madde başlığı ve içeriğinden de anlaşılacağı üzere indirim nedenlerinin uygulanması takdiri niteliği haiz olup cezada indirim yapılması hususu kanunen hakim takdirine bağlı kılınmıştır.

Yargılama süreçlerinin seyri bakımından ilk derece mahkemesi tarafından sanığın geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın sanığın geleceği üzerindeki olası etkileri göz önünde bulundurulması takdiri indirim nedenlerinin uygulanmasına karar verilmiş ve bu anlayış, Yargıtay 12. Ceza Dairesi tarafından da uygun bulunmuştur.

Yargılama konusu olayın büyüklüğü ve sanıkların, yetkili sıfatını haiz olması ve iş-işçi yönetimi bakımından hem resmiyette hem uygulamada sorumluluklarının bulunması Göz önüne alındığında toplum adaletinin sağlanması ve ikincil mağduriyetlerin yaratılmaması hususunda ceza hukukunun gereklerine uygun biçimde takdiri indirim nedenlerine hükmedildiğini ifade etmek kolay değildir.

Öte yandan 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 62. maddesinin son cümlesi "Takdiri indirim nedenleri kararda gerekçeleriyle gösterilir." şeklindedir. Buna karşın 14 yıldır süregelen yargılama süreçleri neticesinde hükmedilen gerekçeli kararlarda ilgili takdiri indirim nedenlerine hükmedilmiş olmasına karşın takdir edilen indirim nedenlerine ilişkin kanun hükmünde yer verilmiş ifadelerden öte herhangi bir gerekçeye yer verilmesi söz konusu olmamıştır.

Sonuç itibarıyla, Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde gerçekleşen patlamalara ilişkin yargılama süreçlerinde hükmedilen cezalarda, takdiri

indirim nedenleri aracılığıyla indirime gidilmesi; ceza hukuku bakımından toplum adaletinin tesisi ve mağduriyetlerin giderilmesi bağlamında da soru işaretleri doğurmaktadır.

3. KANAATİMİZ

Ankara OSTİM Organize Sanayi Bölgesi ve Ankara İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde gerçekleşen patlamalara ilişkin yargılama süreçlerinin bakımından tartışmalı hususlar göz önüne alındığında 14 yıllık meşakkatli bir yargı yumağının akıllara gelmemesi zordur. Soruşturma ve kovuşturma süresi ile 2011'den 2025 yılına kadar uzanan -ve ucu bucağı belli olmayan- yargılama süreci; her bir aşamasında yinelenen yahurt yenileri ortaya çıkan soru işaretleri barındırmakta olup bu husus ceza hukukunun toplumsal işlevi bakımından soru işaretleri doğurabilecek niteliktedir.

Mahkeme tarafından manevi unsur bakımından bilinçli taksir değerlendirmesi ve kabulü, yargılama süresinin uzunluğu, takdiri indirim nedenlerine hükmedilmesi, kamu kurumlarının denetim ve sorumluluğu, failerin kusur derecelendirilmesi ve sorumluluğun tespiti bakımından yerleşik uygulamaya uygunluk söz konusu olsa da ilgili uygunluk; incelememizde yer verdiğimiz tartışmalı hususların varlığına gölge düşürecek nitelikte değildir.

Belirtmek gerekir ki 20 kişinin hayatını kaybettiği, 49 kişinin yaralandığı ve 132 iş yerinde çeşitli ölçeklerde hasar meydana gelen elim hadisenin yargı marifetiyle somut ve tatmin edici netice ile nihayetlenmemesi cezasızlık kültürünün beslenmesi şeklinde yorumlanmaya açıktır. Gerek gerçek kişi gerek özel hukuk tüzel kişisi gerekse kamu görevlisi her sorumlu aktörün dahil edildiği, makul sürede, hakkaniyete uygun, adil yargılanma ilkesi kapsamında yargılama yapılması ve yapılan yargılamanın neticelendirilmesi; hukuk sisteminin işlevlerini yerine getirmesi bakımından gerekli ve zaruri nitelikte olup hukukun söylediğidir.

İncelemeye konu dosya esaslı; çok aktörlü, kurumsal ve idari sorumluluk kavramlarının iç içe geçtiği, kamu vicdanına yara veren, ihmaller silsilesinden oluşan bir felaket olarak adlandırılabilir. Bu bağlamda somut gerçeklik göz önüne alındığında yaşanan felaketin istem dışı olay niteliğini haiz olduğuna kanaat getirmenin kolay olmaması bir kenara, 2025 yılı itibarıyla 14 yıl boyunca süren yargı sürecinin toplumsal ölçekte yargıya olan güveni sarsmadığını ifade etmek kolay olmayacaktır.

Bursa Barosu

DERGİSİ



DERGİMİZİN
ÖNCEKİ SAYILARINI
www.bursabarosu.org.tr
ADRESİNDEN
OKUYABİLİRSİNİZ!

Her kız çocuğu okusun,
Geleceğe
UMUT OLSUN!

Maddi olanakları kısıtlı
liseli kız öğrencilere
ücretsiz yurt imkânı!

Kır Çiçekleri
Okusun Diye...



GÜLER-OSMAN KÖSEOĞLU
ORTAÖĞRETİM
KIZ ÖĞRENCİ YURDU