

6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un Çalışma İlişkilerine Etkisi

The Effect of Law No. 6284 on the Protection of Family and Prevention of Violence Against Women on Labor Relations

Sezgi ÖKTEM SONGU* 
Asiye ŞAHİN EMİR** 

Öz

Anayasa'ya göre, yaşam hakkının, vücut bütünlüğünün ve aile hayatının korunması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması devletin temel amaç ve görevlerindedir. Bu bağlamda, çıkarılan ilk özel yasa olan 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun 17 Ocak 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak bu Kanun bazı yönleriyle yetersiz kalmıştır. Bu sebeple, şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla 2012 yılında 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, daha sonra ise bu Kanun'a İlişkin Uygulama Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Ailenin korunması ve kadına karşı şiddetin önlenmesi amacıyla 6284 sayılı Kanun'da bazı önleyici ve koruyucu tedbirlere yer verilmiştir. Bu tedbirlerden bazılarının doğrudan ya da dolaylı olarak çalışma hayatına etkisi bulunmaktadır. Bu çalışmada, 6284 sayılı Kanun'da yer alan bazı tedbirlerin çalışma hayatında nasıl uygulanabileceği, ne gibi etkiler doğuracağı ve uygulamada yaşanan sorunlar ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: 6284 sayılı Kanun, Kadına karşı şiddet, Koruyucu ve önleyici tedbir, İşyerinin değiştirilmesi, İşyerine yaklaşmama.

Abstract

According to the Constitution, the protection of the right to life, body integrity and family life, and the achievement of equality between men and women are among the main aims and duties of the state. In this context, Law No. 4320 on the Protection of the Family, which was the first private law enacted, entered into force on 17 January 1998. However, this Law was inadequate in some aspects. For this reason, in order to protect women, children, family members who have been exposed to violence or are at risk of violence and those who are victims of unilateral stalking and to prevent violence against these persons, in 2012, The Law No. 6284 on the Protection of the Family and the Prevention of Violence Against Women, and then The Implementation Regulation on this Law has entered into force.

* Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, sezgi.oktem@deu.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, asiye.sahinemir@bakircay.edu.tr

In order to protect the family and prevent violence against women, some preventive and protective measures are included in the Law No. 6284. Some of these measures have direct or indirect impact on working life. In this study, how some of the measures in Law No 6284 can be applied in work life, what kind of effects it will have and the problems in practice are discussed.

Keywords: Law No. 6284, Violence against women, Protective and preventive measure, Changing the workplace, Not approaching the workplace.

GİRİŞ

Şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kişileri ve en temel insan hakkı olan yaşam hakkını korumak, bu kişileri rehabilite etmek, kadın cinayetlerinin son bulması ve kurumlararası iş birliğini sağlamak amacıyla 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. Adında “*Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi*” ifadesi yer almasına rağmen, uygulamada genellikle şiddet gerçekleşikten “*sonra*” başvuru yasal bir araç olarak algılanan bu Kanun’un esas itibarıyla temel amaçlarından biri, şiddetin gerçekleşmeden “*önce*” önlenmesidir.

Ülkemizde kadınlar hemen hemen hayatın her alanında şiddete uğramakta ya da şiddete uğrama ihtimali ile karşı karşıya kalmaktadır. Ancak toplumumuzda uzun yıllar kadına yönelik şiddetin aile içi mesele olduğuna ilişkin genel bir anlayışın olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Oysaki kadınlar sadece aile içinde değil; çalışma hayatında da şiddet ile karşı karşıya kalabilmektedirler.

6284 sayılı Kanun’da yer alan tedbir kararlarının hem kamu işverenleri ve hem de özel sektör işverenleri tarafından uygulanabilir nitelikte olması ve uygulanması, kadına karşı şiddetin önlenmesine önemli katkı sağlayacaktır. Örneğin, mahkeme tarafından verilen işyerinin değiştirilmesi yönündeki tedbir kararının işveren tarafından yerine getirilmesi mümkün değilse, kararın verilmesinin herhangi bir önemi olmayacaktır. Zira karar, işveren tarafından yerine getirilemeyecektir.

Bu çalışmada 6284 sayılı Kanun kapsamında korunan kişiler, Kanun’da yer alan tedbirler ve bu tedbirlerin çalışma hayatına etkisi Anayasa Mahkemesi’nin 2006/14613 başvuru numaralı 17.07.2019 tarihli kararı da dikkate alınarak değerlendirilmeye çalışılacaktır.

I. KANUN KAPSAMINDA KORUNAN KİŞİLER

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’un¹ 1. maddesinden anlaşılacağı üzere, şiddete uğrayan veya uğrama tehlikesi bulunan² “*kadınlar*”, “*çocuklar*”, “*aile bireyleri*” ve “*tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişiler*”, Kanun kapsamında korunan kişilerdir.

1 RG.: 20.03.2012, S.: 28239.

2 Şiddete uğrama tehlikesinin varlığını tespit etmek güç olduğundan, hükümde tehlikenin açık ve yakın bir tehlike olması gerekliliğine işaret edilmemiş olması eleştirilmektedir. Bkz., **Uğur**, Hüsamettin: “Kadın ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddete Karşı 6284 Sayılı Kanunun Getirdikleri”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi 2012/101, s. 348, 360-361; **Öztürk**, Necla: “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun Getirdiği Bazı Yenilikler ve Öneriler”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 1, 2017, s. 7.

6284 sayılı Kanun, kadının evli olup olmamasına, şiddetin aile içinde gerçekleşme ihtimaline ya da gerçekleşmesine bakılmaksızın tüm kadınları kapsamına almıştır³. Aynı şekilde tüm çocuklar⁴ ile en geniş anlamda aile kavramına dahil bireyler 6284 sayılı Kanun tarafından korunmaktadır⁵. 4320 sayılı Kanun'da (md. 1) sadece aynı çatı altında yaşayan aile bireylerinden söz edilmekteyken, 6284 sayılı Kanun ile korunan kişilerin kapsamı daha geniş tutulmuştur.

Kanun ile ayrıca tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişiler de korunmaktadır. “*Tek taraflı ısrarlı takip*” kavramı, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği'nde⁶ şu şekilde tanımlanmaktadır: “*Aralarında aile bağı veya ilişki bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, şiddet uygulayanın, şiddet mağduruna yönelik olarak, güvenliğinden endişe edecek şekilde fiziki veya psikolojik açıdan korku ve çaresizlik duygularına sebep olacak biçimde, içeriği ne olursa olsun fiili, sözlü, yazılı olarak ya da her türlü iletişim aracını kullanarak ve baskı altında tutacak her türlü tutum ve davranışı ifade eder (Uyg. Yön. md. 3/1-ş).*” Bu hüküm göstermektedir ki, 6284 sayılı Kanun ile düzenlenmiş olan koruma tedbirlerinden; aile içi şiddet gören veya şiddet tehlikesi altında olan kadın, çocuk ve aile bireylerinin yanı sıra herhangi bir aile bağı olmaksızın bir başkası tarafından ısrarlı takip mağduru olan kişiler de yararlanabilmektedir. İsrarlı takibin hangi vasıtalarla gerçekleştirildiğinin bir önemi yoktur. Önemli olan ısrarlı takibin, mağdur olan kimse üzerinde bir şiddet uygulanmasına yol açması ve o kimsede bu yolla bir tedirginlik meydana getirmesidir⁷. Takip hâlinin mağdurda ciddi bir korkuya veya endişeye yol açığının kabul edilebilmesi için bu eylemler nedeniyle mağdurun günlük hayatın alışılmış, tekrar eden (rutin) gereklerini yerine getirmede ciddi bir şekilde zorluk çekmesi gerekmektedir⁸. Örneğin, aynı işyerinde çalışan ve bir süre sevgili olan ancak daha sonra ayrılan işçilerden kadın işçinin eski sevgilisi tarafından fiziki veya psikolojik açıdan korku ve çaresizlik içinde bulunmasına neden olan fiiller söz konusu olduğunda 6284 sayılı Kanun uygulama alanı bulacaktır⁹.

- 3 **Günay**, Mehmet: “6284 Sayılı Kanuna Göre Koruyucu ve Önleyici Tedbirler”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C. 1, Y. 3, S. 10, Temmuz-2012, s. 652; **Bölükbaşı**, Özge: 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Kapsamında Kadının ve Aile Bireylerinin Korunması, Yetkin Yayınları, Ankara 2015, s. 25; **Yağcıoğlu**, Ali Haydar: “6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, Özel Sayı: Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, 2017, s. 919; **Lefkur**, Hilal: Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, s. 119-120.
- 4 Şiddete uğrayan çocuğun evlatlık olması, evlilik içi ya da evlilik dışı ilişkiden dünyaya gelmesi gibi farklı hukuki statülerde bulunması da 6284 sayılı Kanun'un uygulanması bakımından önemli değildir. Bkz., **Sağroğlu**, Mehmet Şerif: Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 29.
- 5 **Bölükbaşı**, s. 29.
- 6 RG.: 18.01.2013, S.: 28532.
- 7 **Bölükbaşı**, s. 30-31; **Yağcıoğlu**, s. 928; **Lefkur**, s. 119.
- 8 **Doğan**, Recep: “Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak, İsrarlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu”, Ankara Barosu Dergisi, 2014/2, s. 140.
- 9 İngiliz Adalet Bakanlığı'nın savcılar için hazırladığı uygulama talimatında, mağdurun faille karşılaşmamak için işyerine giderken sürekli olarak kullandığı güzergâhı değiştirmesi veya çalışma saatlerini değiştirmesi hallerinde, mağdurun günlük faaliyetlerinin, failin eylemleri sebebiyle esaslı bir biçimde etkilendiğinin ve mağdurun günlük faaliyetlerini yerine getirmede ciddi bir güçlük çektiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. http://www.cps.gov.uk/legal/s_to_u/stalking_and_harassment, (ET.: 05.04.2020).

6284 sayılı Kanun şiddete uğrayan ve uğrama tehlikesi olan herkesi kapsadığı için iş yaşamında da uygulanabilir. İşçilerin de çalışma hayatında şiddet ile karşılaşmaları mümkündür. Çalışma hayatında karşılaşılan fiziksel ve psikolojik şiddeti kapsayan bir üst kavram olan “işyeri şiddeti”¹⁰, çalışan kişinin işi ile ilgili durumlar kapsamında, kişi veya kişiler tarafından tehdit edildiği, zarar gördüğü veya yaralandığı olay, hareket ve davranışı ifade etmektedir¹¹. İş hukukunda tanımlanan psikolojik şiddet ile 6284 sayılı Kanun’da düzenlenen psikolojik şiddet farklıdır. Zira 6284 sayılı Kanun’a göre, “psikolojik şiddetin varlığı”ndan söz edebilmek için eylemlerin sistematik ve uzun vadede devam etmesi gibi bir koşul bulunmamaktadır. Bu sebeple, bir eylemden dolayı zarar veya acı çekme ihtimalinin bulunması, şiddetin meydana gelmesi için yeterli sayılmaktadır. Bu kapsamda şiddete karşı daha hızlı ve etkin bir koruma sağlanması isteniyorsa, 6284 sayılı Kanun hükümlerine başvurulması 4857 sayılı İş Kanunu¹² hükümlerine başvurulmasından çok daha avantajlı olacaktır¹³. Ayrıca belirtmek gerekir ki, İş Kanunu’nda, işyerinde yaşanan veya yaşanması muhtemel psikolojik ve fiziksel şiddete yönelik olarak herhangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu çerçevesinde gerek fiziksel gerekse psikolojik şiddete yönelik olarak önleyici veya tazmin edici hükümlerin düzenlenmemesi gerekse cinsel tacize karşı çok sınırlı bir koruma sağlanması nedeniyle var olan eksiklikler Türk Ceza Kanunu¹⁴ ve Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun gibi diğer kanunlara başvurularak giderilebilir¹⁵. Ancak belirtmek gerekir ki, 6284 sayılı Kanun “ailenin korunmasını” ve “kadına” karşı şiddetin önlenmesini amaçlamaktadır. Bu anlamda, çalışma hayatında gerçekleşen bir şiddetin 6284 sayılı Kanun kapsamında kabul edilebilmesi için işyerinde kadına ya da aynı işyerinde çalışan aile bireylerinin birbirlerine karşı yöneltilmesi ya da tek taraflı ısrarlı takip mağduru olunması gerekir. Ancak böyle bir durumda bu Kanun’da düzenlenen tedbirler uygulama alanı bulabilecektir.

II. KANUNDA DÜZENLENEN TEDBİRLER

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’da koruyucu ve önleyici tedbirlere yer verilmiştir. Hâkim tarafından verilebilecek koruyucu tedbir kararları 6284 sayılı Kanun’un 4. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işyerinin değiştirilmesi, kişinin

10 İşyeri şiddeti genel olarak iki biçimde sınıflandırılabilir; fiziksel şiddet ve psikolojik şiddet. Bu sınıflandırma şiddet uygulanırken kullanılan güç biçimine göre yapıldığından, fiziksel şiddet cinsel şiddeti de içerecek şekilde ele alınır. Bkz., **International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organization, Public Services International Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector: Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector**, Geneva 2002, s. 3.

11 Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon, International Labour Organization Sectoral Activities Programme, MEVSW/2003/11, Cenevre, 2003, s. 4; İşyerindeki şiddet, mağdurun sağlığını bozacak şekilde ciddi ve yakın tehlike taşıyorsa çalışan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 13. maddesine göre çalışmaktan kaçınabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz., **Erkanlı Başbüyük**, Betül: İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 169-211.

12 RG.: 10.06.2003, S.: 25134.

13 **Tiryakioğlu**, Emine Feyza: Türk Hukukunda Kadının Şiddete Karşı Korunması ve Devletin Pozitif Yükümlülükleri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2015, s. 118.

14 RG.: 12.10.2014, S.: 25611.

15 **Tiryakioğlu**, s. 126.

evli olması hâlinde müşterek yerleşim yerinden ayrı yerleşim yeri belirlenmesi, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu'ndaki şartların varlığı hâlinde ve korunan kişinin talebi üzerine tapu kütüğüne aile konutu şerhi konulması, korunan kişi bakımından hayatî tehlikenin bulunması ve bu tehlikenin önlenmesi için diğer tedbirlerin yeterli olmayacağına anlaşılması hâlinde ve ilgilinin aydınlatılmış rızasına dayalı olarak 27/12/2007 tarihli ve 5726 sayılı Tanık Koruma Kanunu hükümlerine göre kimlik ve ilgili diğer bilgi ve belgelerinin değiştirilmesi koruyucu tedbir olarak sayılmıştır.

Aynı Kanun'un 5. maddesinde ise hâkim tarafından verilecek önleyici tedbir kararlarına yer verilmiştir. Bunlar, şiddet uygulayanların şiddet mağduruna yönelik olarak şiddet tehdidi, hakaret, aşağılama veya küçük düşürmeyi içeren söz ve davranışlarda bulunmaması, müşterek konuttan veya bulunduğu yerden derhâl uzaklaştırılması ve müşterek konutun korunan kişiye tahsis edilmesi, korunan kişilere, bu kişilerin buldukları konuta, okula ve işyerine yaklaşmaması, çocuklarla ilgili daha önce verilmiş bir kişisel ilişki kurma kararı varsa, kişisel ilişkinin refakatçi eşliğinde yapılması, kişisel ilişkinin sınırlanması ya da tümüyle kaldırılması, gerekli görülmesi hâlinde korunan kişinin, şiddete uğramamış olsa bile yakınlarına, tanıklarına ve kişisel ilişki kurulmasına ilişkin hâller saklı kalmak üzere çocuklarına yaklaşmaması, korunan kişinin şahsi eşyalarına ve ev eşyalarına zarar vermemesi, korunan kişiyi iletişim araçlarıyla veya sair surette rahatsız etmemesi, bulundurulması veya taşınmasına kanunen izin verilen silahları kolluğa teslim etmesi, silah taşınması zorunlu olan bir kamu görevi ifa etse bile bu görevi nedeniyle zimmetinde bulunan silahı kurumuna teslim etmesi, korunan kişilerin buldukları yerlerde alkol ya da uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanmaması ya da bu maddelerin etkisinde iken korunan kişilere ve bunların buldukları yerlere yaklaşmaması, bağımlılığının olması hâlinde, hastaneye yatmak dâhil, muayene ve tedavisinin sağlanması, bir sağlık kuruluşuna muayene veya tedavi için başvurması ve tedavisinin sağlanması olarak sayılmıştır. Belirtmek gerekir ki, hâkim tarafından şiddet uygulayanlarla ilgili olarak önleyici tedbirlerden birine, birkaçına veya uygun görülecek benzer tedbirlere karar verilebilir.

Bu tedbirler birer geçici hukuki koruma niteliğindedir. Bu sebeple, tedbir kararları sürekli sonuç doğuran nihai nitelikte kararlar değildir¹⁶. Ancak bu tedbir kararları, zorlayıcı ve bağlayıcı niteliktedir. Şunu da belirtmek gerekir ki, Kanunda yer alan geçici hukuki koruma niteliğinde olan tedbirler Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda¹⁷ ve Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK)¹⁸ yer alan geçici hukuki koruma niteliğindeki tedbirlerinden farklı özelliklere sahiptir¹⁹. 6284 sayılı Kanun'da yer alan tedbirleri diğer geçici hukuki koruma niteliğindeki tedbirlerden ayıran en önemli fonksiyonel farklılık, bu Kanun'da düzenlenen tedbirlerin işin aciliyeti sebebiyle etkin ve seri şekilde uygulanabilmesi mümkünken,

16 **Günay**, s. 651; **Akçaal**, Mehmet: "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi", Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S. 2, Aralık 2013, s. 198.

17 RG.: 04.02.2011, S.: 27836.

18 RG.: 04.02.2011, S.: 27836.

19 Bkz., **Tıgılı**, Hüseyin: "Ailenin Korunmasına Dair Kanun'da Yer Alan Tedbirler ve Bunların Uygulanması", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y. 2, C. 1, S. 5, Nisan-2011, s. 506-507; **Günay**, s. 650; **Yağcıoğlu**, s. 930.

diğer kanunlarda yer alan tedbirlerin aynı sürat ve çabukluk içinde icraya konulmasının her zaman söz konusu olmamasıdır²⁰.

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği'nde, koruyucu ve önleyici tedbirlerin tanımı yapılmıştır. Yönetmelikteki düzenlemeye göre, her iki tedbir kararına da olayın niteliği dikkate alınarak karar verilmekle birlikte koruyucu tedbir kararı, korunan kişi; önleyici tedbir kararıysa şiddet uygulayan ya da uygulama tehlikesi bulunan kişi hakkında hükmedilebilen tedbirlerdendir (Uyg. Yön. md. 3/1-p). *Koruyucu tedbir kararları*, Kanun kapsamında olan ve şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi olan kişilerin korunması amacıyla verilir²¹. *Önleyici tedbir kararları* ise, şiddet uygulayan kişinin şiddet uygulamaya yönelik davranışlarını önlemek ya da şiddetin tekrarlanmasını engellemek amacıyla verilir²².

Önleyici tedbirlere hâkim tarafından karar verilirken, koruyucu tedbirlere hâkimin yanı sıra mülki amir ve sınırlı hâllerde kolluk amiri karar verebilir. Kolluk amiri verdiği kararı mülki amirin onayına sunar (6284 s. K. md. 3/2)²³. Hâkim, bir veya birden fazla önleyici tedbir kararı alabilir.

Kanunda yer alan düzenlemeye göre, koruyucu tedbir kararı verilebilmesi için, şiddetin uygulandığı hususunda delil veya belge aranmaz. Önleyici tedbir kararı, geciktirilmeksizin verilir. Bu kararın verilmesi, bu Kanun'un amacını gerçekleştirmeyi tehlikeye sokabilecek şekilde geciktirilemez (6284 s. K. md. 8/3). Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, Kanunda önleyici tedbir kararları için delil veya belge aranıp aranmayacağına ilişkin herhangi bir hüküm getirilmemiş; sadece geciktirilmeksizin bu kararların alınacağı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme öğretide tartışılmıştır.

Bir görüşe göre, önleyici tedbir kararlarının şiddet uyguladığı iddia edilen kişinin kişilik haklarına yoğun bir müdahale içermesi nedeni ile bu tedbire hükmedilebilmesi için delil aranmayacağı açıkça yazılmamıştır²⁴.

Bir başka görüşe göre, önleyici tedbir kararları kişi hak ve özgürlükleriyle ilgili önemli sınırlamalar yarattığından ve kötüye kullanılmaya müsait olduğundan, bu tür bir kararın verilebilmesi için

20 Yağcıoğlu, s. 931.

21 Uğur, s. 349; Kahveci, Nalan: "6284 Sayılı Kanun Kapsamında Tedbir Kararları", Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013, Ankara 2013, s. 455. Lefkur, s.123; Kaya Kızılırmak, Cansu: "İstanbul Sözleşmesi'nin Genel İlkeleri Işığında 6284 Sayılı Kanun'un 4. Maddesi Uyarınca Hakim Tarafından Verilebilecek Koruyucu Tedbirler", 40(2), 2020, s. 642. 6284 sayılı Kanun'un 3. maddesinde mülki amir ve kolluk kuvveti tarafından, 4. maddesinde hâkim tarafından verilebilecek koruyucu tedbirler düzenlenmektedir.

22 Uğur, s. 351; Kahveci, s. 455; Lefkur, s. 126. 6284 sayılı Kanun'un 5. maddesinde hâkim tarafından verilecek önleyici tedbir kararları yer almaktadır.

23 "Gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde birinci fıkranın (a) ve (ç) bentlerinde yer alan tedbirler, ilgili kolluk amirlerince de alınabilir. Kolluk amiri evraki en geç kararın alındığı tarihi takip eden ilk işgünü içinde mülki amirin onayına sunar. Mülki amir tarafından kırk sekiz saat içinde onaylanmayan tedbirler kendiliğinden kalkar (6284 s. K. md. 3/2)".

24 Ercişkun Şenol, Kübra: "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Üzerine Bir İnceleme", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y.7, S.13, Haziran 2019, s. 440.

şiddet uygulandığı hususunda delil gösterilmesi gerekir²⁵. Ancak bu durum, kararın verilmesini geciktirmeye yönelik bir sonuç doğurmamalıdır²⁶.

Başka bir görüş tarafından, koruyucu tedbir kararları için delil aranmayacağı açıkça yazılmışken önleyici tedbir kararları için bunun yazılmamış olması nedeniyle, hâkimler tarafından delil aranacağı şeklinde yorumlanarak delil ibraz edilmeyen önleyici tedbir kararları taleplerinin reddedildiği, oysaki her olayın kendi içinde değerlendirilmesi ve somut olaya göre delil olmasa da önleyici tedbire karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir²⁷.

Kanaatimizce, önleyici tedbir kararı verilebilmesi için kesin deliller aranmamalıdır. Şiddetin veya şiddet tehlikesinin varlığına işaret eden emarelerin bulunması yeterli kabul edilmelidir²⁸.

Tedbir kararlarının yerine getirilmesinden ilgili kamu kurumları, şiddete uğrayan ve/veya şiddet uygulayan kişinin işçi olması durumunda ise özel sektör işverenleri sorumludur. Bazı durumlarda kararın uygulanmasında işverenlerin bir sorumluluğu olmamasına rağmen tedbir kararının çalışma hayatı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Biz bu çalışmada, 6284 sayılı Kanun'da yer alan tedbirlerden sadece çalışma hayatı üzerinde etkisi bulunanları incelemeye çalışacağız.

III. KANUNDA DÜZENLENEN ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TEDBİRLER VE ETKİLERİ

A. İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

1. Genel Olarak

6284 sayılı Kanun'un 4. maddesinde hâkim tarafından verilecek koruyucu tedbir kararları düzenlenmektedir. Maddenin 1 fıkrasının a bendi ile "işyerinin değiştirilmesi" hâkim tarafından verilebilecek bir koruyucu tedbir kararı olarak düzenlenmiştir. Bu tedbirin uygulanması için şiddetin gerçekleşmiş olması gerekmez. Bu sebeple, şiddete uğrayan ya da uğrama ihtimali olan kişiler bakımından bu tedbire karar verilebilecektir. Zira Kanunun amaçlarından biri de şiddet gerçekleşmeden önce önlenmesidir. Şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kişiler çalışıyorlar ise, hâkim, bu kişilerin şiddetten korunması amacıyla işyerinin değiştirilmesine karar verebilir. Şiddet uygulayan kişi, mağduru baskı altında tutmak, denetlemek, korkutmak, tehdit etmek için telefon, e-posta ve diğer yolları kullanarak veya doğrudan ziyaret yoluyla mağduru rahatsız

25 Ceylan, Ebru: "Türk Hukukunda Aile İçi Şiddet ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesiyle İlgili Yeni Düzenlemeler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2013/109, s. 36; Bacaksız, Pınar: "6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunu Kapsamında Kadını Korunması", Ceza Hukukunda Kadının Şiddete Karşı Korunması (Editör: Nur Centel), On iki Levha Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 26; Sağıroğlu, s. 93; Bölükbaşı, s. 134-135; ayrıca bkz., Kaya Kızılırmak, s. 639-640.

26 Bacaksız, s. 26.

27 Kırbaş Caniklioğlu, Seher: "Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesine Dair Ulusal ve Uluslararası Mevzuat (İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı Kanun)", Ankara Barosu Dergisi, 2015/3, s. 373.

28 Aynı yönde bkz., Öztürk, s.18; Uğur, s. 352; Ceylan, s. 44.

ederek şiddet uygulayabilmektedir²⁹. Böyle bir durumda Kanunda, hâkimin, kişinin muhtemel bir şiddete uğramasının ya da daha evvel gerçekleşen şiddet eyleminin tekrarlanması engellenmesi amacıyla işyerinin değiştirilmesi tedbirine karar verebileceği düzenlenmiştir (6284 s. K. md. 4/1-a). Yönetmelikte, korunan kişinin tabi olduğu mevzuat hükümlerine göre bu tedbire karar verileceği belirtilmiştir (Uyg. Yön. md. 13/1).

Bu tedbir sayesinde, mağdur şiddetten korunmuş olacak ve bunun yanı sıra mesleki yaşamının olumsuz etkilenmesinin, çalışma verimliliğinin düşmesinin, işveren veya çalışma arkadaşlarıyla sorun yaşamasının, işten çıkmasının ya da çıkarılmasının önüne geçilmiş olacaktır³⁰. Korunan kişinin işçi, memur veya serbest meslek sahibi olması bu tedbire karar verilmesi açısından herhangi bir önem arz etmemektedir³¹. Ayrıca belirtmek gerekir ki, korunan kişinin kadın veya erkek olması da önemli değildir.

6284 sayılı Kanun'da da belirtildiği üzere, bir kişi delil veya belge göstermeksizin şiddete uğrayabileceğini nedenleriyle açıkladığı zaman Kanunda yer alan koruyucu tedbirlerden biri olan işyerinin değiştirilmesi tedbirinden yararlanabiliyor olması gerekirken, uygulamada kimi zaman görüldüğü şekli ile delilleriyle ve belgeleri ile bunu ortaya koyan ve haklı talebi olan kadının Kanunda yer alan bu tedbirden mahkemece yararlandırılmaması kabul edilebilir değildir.

Aynı işyerinde çalışan işçilerden birinin kadın işçiye karşı fiziksel ve/veya psikolojik bir şiddet uygulaması söz konusu ise şiddete uğrayan kadın, 6284 sayılı Kanun'da yer alan koruyucu ve önleyici tedbirlerden yararlanmak için hâkime başvurabilir. Hâkim, böyle bir durumda şiddet uygulayan kişinin işyerinin değiştirilmesine karar verebilecektir. Kararı herhangi bir şekilde öğrenen işveren bu koruyucu tedbir kararını uygulayarak korunan kişinin işyerini değiştirir ve aynı zamanda duruma uygun şekilde şiddet uygulayan kişinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. md. 25/II-b, c, d).

Bu koruyucu tedbirin uygulanması ile birlikte mağdurun şiddetten korunmasının yanı sıra mesleki yaşamının ve kariyerinin olumsuz etkilenmesi, çalışma verimliliğinin düşmesi, işveren ve çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşanması, işten çıkması veya çıkarılması gibi olumsuz sonuçların³² da önüne geçilmiş olunacaktır³³.

29 **Bakırcı**, Kadriye: "Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçları ile Müdahale Edilebilir Mi?", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, s. 113-114.

30 **Bakırcı**, s. 113; **Günay**, Mehmet: "6284 Sayılı Kanuna Göre Koruyucu ve Önleyici Tedbirler", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y. 3, C. 1, S. 10, Temmuz-2012, s. 657; **Şahin**, Cihan: "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanununda Düzenlenen Koruyucu ve Önleyici Tedbirler", Yargıtay Dergisi, C. 39, S. 1-2, 2013, s. 78.

31 **Sağiroğlu**, s. 87.

32 **Bakırcı**, Kadriye: İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Yasa Yayınları, İstanbul 2000, s. 31; "Aile içinde şiddetin mağdurun yalnızca özel yaşamını etkilemesi fakat çalışma yaşamını etkilememesi, işyerine yansımaması olanaklı değildir. Şiddete maruz kalan kadının sık sık hastalanması sonucu devamsızlık yapması, işe geç gelmesi, işine yoğunlaşmakta güçlük çekmesi, verimliliğinin düşmesi, iş kazası geçirmesi, işvereni ve çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşaması sonucu işyerinde çalışma barışının bozulması, işten çıkması veya çıkarılması, kariyerinden vazgeçmesi kaçınılmazdır." Bkz., **Bakırcı**, s. 113-114.

33 **Günay**, s. 657.

Öğretide, somut olayın özellikleri dikkate alınarak, gerektiğinde “*şiddet uygulayan*”ın işyerinin değiştirilmesine de karar verilebileceği belirtilmiştir³⁴. Buna karşılık, Kanunda ve ilgili yönetmelikte bu koruma tedbirinin bu Kanun kapsamında korunan kişilerle ilgili olduğu açıkça düzenlenmiştir (6284 s. K md. 4/1, Uyg. Yön. md. 13/1-2). Kaldı ki, kanaatimizce şiddet uygulayan kişinin işyerinin değiştirilmesi mağdurun tam olarak korunmasını sağlamayabilir. Zira şiddet uygulayan kişinin, mağdurun iş adresini bilmesi mümkündür. Bu nedenle mağdurun işyerini bilen kişi, çeşitli yöntemlerle mağdura şiddet uygulamaya devam edebilecektir. Oysaki, mağdurun işyerinin değiştirilmesine karar verilmesi durumunda bu kararın yerine getirilmesi gizli olarak³⁵ yapılacağı için mağdura şiddet uygulanması bu gizlilik çerçevesinde engellenebilir.

Bir görüşe göre bu tedbir, şiddet uygulayanla mağdurun aynı işyerinde çalışması hâlinde söz konusu olabilecektir³⁶. Şiddet uygulayan kişinin, mağdurun iş adresini bilmesi durumunda, mağduru rahatsız etmesi korunan kişi ile şiddet uygulayan kişi aynı işyerinde çalışmıyor olsa bile söz konusu olabilir. Bu nedenle kanaatimizce, hâkim tarafından şiddet uygulayan ile mağdur aynı işyerinde çalışmasa bile mağdurun işyerinin değiştirilmesine karar verilebilecektir³⁷. Böylelikle mağdurun kendi işyerinde şiddete maruz kalınmasının önüne geçilebilecektir.

Daha önce de belirttiğimiz üzere, 6284 sayılı Kanun’un 8. maddesinde, koruyucu tedbir kararlarının “*delil ve belge aranmaksızın*”, önleyici tedbir kararlarının ise “*geciktirilmeksizin*” verilebileceği düzenlenmiştir. Bunun tam tersinin olması gerektiği, yani “*koruyucu tedbir kararları geciktirilmeksizin, önleyici tedbir kararlarının ise delil belge aranmaksızın verilebileceği*” ifadesinin daha uygun olacağı hâkimlerce değerlendirilmektedir. Zira işyeri değişikliğine karar verebilmek için önce birtakım araştırmalar yapılması gerekebilir. Örneğin, mağdurun talebi ile memuriyette başka bir şehre tayin sureti ile işyeri değişikliği yapıldığında, gidilecek yerde uygun kadro olmadığı durumlarda sorun yaşanabilmektedir. Başka bir örnek verecek olursak, zaten işçi çıkarmak isteyen özel sektör işvereni, kadın işçinin eşinin işyerine gelip çıkardığı huzursuzluğu ileri sürerek mağdur kadının işyerini değiştirmek yerine iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmekte ve bu durum kadın işçi bakımından ikinci bir mağduriyete neden olmaktadır. Tali mağduriyetlere sebep olmamak için bu tür durumlarda öncelikle mahkeme tarafından araştırma yapılması daha sağlıklı olacaktır³⁸.

2. Aile Mahkemesi Tarafından Verilen İşyerinin Değiştirilmesi Kararının Uygulanması

a. Genel Olarak Kararın Uygulanması

Hâkim tarafından, korunan kişinin tabi olduğu ilgili mevzuat hükümlerine göre, kişinin talebinin bulunması hâlinde veya onay alınmak suretiyle, mağdurun işyerinin, hâlihazırda işyerinin bulunduğu

34 Öztürk, s. 12.

35 Bu tedbiri yerine getirecek birim veya kişi gizlilik ilkesi ile hareket etmelidir. Aksi hâlde şiddet uygulayanın, mağdurun yeni işyeri bilgilerini öğrenmesi durumunda bu yöndeki tedbirin alınmasındaki amaç ortadan kalkmış olacaktır. Bkz., Günay, s. 680.

36 Öztürk, s. 12.

37 Aynı yönde görüş için bkz., Kaya Kızılırmak, s. 643.

38 Aile İçi ve Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Kongre Sonuç Raporu, Polis Akademisi Yayınları, Ankara 2018, s. 49-50.

il içinde ya da il dışında değiştirilmesine karar verilebilir (Uyg. Yön. md. 13/1). Örneğin, korunan kişinin memur olması hâlinde hâkim, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu³⁹ ve Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik⁴⁰ ve varsa kişiyi istihdam eden kurumların bağlı bulunduğu bakanlıklarca çıkarılan yer değiştirme yönetmelikleri hükümlerine⁴¹ uygun olarak karar vermelidir⁴².

İşyerinin değiştirilmesine ilişkin tedbir kararı, hâkim tarafından korunan kişi bakımından en uygun koşullar göz önüne alınarak yerine getirilmek üzere korunan kişinin işyerine tebliğ edilir (Uyg. Yön. md. 13/2). Karar, yetkili kurum veya kişi tarafından yerine getirilmelidir (Uyg. Yön. md. 13/3). Örneğin, şiddet mağdurunun işçi olması durumunda işveren tarafından, devlet memuru olması durumunda atamaya yetkili amir tarafından tedbir kararının gereği icra edilecektir. Kararın amacını ortadan kaldırmamak için söz konusu yetkili kişi ve kurumların gizlilik içinde hareket etmesi şarttır⁴³. Zira şiddet uygulayanın, mağdurun yeni işyeri bilgilerini öğrenmesi durumunda bu yöndeki tedbirin alınmasındaki amaç ortadan kalkmış olacaktır⁴⁴. İşyeri değiştirilmesine dair tedbir kararının kaldırılması hâlinde de karar işyerine tebliğ edilir (Uyg. Yön. md. 13/3).

Hâkim tarafından işyeri değişikliğine kararı verilebilmesi için işverenin birden fazla işyerinin bulunup bulunmadığı hususunun belirlenmesi özellikle kamu işverenleri ve birden fazla işyeri olduğu bilinen özel sektör işverenleri dışında kalan diğer işverenler tarafından kararın uygulanabilirliğini etkilemektedir. 6284 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 3. fıkrasına göre, koruyucu tedbir kararının verilebilmesi için şiddetin uygulandığı hususunda delil veya belge aranmamaktadır. Bu hüküm gereğince kanaatimizce hâkim bu koruma tedbirine ilişkin karar vermeden önce işverenin birden fazla işyerinin olup olmadığı konusunda tereddüt bulunması hâlinde bir araştırma faaliyetine girebilir. Ancak bu araştırma faaliyeti, kararın alınmasını hiçbir şekilde geciktirmemeli ve gizliliği ortadan kaldırmamalıdır. Bu anlamda, bu koruma tedbiri kararı verilmeden önce en azından tedbir talebinde bulunan kişinin görüşü alınabilir. Zira mevcut düzenleme nedeniyle, bu araştırma yapılmadan verilen işyeri değişikliği kararının uygulanabilirliğinin söz konusu olmadığı durumlarda karar ile ulaşılmak istenen amaç elde edilemeyecektir. Bu nedenle Kanun'da sadece işyeri değişikliğine ilişkin bir koruma tedbirinin yer alması, kadının ya da aile bireylerinin korunmasını etkin bir şekilde sağlamamaktadır.

Diğer taraftan 6284 sayılı Kanun'da, yetkili merci ya da kişinin işyeri değiştirme tedbirini icra etmemesi veya edememesi durumunda nasıl bir yaptırımın söz konusu olacağı düzenlenmemiştir⁴⁵.

39 RG.: 23.07.1965, S.: 12056.

40 RG.: 25.06.1983, S.: 18088.

41 Örneğin, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, md. 17/2'ye göre, "8/3/2012 tarihli ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca hakkında adli makamlarca iş yerinin değiştirilmesine ilişkin koruyucu tedbir kararı alınan personelin atama talebi, bulunduğu bölgenin zorunlu çalışma süresini tamamlamışsa bir üst bölge veya alt bölgelerde bir yere, tamamlamamışsa bölge içerisinde veya bulunduğu il içerisinde başka bir yere atanmak üzere değerlendirilir."

42 Bölükbaşı, s. 130.

43 Günay, s. 680.

44 Günay, s. 680.

45 Günay, s. 679-680; Özer, Hatice Duygu: "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

Kanaatimizce, hükmün etkili koruma getirmesi için tedbir kararının ilgilisi tarafından yerine getirilmemesinin/getirilememesinin sonuçlarının neler olacağı Kanunda ayrıca düzenlenmelidir. Bu anlamda, örneğin, işverenin başka bir işyeri olmaması nedeni ile işyeri değişikliğine ilişkin tedbir kararını uygulayamaması durumunda işveren tarafından mağdurun uzaktan çalışma yapmasına imkân sağlanması, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM) desteği ile alternatif işyeri bulunması (6284 s. K. md.14/2) ya da devlet tarafından mağdura geçici olarak mali destek sağlanması gibi alternatif çözümlere Kanunda yer verilmesi gerektiği görüşünderiz. Hâli hazırda alternatif bir çözüm öngörülmediği için işverenin tek bir işyerinin bulunduğu durumlarda bu tedbir kararının uygulanması fiilen imkânsız olduğu için “kararı uygulayamaması” bakımından işverenin herhangi bir sorumluluğu doğmayacaktır. Bu durumda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması açısından sorumluluğu ise devam etmektedir⁴⁶. Bununla birlikte, kanaatimizce, mahkeme kararını tebliğ alan işveren söz konusu tedbir kararının tarafınca uygulanmasının imkânsız olduğunu kararı alan mahkemeye bildirmelidir.

İşverenin bilerek ve isteyerek koruyucu tedbir kararını uygulamaması durumunda ise Kanunun 13. maddesinde düzenlenen zorlama hapsinin uygulanması mümkün değildir. Zira söz konusu hükümde hakkında tedbir kararı verilen şiddet uygulayan kişinin bu yaptırıma maruz kalacağı açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca, zorlama hapsi, koruyucu tedbir kararlarına aykırılık hâlinde uygulanamaz. 6284 sayılı Kanun'un 3. ve 4. maddelerinde düzenlenen koruyucu tedbir kararları ile niteliği gereği şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kişilerin korunması amaçlanmaktadır. Kanun'un 5. maddesindeki yükümlülükler gibi doğrudan bir yükümlülük yüklediğinden, şiddet failinin doğrudan doğruya bu kararın gereklerine aykırı davranması mümkün değildir⁴⁷. Ancak işverenin kasıtlı olarak bu tedbir kararını yerine getirmemesi durumunda hukukî ve cezaî sorumluluğunun doğacağı açıktır.

Öte yandan, mahkeme tarafından alınan tedbir kararının gereğinin işveren tarafından yerine getirilmesine rağmen yeni işyerine gitmek istemeyen çalışanın Kanunun 8. maddesinin 2. fıkrası gereğince koruma tedbirinin kaldırılmasını mahkemeden talep etmesi gereklidir. İkinci bir mahkeme kararı olmaksızın çalışanın yeni işyerine gitmemesi devamsızlık olarak değerlendirilebilecek ve buna bağlı hukuki sonuçlar söz konusu olabilecektir.

b. Konuya İlişkin Anayasa Mahkemesi'nin K.Ş. Başvurusu Kararının Değerlendirilmesi

Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelen bir uyuşmazlıkta, sınıf öğretmeni olan başvuru, boşandığı eski eşi ile aynı ilçede çalışmaktadır. Başvuru, 2015 yılının Nisan ayında boşandığı eski eşi tarafından darp edilmiş ve aynı yılın Aralık ayında bıçaklanmıştır. Başvuru 2015 yılının Nisan ayında boşanma davası açmış ve aile mahkemesinden koruma talebinde bulunmuştur. Mahkeme bu

Kapsamında Verilen Tedbir Kararlarının İş Hukukuna Yansıması”, 2. Uluslararası Kadın ve Hukuk Kongresi, C. 2, Türkiye Barolar Birliği, Ankara 2019, s. 1180.

46 İşyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması kapsamında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi gereğince işverenin hukuki sorumluluğu bulunmaktadır.

47 Bkz., Uğur, s. 355-356; Kahveci, s. 461; Yağcıoğlu, s. 955, dn. 53.

tedbirin uygulanmasına karar vermiş; sonrasında verilen kararlarla da söz konusu tedbirlerin süresi uzatılmıştır. 2016 yılında başvurusunun ve çocuğunun kimlik bilgileri ile adresinin gizlenmesine karar verilmiştir. Şiddet gören başvurucu çalıştığı yerdeki il milli eğitim müdürlüğüne başvurarak can güvenliğinden endişe etmesi sebebiyle görev yerinin değiştirilmesi talebinde bulunmuştur. Konunun iletildiği Millî Eğitim Bakanlığı, 2015 yılının Haziran ayında 6284 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, işyerinin değiştirilmesi talebine ilişkin koruyucu tedbir kararı sunulmadığından talebi reddetmiştir. Şiddet gören başvurucu, 2016 yılının Mayıs ayında aile mahkemesine başvurarak işyerinin değiştirilmesine karar verilmesini talep etmiş⁴⁸; mahkeme, işyeri değişikliği talebinin idari mahiyette olduğu gerekçesiyle bu talebi reddetmiştir. Bunun üzerine başvurusu, can güvenliğinin tehlikede olduğunu, eski eşi tarafından bıçakla yaralama dâhil birçok şiddet olayına maruz kaldığını ve işyeri değişikliği talebinin reddedilmesinin yaşam hakkı ile kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkının ihlal edildiğini ileri sürerek Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi kararında, *“Başvurucunun can güvenliğinin tehlikede olduğunu somut temellere dayalı olarak açıklayarak önce çalıştığı kuruma daha sonra yargı makamlarına iletmiş olmasına karşın, Millî Eğitim Bakanlığı ve Aile Mahkemesinin şiddet mağduru başvurucuyu korumaya yönelik tedbirleri sağlama yönündeki pozitif yükümlülüklerine uygun hareket etmedikleri anlaşılmaktadır. Bu durumda başvurusunun maddi ve manevi varlığının korunması hakkı kapsamında devlete ait pozitif yükümlülüklerin gereği gibi yerine getirildiğinden söz edilemez. Kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna, bu hakkın ihlal edildiğine, ihlalin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere karar örneğinin gönderilmesine ve başvurucuya 10 bin lira manevi tazminat ödenmesine karar verilmiştir⁴⁹.”* sonucuna ulaşmıştır. Söz konusu kararda 6284 sayılı Kanun'a, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmeliğin 14/A maddesine⁵⁰ ve Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ne (İstanbul Sözleşmesi)⁵¹ dayanılmıştır.

48 *“Başvurucu söz konusu dilekçede; boşanma davası açtığını, ancak çocukla babanın şahsi ilişki kurması kararı yerine getirilirken eşinin kendisini darp ettiğini, ölümlü tehdit ettiğini, daha sonra evinden eşyasını almaya gittiği sırada da bıçaklayarak yaraladığını belirtmiştir. Başvurucu, çalıştığı okula gitmek için her gün kullandığı güzergâhı eski eşinin de kullandığını, maaş aldığı bankanın, ilçe millî eğitim müdürlüğünün ve yaşantısını sürdürmek için ihtiyaç duyduğu yerlerin eşinin çalıştığı yere çok yakın olduğunu, bu sebeple sürekli korku içinde olduğunu ve can güvenliğinden endişe ettiğini, eşyle aynı ilçede çalışmasının mümkün olmadığını belirtmiştir.”* (K.Ş. Başvurusu, AYM 17.07.2019, 2016/14613, RG.:10.09.2019, S.: 30884, prg. 13).

49 AYM 17.07.2019, 2016/14613, RG.:10.09.2019, S.: 30884.

50 *“Memurun can güvenliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmesi için; kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarından birinin bulunduğu yerde kalmasının can güvenliğini tehdit altında bırakacağından adli veya mülki idare makamlarından alınacak belgeyle belgelendirmesi gerekir. Can güvenliği mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değişikliğinde memur; aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir. 8/3/2012 tarihli ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca hakkında adli makamlarca işyerinin değiştirilmesine ilişkin koruyucu tedbir kararı alınan memur, aynı hizmet bölgesi içindeki başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir.”* (K.Ş. Başvurusu, prg. 23).

51 RG.: 08.02.2012, S.: 28227.

Anayasa Mahkemesi kararında da belirtildiği üzere temel haklar yönünden devletin etkili bir hukuk sistemi kurma yönünde pozitif yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu çerçevede kararda da “*Kanun koyucu tarafından ailenin korunması ve kadına karşı şiddetin önlenmesi için etkili ve süratli bir yöntem izlenmesi, şiddete maruz kalan veya uğrama tehlikesi altında olan kişinin gecikmeksizin korunması amacıyla Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle (bkz. § 24) belirlenen standartlara uygun olarak 6284 sayılı Kanun hükümleri ihdas edilerek yürürlüğe konulmuştur. 6284 sayılı Kanun kapsamında şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esaslar ile yaptırımların düzenlendiği görülmektedir. Buna göre devletin koruma yükümlülüğü çerçevesinde gerekli yasal altyapının oluşturulduğu ve şiddete uğrayanların veya şiddete uğrama tehlikesi bulunanların korunması yönünden kurulan hukuk sisteminin yetersiz olmadığı anlaşılmaktadır (benzer yöndeki değerlendirmeler için bkz. Semra Özel Üner, § 39; A.Z.Ö., § 76; Ö.T., § 32).*” tespiti yapılmıştır.

Başvuru konusu olayda 6284 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrası ve 10. maddesinin 7. fıkrasında şiddet mağdurunun işyerinin tedbiren değiştirilebileceğine dair açık hükümler bulunmasına ve başvurucunun aile mahkemelerinin konuya dair emsal kararlarını sunmasına karşın İzmir 7. Aile Mahkemesi tarafından talebin idari mahiyette olduğu belirtilerek, talep reddedilmiştir. Başvurucuya boşandığı eski eşi tarafından yöneltilen davranışlar dikkate alınarak ilk derece mahkemesi tarafından başvurucunun içinde bulunduğu ciddi can güvenliği risklerine dair hiçbir somut açıklama, değerlendirme ve gerekçe ortaya konulmadığı anlaşılmıştır. Buna göre, Anayasa Mahkemesi tarafından karardaki gerekçelerin başvurucunun maddi ve manevi varlığının korunması hakkı bağlamında ilgili ve yeterli olmadığı sonucuna varılmıştır. Başvurucunun can güvenliğinin tehlikede olduğunu somut temellere dayalı olarak açıklayarak önce çalıştığı kuruma daha sonra da yargı makamlarına iletmış olmasına karşın, Millî Eğitim Bakanlığı ve İzmir 7. Aile Mahkemesi'nin şiddet mağduru başvurucuyu korumaya yönelik tedbirleri sağlama yönündeki pozitif yükümlülüklerine uygun hareket etmedikleri ifade edilmiştir. Anayasa Mahkeme sonuç itibarıyla, bizce de isabetli olarak, başvurucunun maddi ve manevi varlığının korunması hakkı kapsamında devlete ait pozitif yükümlülüklerin gereği gibi yerine getirilmediğini belirterek, Anayasa'nın 17. maddesinde koruma altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

3. İşyerinin Değiştirilmesine Yönelik Koruyucu Tedbir Kararının Özellikleri

Aile mahkemesi hâkimi, mülki amir veya kolluk amiri, şiddetin uygulandığına dair delil ve belge aramadan Kanunda kendilerine tanınan koruyucu tedbirlere hükmedebilecektir (6284 s. K., md.8/3, md. 3/2). Daha önce de belirttiğimiz gibi bu tedbir kararlarının verilebilmesi için mağdurun iddiası yeterlidir ve herhangi bir delil ve belge aranmamaktadır. Hatta afaki ve soyut iddialar içeren bir dilekçe veya beyan bile yeterlidir⁵². Bu tedbir kararları, şiddet uygulayan kişi dinlenmeden ve deliller toplanmadan bile verilebilir⁵³. Hâkim bazı durumlarda hiçbir belge ve delil olmadan tedbir kararı verebileceği gibi, soyut bir iddia karşısında tedbir kararı da vermeyebilecektir. Ancak konunun

52 Yağcıoğlu, s. 947; Şenol, s. 436.

53 Öztürk, s. 13.

hassasiyeti göz önünde bulundurularak hâkim tarafından şiddet ihtimali konusunda en küçük bir olasılık bulunması hâlinde uygun tedbir kararına hükmedilmelidir⁵⁴. Bu nedenle tedbir kararlarının kötüye kullanılması mümkündür⁵⁵. Bu kötüye kullanmanın önüne geçmek de mahkemelerin görevidir⁵⁶. Örneğin, bulunduğu ilden tayinini isteyen ama bir türlü bunu gerçekleştiremeyen kadın memur ya da çalıştığı işyerindeki ortamı sevmeyen işverenden işyeri değişikliği talebine olumlu cevap alamayan bir işçi, bu tedbirleri, taleplerinin gerçekleşmesine aracı kılmaya çalışabilecektir. Bu durumda, söz konusu kişiler tarafından bu tedbir kararları kötüye kullanılmış ve şiddet uyguladığı ya da uygulama ihtimali bulunduğu iddia edilen kişiler de mağdur edilmiş olacaktır. Bu sebeplerle, hükmün kötüye kullanımını önlemek amacıyla, hâkimler somut olayı değerlendirmelidir. Bunun dışında söz konusu kötüye kullanma devlet memuru tarafından gerçekleştirilmiş ise hakkında disiplin soruşturması açılabilir (657 s. K. 125/B-d, C-1). Bu durum ayrıca TCK'nın 288. maddesi⁵⁷ anlamında bir suçtur. Gerçeğe aykırı şekilde işyeri değişikliği tedbir talebinde bulunan işçinin iş sözleşmesinin ise işveren tarafından doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışta bulunması nedeniyle haklı nedenle feshedilebileceği görüşündeyiz (İş K. md. 25/II-a).

4. Aile Mahkemesinin Verdiği İşyerinin Değiştirilmesi Kararının İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında Değerlendirilmesi

İşverenin yönetim hakkı, iş hukukunun özel kaynakları arasında son sırada yer alır. İşveren, Anayasa'ya⁵⁸ (AY.), kanuna, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine aykırı olmamak kaydıyla yönetim hakkı kapsamında işçilere iş görülmesinde talimat verebilir⁵⁹. İşveren tarafından işin görülmesine ilişkin verilecek olan talimatlar, işyerinde ifa edilen işin nerede, ne zaman, nasıl, hangi sırayla yapılacağına, işin yöntemine ve tekniğine ilişkindir⁶⁰.

54 Öztürk, s. 13-14.

55 Düzenlemenin kötüye kullanılma riski olsa da çoğu şiddet olayında bir delil göstermenin güçlüğü ve ciddiye alınmayarak müdahale edilmeyen olayların bir facia ile sonuçlanması riski karşısında son derece isabetli bir düzenleme olduğu yönündeki görüş için bkz., Uğur, s. 361.

56 Öztürk, s. 13.

57 TCK md. 288 "Görülmede olan bir davada veya yapılmakta olan bir soruşturmada, hukuka aykırı bir karar vermesi veya bir işlem tesis etmesi ya da gerçeğe aykırı beyanda bulunması için, yargı görevi yapanı, bilirkişiyi veya tanığı hukuka aykırı olarak etkilemek amacıyla alenen sözlü veya yazılı beyanda bulunan kişi, elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır."

58 RG.: 09.11.1982, S.: 17863 (Mükerrer).

59 Taşkent, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 14; Süzek, Sarper: "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, (Yönetim Hakkı), s. 227; Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2019, s. 79; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Basım, İstanbul 2019, s. 264; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, LYKEION Yayınları, Ankara, 2019, s. 19.

60 Taşkent, s. 43; Süzek, Yönetim Hakkı, s. 227; Süzek, s. 79; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 263-264; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 18; Sur, Melda: "İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog", D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı: Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan, C. 21, 2019, s. 2284; Balkır, Zehra Gönül: "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlamalar", <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.2/Balkir.pdf>, (ET.: 10.04.2020), s. 199.

Kural olarak, işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında gerçekleşir ve bu değişiklik çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilebilecek nitelikteyse İş Kanunu'nun 22. maddesindeki⁶¹ esaslar dikkate alınarak uygulanabilir. Konumuz açısından önemli olan bir başka husus, aile mahkemesinin vermiş olduğu işyeri değişikliği kararının işverenin yönetim hakkına müdahale olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceğidir. Aile mahkemesi, işyeri değişikliği kararını, 6284 sayılı Kanun'un md. 4/1-a hükmüne dayanarak vermektedir. İşveren, yönetim hakkını kullanırken İş Kanunu dışındaki diğer kanunlara da uygun davranmak zorundadır. İşverenin yönetim hakkı mutlak değildir. Bu hakkı etkileyebilecek çeşitli sınırlamalar mevcuttur. Bu sınırlamalar arasında çalışanların temel hakları önemli bir yer tutmaktadır. Bu husus çağdaş dünyamızda üzerinde önemle durulan bir konudur⁶².

Anayasa'da yer alan hükümler devletin temel kuruluşları yanında kişileri de bağlamaktadır. Bu durumun sonucunda bu hükümlerin özel hukuk alanında da uygulanmaları nedeniyle, iş hukuku ve işverenin yönetim hakkını sınırlayan öğelerin başında pozitif hukuk kuralları olarak Anayasa ve kanunlar gelir⁶³. Daha önce de belirttiğimiz üzere, işverenin yönetim hakkı çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında en alt sırada yer aldığından; bu hak, kendisinden üstte yer alan tüm iş hukuku kaynakları tarafından da sınırlandırılmış ve/veya sınırlandırılabilir. İşveren, yönetim hakkının üstünde yer alan hukuk kaynaklarına aykırı bir biçimde yönetim hakkını kullanamayacak, ancak bu kaynaklarda düzenleme getirilmediği hallerde, talimat verme yetkisinden yararlanabilecektir⁶⁴.

6284 sayılı Kanun'da yer alan tedbirler, Kanun kapsamında olan kişilerin şiddete karşı korunması amacı taşır. İşyeri değişikliğine ilişkin tedbir kararı da bu niteliktedir. Bu anlamda, söz konusu tedbir ile aynı zamanda Anayasa'da yer alan kişi dokunulmazlığı, kişinin maddi ve manevi varlığı (AY. md. 17), kişi hürriyeti ve güvenliği (AY. md. 19), özel hayatın gizliliği ve korunması (AY. md. 20) ve çalışma hakkı (AY. md. 48)⁶⁵ ile Türk Borçlar Kanunu (TBK md. 412) çerçevesinde işçinin kişiliği de korunmuş olur. Kanaatimizce, hâkim tarafından 6284 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde belirtilen koruma tedbiri kararı verilmesi ile işverenin otoritesi dışında bir işyeri değişikliği gerçekleşmiş olduğundan bu durum işverenin yönetim hakkına müdahale olarak

61 İş K. md. 22, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir."

62 **Sur**, s. 2283.

63 **Balkır**, s. 201.

64 **Süzek**, s. 80-81; **Balkır**, s. 201.

65 Temel hakların yatay ilişkilerde uygulanabilirliği için bkz., **Soyer**, M. Polat: Genel İş Koşulları, İstanbul 1987, s. 164; **Poroy**, M. Akif: "Yatay İlişkilerde Pozitif Yükümlülük İnsan Haklarının Yatay İlişkilerde Geçerliliği", İstanbul Barosu Dergisi, Y. 2006, C. 80, S. 3, s. 1005 vd.; **Kılıçarslan İsfen**, Sibel: "Alman Hukuku Işığında Fikir Beyan Etme ve Yayma Temel Hakkının Kişilik Haklarına Saldırının Dolaylı Açılan Hukuk Davalarında Gözetilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, C. 1, S. 1, s. 194; **Öktem Songu**, Sezgi: "Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları", DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat SOYER'e Armağan, C:15, Özel Sayı, İzmir 2014, s. 614 vd. ve orada zikredilen yazarlar.

değerlendirilebilecektir. Ancak bu müdahale kanundan kaynaklandığı için hukuka uygundur. Zira kanun koyucu tarafından aile mahkemesi hâkimine belirli şartların gerçekleşmesi durumunda işyeri değişikliği yapılmasına karar verme yetkisi verilmiştir. Burada işverenin yönetim hakkı, normlar hiyerarşisine göre bu hakkın üzerinde yer alan Kanun hükmü ile hâkimin takdir hakkı çerçevesinde sınırlandırılmıştır.

B. KORUNAN KİŞİLERE VE BULUNDUKLARI YERLERE YAKLAŞMAMA

6284 sayılı Kanun'da çalışma hayatını etkileyen önleyici bir tedbire de yer verilmiştir. Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasına göre, hâkim tarafından, şiddet uygulayanın, korunan kişiye, konutuna, okuluna, işyerine ve korunan kişinin bulunabileceği sair yerlere yaklaşmamasına karar verilebilir (6284 s. K. md. 5/1-c, Yön. md. 17/1-c, md. 20)⁶⁶. Bu önleyici tedbir kararı, şiddet uygulayan kişi bakımından verilecektir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, şiddet uygulayan ya da uygulaması ihtimal dâhilinde olan kişi ile mağdur aynı işyerinde çalışıyorsa, hâkimin işyerine yaklaşmama kararı vermek yerine, eğer mümkünse mağdurun işyerinin değiştirilmesine karar vermesi daha uygun olacaktır. Yaklaşmama tedbirinin amacı, şiddet uygulayan kişinin şiddet mağdurunun yaşam alanına girerek güvenliğini tehdit etmesini önlemektir. Hâkimin bu tedbir kararına başvurabilmesi için kişinin şiddet uyguladığı veya uygulama tehlikesinin bulunduğu hususunda bazı olguların bulunması gereklidir⁶⁷. Örneğin, işyerine gelerek kişiyi arkadaşlarının önünde rencide etmesi bu tedbire hükmedilmesi için gerekli ve yeterli haklı nedenler arasında sayılabilecektir⁶⁸. İşçi, kendisine şiddet uygulayan hakkında işyerine yaklaşmama kararı aldırılmışsa, bu kararı çalıştığı işyerine vermeli ve durumdan işvereni haberdar etmelidir. Aksi hâlde, durumdan haberi olmayan işverenin sorumluluğu doğmayacaktır.

Öte yandan bu tedbirin çalışma hayatına etkisini iki farklı yönden ele almak gerekir: Bu anlamda da şiddet mağdurunun ve şiddet uygulayanın işçi olup olmadığına göre uygulanan tedbirin iş hukukundaki sonuçları çeşitlilik gösterebilecektir. İşyerinde çalışan diğer kişiler tarafından mağdura şiddet uygulanırsa ya da şiddet uygulayan kişinin mağdurun işyerine gelerek şiddet uygulaması söz konusu olursa, bu durumda işverenin sorumluluğu doğabilir. Zira, işveren çalışanın sağlığını ve güvenliği korumak amacıyla gerekli önlemleri almalıdır⁶⁹. Ayrıca, şiddet uygulayan kişinin mağdurun işyerine yaklaşmaması yönünde aile mahkemesi tarafından alınan bir karar varsa bu konuda bilgi sahibi olan işveren bu kararın gereğini de yapmakla yükümlüdür.

66 “Silivri Aile Mahkemesinin (Mahkeme) 28/8/2015 tarihli kararı ile başvuru hakkında – yaklaşık bir yıl birlikte yaşadığı S.E. isimli kadının şikâyeti üzerine – 6284 sayılı Kanun’un 5. maddesinin (1) numaralı fıkrasının a, c, f bentleri uyarınca beş ay süreyle geçerli olmak üzere lehine tedbir istenen S.E.ye karşı şiddete veya korkuya yönelik söz ve davranışlarda bulunmamasına, S.E.yi iletişim araçlarıyla veya sair surette rahatsız etmemesine, lehine tedbir istenenin bulunduğu konuta, okula ve işyerine yaklaşmamasına karar verilmiştir.” (Emre Türkmen Başvurusu, AYM, 04.04.2019, 2016/2100, RG.: 07.05.2019, S.: 30767, prg. 8).

67 Sağiroğlu, s. 93.

68 Biçkin, İnci: “4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun’da Düzenlenen Geçici Hukuksal Koruma Önlemleri”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 80, S. 4, 2006, s. 1455.

69 Özer, s. 1183.

Mağdur ile şiddet uygulayan kişinin aynı işyerinde çalışması durumunda, şiddet uygulayan kişinin işyerinde çalışan diğer bir işçi olan mağdura sataşması, onu rahatsız etmesi söz konusu olursa işveren şiddet uygulayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İş K. md. 25/II-d). Yine de böyle bir durumda aile mahkemesi işyerine yaklaşmama kararı da vererek şiddet mağdurunu korumaya yönelik tedbir alabilecektir.

Hakkında işyerine yaklaşmama kararı verilen işçinin işe gelmemesi durumunun iş ilişkisine etkisinin de incelenmesi gerekir. Konuya ilişkin olarak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir karara göre, *“İzmir 2. Aile Mahkemesi'nin 2013 tarihli kararı ile davacının aynı iş yerinde çalışan eşine 200 metreden fazla yaklaşmaması konusunda tedbir kararı verildiği belirtilmektedir. Tanıkların da davacının eşi ile birlikte davalı şirkette çalışmakta olduğunu, eşine yaklaşmaması konusunda mahkemece tedbir kararı verildiğini kaydetmişlerdir. Aynı iş yerinde oldukları için bu karar üzerine davacının yıllık izin kullanmak istediğini, ancak personel şefinin yıllık izin kullanmaması, 2-3 gün gidip kafasını dinlemesini söylediği ifade edilmiştir. Davacının 2 gün sonra işe geri döndüğünde işten çıkarıldığını söylediğini beyan ettiği gözetildiğine davacının bildirilen ve tutanak ile tespit olunan tarihlerde iş yerinde olmaması davacı yönünden haklı ve zorlayıcı nitelikte bir sebebe dayanmaktadır. Bu sebeple işverence yapılan feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir⁷⁰.”*

Karara konu olayda, şiddet uygulayan işçinin kendi kusuru nedeniyle işyerine yaklaşmama yönünde tedbir kararı verilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararında belirtildiği üzere yaklaşmama kararı devamsızlık için haklı ve zorlayıcı nitelikte bir sebep olarak görülemez. Bununla birlikte uzaklaştırma kararının uygulanamayacağı kadar küçük bir işyerinde çalışılması durumunda, tedbir kararını ihlal etmek istemeyen şiddet uygulayan işçinin işe gelmemesi durumunda ne olacağı ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Böyle bir durumda, iş sözleşmesinin devamsızlık nedeni ile değil; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III bendi gereğince feshedilmesi yerinde olacaktır. Ayrıca 6284 sayılı Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasında yer alan *“Bu Kanun hükümlerine göre verilen kararlara karşı tefhim veya tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde ilgililer tarafından aile mahkemesine itiraz edilebilir.”* hükmüne uygun olarak şiddet uygulayan bu gerekçe ile tedbire itiraz edebilecektir.

C. MAHKEME TARAFINDAN GEÇİCİ MADDİ YARDIM YAPILMASINA VE NAFAKAYA KARAR VERİLMESİ

6284 sayılı Kanun'da yer alan koruyucu tedbirlerden biri de diğer kanunlarda yapılacak yardımlar saklı kalmak kaydıyla⁷¹ korunan kişilere geçici maddi yardım yapılmasıdır (6284 s. K. md. 3/1-b). Şiddet mağduru olan kişinin maddi yardıma muhtaç olduğunu beyan etmesi ya da somut olayda mülk amirin böyle bir durumun varlığını tespit etmesi hâlinde bu tedbir kararı alınmalıdır. Böylece,

70 Yarg. 22. HD., 27.02.2017, 2017/5602 E., 2017/3902 K., <https://www.kararara.com>, (ET.: 14.04.2020).

71 Burada diğer kanunlarla ifade edilmek istenen 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (RG.: 10.07.1976, S.: 15642), 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ile 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'dur. (RG.: 14.06.1986, S.: 19134).

ekonomik yönden şiddet uygulayana bağlı olan ve korunan kişinin, geçiminin sağlanması için tekrar şiddet uygulayana muhtaç olması önlenmiş olacaktır⁷².

Kanun hükümlerine göre geçici maddi yardım yapılmasına karar verilmesi hâlinde, on altı yaşından büyükler için her yıl belirlenen aylık net asgari ücret tutarının otuzda birine kadar günlük ödeme yapılır. Korunan kişinin birden fazla olması hâlinde, ilave her bir kişi için bu tutarın yüzde yirmisi oranında ayrıca ödeme yapılır. Ancak, ödenecek tutar hiçbir şekilde belirlenen günlük ödeme tutarının bir buçuk katını geçemez. Korunan kişilere barınma yeri sağlanması hâlinde bu tutarlar yüzde elli oranında azaltılarak uygulanır (6284 s. K. md. 17/1).

Bu ödemeler, Bakanlık bütçesine, geçici maddi yardımlar için konulan ödenekten karşılanır. Yapılan ödemeler, şiddet uygulayandan tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde tahsil edilir. Bu şekilde tahsil edilemeyenler, 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre ilgili vergi dairesi tarafından takip ve tahsil edilir (6284 s. K. md. 17/2).

6284 sayılı Kanun'da geçici maddi yardıma hak kazanacak olan şiddet mağdurunun ekonomik durumunun ne olması gerektiğine ilişkin açık bir ifadeye yer verilmemiştir. İlgili maddede sadece şiddet mağduru olan kişinin maddi yardıma muhtaç olduğunu beyan etmesi ya da somut olayda mülki amirin böyle bir durumun varlığını tespit etmesi hâlinde, bu tedbire karar verileceği belirtilmiştir. Bu hüküm, farklı uygulamaların ortaya çıkmasına neden olabilecek niteliktedir. Bu sebeple, öğretide mağdurun ekonomik durumuna ilişkin olarak Kanunda açık bir ifade yer alması gerektiği bu sayede, şiddet mağduru olan kişinin herhangi bir gelire ya da aylığa hak kazanıp kazanmadığının araştırılmasının ya da genel sağlık sigortasında uygulanan gelir testi benzeri bir testten geçirilerek bu kişiye gerektiği miktarda geçici yardım yapılmasının uygun olacağı ifade edilmiştir⁷³. Böylelikle, şiddet mağdurlarının maddi durumlarına göre daha adil bir yardım yapılmış olacaktır⁷⁴.

6284 sayılı Kanun'da koruyucu tedbir niteliğinde olan geçici yardım dışında, hâkimin Kanunda belirtilen diğer tedbirlerle birlikte 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu⁷⁵ hükümlerine göre nafakaya karar verebileceği düzenlenmiştir. Şiddet uygulayan işçi hakkında böyle bir tedbir kararı verilmesi durumunda, nafaka alacağının işçinin ücretinden nasıl kesileceği meselesinin incelenmesi gerekir. İş Kanunu'nun 35. maddesine göre, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır. Bu hüküm nedeniyle, aile mahkemesi tarafından karar verilen nafaka alacağının hepsi, işveren tarafından işçinin ücretinden kesilebilir. Ancak aynı durum geçici maddi yardım bakımından geçerli değildir. Zira İş Kanunu'nda sadece nafaka alacağı için böyle bir istisnaya yer verilmiştir. Bu sebeple, geçici maddi yardım için yapılacak kesinti ücretin dörtte birinden fazla olmamalıdır⁷⁶.

72 Günay, s. 660.

73 Özer, s. 1178.

74 Özer, s. 1178.

75 RG.: 08.12.2001, S.:24607.

76 Özer, s. 1185. Ayrıca İş Kanunu kapsamı dışındaki işçiler için bkz., Deniz İş Kanunu (RG.: 29.04.1967, S.: 12586) md. 32,

IV. TEDBİR KARARLARINA AYKIRILIK HALİNDE UYGULANAN YAPTIRIMIN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ

Hâkim veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde kolluk amirince verilen önleyici tedbirlere, şiddet uygulayan veya uygulama ihtimali bulunan kişinin aykırı davranması zorlama hapsi yaptırımına tabi tutulmuştur. 6284 sayılı Kanun'daki düzenlemeye göre, tedbirin ihlali hâlinde, fiil başka bir suç oluştursa bile ihlal edilen tedbirin niteliğine ve aykırılığın ağırlığına göre hâkim kararıyla şiddet uygulayana üç günden on güne kadar zorlama hapsi uygulanacaktır (6284 s. K. md. 13/1).

Konumuz açısından incelenmesi gereken husus, hakkında zorlama hapsi kararı verilen kişinin işçi olması durumunda hapis süresinin iş ilişkisine etkisinin ne olacağıdır. İş Kanunu'ndaki düzenlemeye göre, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi durumunda işveren iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirilebilir (İş K. md. 25/II-g). Bununla birlikte, işçinin devamsızlığı hakkında zorlama kararı verilmesine dayandığı için bu hükme esas alınarak iş sözleşmesinin feshinin yerinde olmayacağı kanaatindeyiz. Hâkim tarafından söz konusu zorlama hapsi üç günden on güne kadar uygulanabilecektir. Zorlama hapsinin üç-yedi gün arasında bir süre olarak hükmedilmesi hâlinde fiili imkânsızlık nedeniyle işçiye iş göremediği için ücret ödenmeyecektir. Ancak taraflar arasındaki iş ilişkisi devam edecektir. Bununla birlikte zorlama hapsi kararının yedi günden fazla bir süre için verilmesi hâlinde işçinin iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un madde 25/III'e⁷⁷ göre zorlayıcı nedenle feshi söz konusu olabilecektir. Nitekim Yargıtay 9 Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararda "*Davacı işçi işyeri dışında işlenen bir suç sebebiyle kesinleşen cezanın infazı için cezaevine girmiş ve bu nedenle devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiştir. Davacı tarafından açılan bu davada ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece bildirim süresi beklenmeksizin iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle her iki tazminatın kabulüne karar verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III. maddesi ile işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması işveren tarafından derhal fesih hakkı tanımakta olup, somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesinin feshi, belirtilen madde kapsamında değerlendirilmelidir. Feshin dayandığı kanun maddesine göre davacının kıdem tazminatına hak kazandığı yönündeki kabul isabetli ise de ihbar tazminatının reddi gerekirken hüküm altına alınması hatalıdır*⁷⁸." sonucuna varmıştır.

Şiddet uygulayan ve şiddet mağdurunun aynı işyerinde çalıştığı durumlarda zorlama hapsi sonucunu doğuran ihlâl şiddet uygulayanın İş Kanunu'nun 25/II-d maddesi uyarınca sataşma olarak nitelendirilebilecek bir söz veya davranışa dayanıyorsa şiddet uygulayan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir.

⁷⁷ Türk Borçlar Kanunu md. 410.

⁷⁷ Hakkında zorlama hapsi kararı verilen kişinin gemi adamı olması durumunda iş sözleşmesi Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının b bendi gereğince haklı nedenle feshedilebilir. Aynı Kanunun 20. maddesi gereğince gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.

⁷⁸ Yarg. 9. HD., 25.04.2019, 2017/10423 E., 2019/9733 K., <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, ET.: 07.10.2020.

Öte yandan öğretide, zorlama hapsinin söz konusu olduğu durumlarda işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin feshi yerine işçiye ücretsiz izin verilmesi, yıllık izni varsa bu iznin kullandırılması ya da daha sonra telafi çalışma yaptırılması gibi alternatiflerin uygulanabileceği belirtilmiştir⁷⁹. Kanaatimizce, söz konusu durum, Kanun hükmü gereğince işverene fesih hakkı vermekle birlikte işverenin isterse işçinin iş sözleşmesini feshetmeyip iş ilişkisini devam ettirebilmek amacıyla diğer alternatif yöntemleri uygulamasına engel değildir.

SONUÇ

2012 yılında 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile önemli düzenlemeler getirilmiş ve Kanunun kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Kanunda, şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınlar, çocuklar, aile bireyleri ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerle ilgili koruyucu tedbirlere ve bu kişilere şiddet uygulayan veya şiddet uygulama ihtimali bulunan kişilerle ilgili önleyici tedbirlere yer verilmiştir. Bu tedbir kararlarından bazıları, çalışma hayatını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir.

Kanunda önemli düzenlemeler yer almakla beraber eksiklerin bulunduğu da göz ardı edilmemelidir. Örneğin, Kanun kapsamında olan kişi şiddete uğruyor ve çalışıyorsa, hâkim koruyucu tedbir niteliğinde olan işyeri değişikliğine karar verebilir. Böyle bir durumunda, işverenin bu tedbir kararını yerine getirmesi mümkün değilse ya da işveren herhangi bir haklı gerekçe olmaksızın bu tedbiri uygulamazsa, bu durumun sonuçlarının ne olacağına dair Kanunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu gibi eksiklerin giderilmesi Kanunun işlerliğini artıracak ve şiddetin önlenmesi amacı yerine getirilebilecektir.

Ayrıca unutmamak gerekir ki, Kanunlarda yer alan düzenlemeler ne kadar eksiksiz olursa olsun, Kanunun gerektiği gibi uygulanmaması, Kanun ile güdülen amaca ulaşmayı imkânsız hâle getirmektedir. Bu nedenle, hayatın her alanında şiddetin önüne geçilebilmesi için ilgili kamu veya özel kesim işverenleri ile kurum ve kuruluşların 6284 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeleri eksiksiz bir şekilde uygulaması şarttır.

KAYNAKÇA

- Aile İçi ve Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Kongre Sonuç Raporu, Polis Akademisi Yayınları, Ankara 2018.
- Akçaal**, Mehmet: "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi", Mevlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S. 2, Aralık 2013, s. 193-219.
- Bacaksız**, Pınar: "6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunu Kapsamında Kadını Korunması", Ceza Hukukunda Kadının Şiddete Karşı Korunması (Editör: Nur Centel), On iki Levha Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 13-37.
- Bakırcı**, Kadriye: "Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçları ile Müdahale Edilebilir Mi?", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, s. 111-120.

79 Özer, s. 1187.

- Balkır**, Zehra Gönül: “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlamalar”, <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/2.2/Balkir.pdf>.
- Biçkin**, İnci: “4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun’da Düzenlenen Geçici Hukuksal Koruma Önlemleri”, İstanbul Barosu Dergisi, C. 80, S. 4, 2006, s. 1449-1460.
- Bölükbaşı**, Özge: 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Kapsamında Kadının ve Aile Bireylerinin Korunması, Yetkin Yayınları, Ankara 2015.
- Ceylan**, Ebru: “Türk Hukukunda Aile İçi Şiddet ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesiyle İlgili Yeni Düzenlemeler”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2013/109, s. 13-54.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nursen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Basım, İstanbul 2019.
- Doğan**, Recep: “Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak, Israrlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu”, Ankara Barosu Dergisi, 2014/2, s. 137-154.
- Ercoskun Şenol**, Kübra: “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Üzerine Bir İnceleme”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y.7, S.13, Haziran 2019, s. 423-459.
- Erkanlı Başbüyük**, Betül: İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- Günay**, Mehmet: “6284 Sayılı Kanuna Göre Koruyucu ve Önleyici Tedbirler”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y. 3, C. 1, S. 10, Temmuz-2012, s. 647-686. http://www.cps.gov.uk/legal/s_to_u/stalking_and_harassment <https://www.kararara.com> <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>
- International Labour Office**: International Council of Nurses, World Health Organization, Public Services International Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector: Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector, Geneva 2002.
- Kahveci**, Nalan: “6284 Sayılı Kanun Kapsamında Tedbir Kararları”, Ankara Barosu Ulusal Kongre, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedensel Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, 4-5-6 Nisan 2013, Ankara 2013, s. 451-466.
- Kaya Kızılırmak**, Cansu: “İstanbul Sözleşmesi’nin Genel İlkeleri Işığında 6284 Sayılı Kanun’un 4. Maddesi Uyarınca Hakim Tarafından Verilebilecek Koruyucu Tedbirler”, 40(2), 2020, s. 625-655.
- Kılıçarslan İsfen**, Sibel: “Alman Hukuku Işığında Fikir Beyan Etme ve Yayma Temel Hakkının Kişilik Haklarına Saldırıdan Dolayı Açılan Hukuk Davalarında Gözetilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, C. 1, S. 1, s. 193-208.
- Kırbaş Caniklioğlu**, Seher: “Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesine Dair Ulusal ve Uluslararası Mevzuat (İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı Kanun)”, Ankara Barosu Dergisi, 2015/3, s. 357-378.
- Lefkur**, Hilal: Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, LYKEION Yayınları, Ankara, 2019.
- Öktem Songu**, Sezgi: “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları”, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. M. Polat SOYER’e Armağan, C:15, Özel Sayı, İzmir, 2014, s. 609-650.
- Özer**, Hatice Duygu: “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Kapsamında Verilen Tedbir Kararlarının İş Hukukuna Yansımı”, 2. Uluslararası Kadın ve Hukuk Kongresi, C. 2, Türkiye Barolar Birliği, Ankara 2019, s. 1177-1187.
- Öztürk**, Necla: “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun Getirdiği Bazı Yenilikler ve Öneriler”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 1, 2017, s. 1-32.

- Poroy**, M. Akif: “Yatay İlişkilerde Pozitif Yükümlülük İnsan Haklarının Yatay İlişkilerde Geçerliliği”, İstanbul Barosu Dergisi, Y: 2006, C. 80, S. 3, s. 1005-1012.
- Sağiroğlu**, Mehmet Şerif: Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Legal Yayıncılık, İstanbul 2013.
- Soyer**, M. Polat: Genel İş Koşulları, İstanbul, 1987.
- Sur**, Melda: “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 21, Özel Sayı: Prof. Dr. Durmuş TEZCAN’a Armağan, 2019, s. 2281-2308.
- Süzek**, Sarper: “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kural’a Armağan, Ankara 1998, s. 225-232, (Yönetim Hakkı).
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2019.
- Şahin**, Cihan: “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanununda Düzenlenen Koruyucu ve Önleyici Tedbirler”, Yargıtay Dergisi, C. 39, S. 1-2, 2013, s. 67-94.
- Taşkent**, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.
- Tıǧlı**, Hüseyin: “Ailenin Korunmasına Dair Kanun’da Yer Alan Tedbirler ve Bunların Uygulanması”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Y. 2, C. 1, S. 5, Nisan-2011, s. 487-538.
- Tiryakioğlu**, Emine Feyza: Türk Hukukunda Kadının Şiddete Karşı Korunması ve Devletin Pozitif Yükümlülükleri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2015.
- Uğur**, Hüsamettin: “Kadın ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddete Karşı 6284 Sayılı Kanunun Getirdikleri”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi 2012/101, s. 333-366.
- Yağcıoğlu**, Ali Haydar: “6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, Özel Sayı: Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, 2017, s. 913-966.