

# İşverenin Soykırımı Destek Niteliğindeki Davranışlarının İş İlişisine Etkisi: İşçinin Haklı Fesih Hakkı Üzerine Bir İnceleme<sup>(\*)</sup>

The Impact of Employer's Conduct Supporting Genocide on Employment Relations: An Analysis of the Employee's Right to Terminate for Just Cause

Abdullah EROL<sup>(\*\*)</sup>

Abdurrahman EROL<sup>(\*\*\*)</sup>

## Öz:

İş sözleşmesinin feshi ve feshe bağlı talepler, iş hukukunun temel inceleme alanlarından biridir. Fesih sebeplerinin geçerliliği ve haklı fesih halleri, teorik ve pratik açıdan kritik önem taşımaktadır. Haklı nedenle fesih, sözleşmeyi bildirimsiz ve derhal sona erdirmeye imkân sağlamakta; özellikle işçi bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Kanun koyucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda haklı sebeple feshe dair hallerin sınırlı olmadığını öngörmüş; Yargıtay da iş ilişkisinin sürdürülmesini imkânsız kılan durumları haklı sebep saymıştır. Bu noktada, haklı fesih kurumunun yalnızca klasik iş ilişkisi uyumsuzluklarıyla sınırlı olmadığı; uluslararası düzeyde ağır insan hakları ihlalleri gibi olağanüstü durumların da iş ilişkisini doğrudan etkileyebileceği kabul edilmelidir. Soykırım, Almanya, Bosna, Ruanda ve Myanmar örneklerinin de gösterdiği gibi, hâlâ güncel ve en ağır suçlardandır. Hukuk literatüründe soykırım çoğunlukla ceza hukuku bağlamında incelenmiştir. Bununla birlikte, son yıllardaki uygulamalarla, kavramın iş hukuku açısından da incelenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Zira iş sözleşmesi, taraflar arasında diğer özel hukuk sözleşmelerinden farklı olarak, işçi-işveren arasında kişisel ve güvene dayalı bir ilişki

---

<sup>(\*)</sup> Araştırma Makalesi / *Research Article*  
Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 26.10.2025  
Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 13.02.2026  
DOI: 10.58733/İmhfd.1811047

Bu makaleye atf için; Abdullah Erol ve Abdurrahman Erol, 'İşverenin Soykırımı Destek Niteliğindeki Davranışlarının İş İlişisine Etkisi: İşçinin Haklı Fesih Hakkı Üzerine Bir İnceleme' 2026 11(1) İMHFD 473-514

<sup>(\*\*)</sup> *Dr. Öğr. Üyesi*, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul - Türkiye  
E-posta: abduallah.erol@istanbul.edu.tr  
Orcid: 0000-0003-1018-1602

<sup>(\*\*\*)</sup> *Dr. Öğr. Üyesi*, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuku Bölümü, Milletlerarası Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul - Türkiye  
E-posta: abdurrahman.erol@medeniyet.edu.tr  
Orcid: 0000-0002-3377-8420

kurmaktadır. Bu nedenle, işveren soykırımı destekleyen işçiyi şirket politikası ve imajı gerekçesiyle haklı nedenle çıkarabildiği gibi, soykırımı destekleyen şirketlerde çalışan işçiler de bunu ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sayarak sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Bu makalede, öğreti ve karşılaştırmalı hukuk uygulamaları ışığında, işverenin soykırımı destek niteliğindeki davranışlarının işçi açısından haklı fesih hakkına etkisi incelenmektedir.

### **Anahtar Kelimeler:**

İş Sözleşmesi, Haklı Sebep Fesih, Soykırım Suçu, İşverenin Sorumluluğu, Ahlak ve İyiniyet Kuralları.

### **Abstract:**

The termination of an employment contract and claims related to termination are among the fundamental areas of examination in labour law. The validity of grounds for termination and just cause for termination are of critical importance from both a theoretical and practical perspective. Termination for just cause provides the opportunity to terminate the contract without notice and with immediate effect; it has significant consequences, particularly for the employee. The legislator has stipulated in the Labour Law No. 4857 that the grounds for termination for just cause are not limited; the Court of Cassation has also considered situations that make the continuation of the employment relationship impossible as just cause. At this point, it should be accepted that the institution of termination for just cause is not limited to classic labour disputes; extraordinary circumstances, such as serious human rights violations at the international level, can also directly affect the employment relationship. Genocide, as demonstrated by the examples of Germany, Bosnia, Rwanda, and Myanmar, remains one of the most serious crimes today. In legal literature, genocide has mostly been examined in the context of criminal law. However, recent practices have revealed that the concept must also be examined from the perspective of labour law. This is because, unlike other private law contracts, an employment contract establishes a personal and trust-based relationship between the employee and the employer. Therefore, just as an employer can dismiss an employee who supports genocide on legitimate grounds, citing company policy and image, employees working for companies that support genocide can also terminate their contracts on legitimate grounds, considering this a violation of the rules of morality and good faith. This article examines the impact of the employer's behaviour supporting genocide on the employee's right to terminate the contract for just cause, in light of doctrine and comparative law practices.

### **Keywords:**

Employment Contract, Termination for Just Cause, Genocide Offence, Employer Liability, Rules of Ethics and Good Faith.

### **Extended Summary:**

This study aims to comprehensively examine the impact of an employer's behaviour and actions that support the most serious crimes against humanity, such as genocide, on the continuation of the employment contract and whether this situation gives rise to the employee's right to immediate termination for just cause under Article 24 of the Labour Law No. 4857. The fundamental basis of the study is that the phrase 'cases of non-compliance with the rules of morality and good faith and similar cases' regulated in Article 24/II of the Labour Code is not intended by the legislator to be a restrictive and fixed list, but rather a flexible, dynamic and expansive structure capable of adapting to evolving social conditions, technological advances and extraordinary circumstances. The established and consistent case law of the Supreme Court strongly supports this interpretation, explicitly accepting that any situation that fundamentally undermines the personal trust-based nature of the employment relationship (*intuitus personae*), eliminates industrial peace, and makes its continuation objectively impossible within the framework of good faith rules may constitute just cause for termination. The crime of genocide

has indisputably acquired the status of a *jus cogens* (peremptory norm) in international legal doctrine and practice, imposing on states an *erga omnes* (obligation towards the entire international community) responsibility to prevent and punish it. This universal and absolute prohibition, which has been given a concrete normative framework by the 1948 Genocide Convention and the Rome Statute of the International Criminal Court, is increasingly being interpreted in a broader sense to cover not only the direct perpetrator but also private individuals and organisations that ‘aid and abet’ the crime in various ways, contribute to it or facilitate such acts. The landmark decisions of the International Criminal Tribunals for the Former Yugoslavia and Rwanda, along with the significant jurisprudence of the International Court of Justice, have clearly established the unique gravity of this crime, its legal nature, and the limits of indirect forms of participation. In this context, direct or indirect support provided by private actors, including multinational companies, to perpetrators of genocide is increasingly being brought before both the international community and national legal systems (the Lafarge case in France is a striking example of this), and the scope of legal liability is being broadened. The study systematically analyses and classifies the employer’s genocidal support into three main categories: 1. Direct Material or Logistical Support: Direct and tangible contributions such as providing financing, weapons, ammunition, strategic equipment, communications infrastructure or surveillance technology to the state or armed groups committing acts of genocide. 2. Strategic Partnership and Investment: Establishing long-term commercial relations with regimes that commit genocide, engaging in joint ventures, or making direct investments in regions known to be under the control of these regimes, where gross human rights violations and forced labour are widespread. 3. Statements and Actions Glorifying, Legitimising or Denying Genocide: Explicitly glorifying genocide, attempting to portray it as a legitimate act, denying its existence or trivialising the experiences of victims through company policy, corporate communications or statements made by senior executives in their official capacity. An employee who continues to work for an employer engaging in such conduct faces the risk of indirectly becoming complicit in this crime against humanity, suffering serious damage to their professional reputation and dignity, experiencing severe emotional distress and psychological pressure, and even potentially incurring legal liability. This situation is a concrete, current and striking manifestation of the ‘violation of moral and good faith rules’ listed in Article 24/II of the Labour Code and makes the continuation of the employment relationship absolutely unacceptable within the framework of the rules of good faith. The most important and critical issue in practice is the legally valid and convincing proof of this support. However, in the digital age of communication, a wide range of evidence -such as social media posts and content published on official websites and corporate blogs- greatly facilitates meeting this burden of proof. Where the ‘transparency’ criterion is satisfied with concrete evidence, the employee may legitimately exercise their right to immediately terminate the employment contract in light of these documents and evidence. A similar legal logic is clearly evident in the provision of Article 11 of the Press Labour Law No. 5953, which grants journalists the right to terminate their employment for just cause due to a ‘change in the nature and character’ of a newspaper (a fundamental transformation in its editorial line and core values). In conclusion, this article strongly argues that the employer’s behaviour and actions supporting genocide must be evaluated within the framework of the just cause termination regime under Turkish Labour Law. The forward-thinking and flexible framework outlined by the legislator with the phrase ‘and similar’, the Supreme Court’s tendency to interpret in favour of the employee, the human, moral and social dimensions of the employment contract, and ultimately universal legal principles, provide an extremely solid and sufficient legal basis for this extraordinary and grave situation to be considered grounds for termination. This approach clearly demonstrates that labour law is not merely a branch regulating individual and economic relations, but also has a much higher and fundamental function of protecting and developing human dignity, social conscience, the sense of justice, and universal ethical values.

## GİRİŞ

Öğretide, üzerinde yoğun ve detaylı araştırmalar yürütülen iş sözleşmesinin sona ermesi hususu, 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK.)'nda detaylı hükümlere bağlanmıştır. Zira iş sözleşmesinin sona ermesi ve buna bağlı haklar, iş uyuşmazlıklarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İş hukukuna hâkim olan işçinin korunması ilkesi, özellikle iş sözleşmesinin sona ermesi hususunda kendisini bariz bir şekilde göstermektedir. Bildirim yükümlülüğü, geçerli veya haklı sebep zorunluluğu, feshin son çare olması ilkesi, işe iade ve tazminat hakları gibi düzenlemeler, kanun koyucunun feshe karşı işçiyi koruma amacını açıkça ortaya koymaktadır<sup>2</sup>. Gerçekleşmesi halinde işçi açısından ağır sonuçlar doğurması mümkün olan haklı sebeple fesih kurumuna işverenin başvurması, mümkün olduğunca sınırlanmaya çalışılmıştır. Aynı şekilde, işveren tarafından haklı sebep gösterilerek sözleşmenin feshi halinde işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkının yalnızca ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halinde ortadan kalkması da işçinin korunması düşüncesinin bir tezahürüdür<sup>3</sup>.

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, İŞK. m. 24. (işçinin haklı nedenle feshi) ve 25. (işverenin haklı nedenle feshi) maddelerinde düzenlenmektedir. Sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler, işçi ve işveren açısından ortak haklı sebeple fesih halleridir. Bunlara ilave olarak “İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması durumu, işverenin haklı sebeple fesih halleri arasında yer almaktadır. Her iki maddede de, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller haricinde kalan haklı fesih sebepleri, detaylı bir şekilde belirtilmiştir. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ise, her ne kadar diğerlerine göre daha detaylı düzenlenmiş ise de, bu hallerin sınırlı sayıda olmadığı, bentlerin başlıklarındaki (m. 24/II ve m. 25/II) “ve benzerleri” ifadesiyle açık biçimde ortaya konulmuştur<sup>4</sup>. Bu durum, kanun koyucunun geli-

<sup>1</sup> RG. 10.06.2003, S. 25134.

<sup>2</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**, Güncellenmiş 7. Bası, Lykeion Yayıncılık, Ankara, Y. 2022, s. 785.; SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 24. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, Y. 2024, s. 547.; ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 35. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, Y. 2022, s. 509.; SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, 28. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Y. 2025, s. 110.

<sup>3</sup> BAŞTERZİ, Süleyman, Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 54, S. 3, Y. 2005, s. 65.

<sup>4</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I**, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 424.; LİMONCUOĞLU, Siyami Alp, “İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel Sayı, Y. 2013, s. 559.

şen ve değişen şartlar dikkate alınarak haklı sebeplerin farklılaşabileceğini, kanunda yer verilen haller dışında da m. 24/II ve m. 25/II kapsamında haklı sebeple feshin gündeme gelebileceğini öngördüğünü göstermektedir. Nitekim psikolojik taciz (mobbing) ve kanun dışı greve katılma, ilgili madde metinlerinde açıkça yer almasa da, iş ilişkisinin sürdürülmesini imkânsız kılan hâller arasında sayılmaktadır. Bu durumlar, Yargıtay içtihatlarında ve öğretide iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı sebep olarak kabul edilmektedir<sup>5</sup>. Dolayısıyla, “ve benzerleri” ifadesiyle, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebine dayanan haklı sebeple fesihlerde iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi ile soykırım suçunun hukuki zeminde birlikte ele alınması ilk bakışta mümkün görünmemektedir. Nitekim mevzuatta veya yargı içtihatlarında bu iki kavram arasında herhangi bir bağlantı kurulmamıştır. Zira haklı fesih özel hukuka, soykırım ise ceza hukukuna ait bir kurumdur. Soykırım suçu ile iş sözleşmesinin feshi arasında kurulacak bağlantının temelini doğal hukuk anlayışı çerçevesinde, evrensel hukuk ilkelelerinde aramak gerekmektedir. Her iki kavram da ‘zayıfı koruma’ amacını ön planda tutması; bu doğrultuda kanunların geniş yorumlanmasına imkân tanıması, bu bakış açısının kanunkoyucuda da bulunduğunu göstermektedir. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası Nazilerin insanlığa karşı suç işlediklerinin hükme bağlandığı ve temel hukuk ilkelerinin dahi ikinci plana atıldığı<sup>6</sup> Nürnberg yargılamaları, kanunlarda boşluk olduğu ve insan vicdanının ağır bir şekilde yarasının söz konusu olduğu hallerde, doğal hukuka başvurma zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Soykırım, özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra evrensel olarak kınanmasına rağmen yakın tarih boyunca işlenmeye devam etmiştir. Bu süreklilik, suç sadece ceza hukukuyla değil, farklı hukuk disiplinlerinin de ele almasını ve caydırıcı tedbirler geliştirmesini zorunlu kılar. Nitekim şirketlerin, hukuken

<sup>5</sup> LOKMANOĞLU, Salim Yunus, **İşyerinde Psikolojik Taciz -Mobbing-**, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Y. 2024, s. 179.; Bkz. Yar. 9. HD., E. 2016/36185, K. 2020/18583, 15.12.2020 (karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>6</sup> Nazilerin fiillerinden dolayı yargılanabilmeleri ve cezaya çarptırılabilimleri için “suçta ve cezada kanunilik” ilkesi göz ardı edilmiş, işlendiği sırada herhangi bir uluslararası anlaşmada yer almayan insanlığa karşı suçlar, suç işlendikten sonra yasalaştırılmış ve suçu işleyen kişiler bundan dolayı cezaya çarptırılmışlardır. Bu durumu doğuran temel motivasyon, “suçların suçu” olarak nitelendirilen soykırım suçunu işleyen failerin cezasız kalmalarının, toplumdaki adalet duygusunu sarsacağıdır. Dolayısıyla, o dönemde yerleşik olan pozitif hukuk anlayışı ikinci plana konularak, doğal hukuka uygun olan, evrensel ahlaki ilkelerin insanların koyduğu kurallardan üstün olduğu anlayışı tercih edilmiş ve ceza hukukunun en temel, değiştirilemez ilkelerinden suçta ve cezada kanunilik (nullum crimen sine lege and nulla poena sine lege) ilkesi dikkate alınmamıştır. Bkz. PARK, Joseph, “Exploring the Nuremberg Trials and Jus Cogens: What Morality?” **Emory International Law Review**, C. 39, S. 1, 2024, s. 284. Soykırım suçu ile ilgili daha geniş bilgi için bkz. GÜNAL, Hüseyin, “Hannah Arendt Düşüncesinde İnsanlığa Karşı Suçların Temellendirilmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Y. 2013.

tescillenmemiş olsa da toplumsal vicdanda soykırım olarak görülen eylemlere ve faillerine verdikleri destek, soykırımın aynı zamanda ticari bir boyutu olduğunu ortaya koymakta ve bu durumun özel hukuk çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Zira soykırım, işlenebilmesi için büyük finansman gerektirir ve küresel şirketlerin bu finansmandaki rolü yadsınamaz<sup>7</sup>.

Bu çalışma, soykırım faillerini destekleyen şirketlere karşı iş hukukunun caydırıcı bir araç olup olamayacağını incelemektedir. Bu bağlamda, İş Kanunu m. 24/II uyarınca işçinin haklı sebeple fesih hakkı, şirketler için öngörülebilecek en ciddi yaptırımlardan biridir. Çalışmada, Türk mevzuatı ve Yargıtay içtihatları ışığında haklı fesih hükümleri analiz edilmiş ve soykırım suçu özelinde işçilerin bu hakkı kullanma imkânı, uluslararası ve ulusal hukuk referanslarıyla detaylı olarak irdelenmiştir.

## I. SOYKIRIM SUÇUNUN HUKUKİ ÇERÇEVESİ

### A. Soykırım Kavramı ve Tarihsel Arka Plan

Soykırım niteliğinde olup belirli bir gruba mensup insanların doğrudan veya dolaylı şekillerde kısmen veya tamamen yok edildiği olaylarla tarihin pek çok farklı anında karşılaşılabilir. Sartre'ın ifade ettiği üzere, soykırımın insanlık tarihi kadar eski bir olgu olduğu dahi ileri sürülebilir<sup>8</sup>. Örneğin Avrupalı güçlerin Kuzey ve Güney Amerika'dan Avustralya'ya gittikleri ve dünyanın farklı bölgelerinde yerli halklara karşı giriştikleri mezalimler pek çok sefer soykırım olarak nitelendirilebilecek dereceye ulaşmıştır. Aynı şekilde, 1904-1907/1908 yılları arasında Almanya'nın günümüz Namibya'sında Herero halkına karşı gerçekleştirmiş olduğu katliamlar da bu kapsamda değerlendirilebilir. 20. yüzyılın ilk soykırımı olarak değerlendirilen bu katliamlarda, Alman sömürge işgaline karşı çıkan ve o zamanki nüfusu yaklaşık 100 bin olan yerel Herero halkından, kadın çocuk demeden, Alman devleti çok açık bir şekilde bu topluluğu yok etme niyetini de dillendirerek 80 bin kişiyi çeşitli şekillerde katletmiştir<sup>9</sup>. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki süreçte Bosna'da Srebrenica'da Sırp tarafından Müslüman Boşnaklara karşı, Ruanda'da yerli Hutular tarafından Tutsilere karşı, Myanmar'da askeri kuvvetler tarafından Müslü-

<sup>7</sup> KASIM, Mehmetali, "Uygurların Zorla Çalıştırılması ve Küresel Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları İnkilemi", *Uluslararası Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi*, Y. 2024, Özel Sayı, s. 2.

<sup>8</sup> SARTRE, Jean Paul, "Genocide", 48 *New Left Review* C. 48, Y. 1968, s. 13.

<sup>9</sup> SARKIN, Jeremy, *Colonial Genocide And Reparations Claims In The 21st Century: The Socio-Legal Context Of Claims Under International Law By The Herero Against Germany For Genocide In Namibia, 1904-1908*, Praeger Security International, Y. 2009, s. 5-7.

man Rohingya halkına karşı ve İsrail tarafından Gazze'deki Filistin halkına yönelik gerçekleştirilen katliamlar da soykırım niteliği taşımaktadır<sup>10</sup>.

Soykırım niteliği taşıyan katliamlar tarih boyunca gerçekleşmiş olsa da bu fiillerin uluslararası hukuk altında bir suç olarak tanımlanması ve kabul edilmesi, İkinci Dünya Savaşı'nda yine Almanya tarafından saf bir Alman toplumu oluşturmak amacıyla fakat bu sefer Yahudiler, çingeneler, akıl hastaları ve eşcinseller üzerinde gerçekleştirdiği ve milyonlarca insanı toplama kamplarında katletmesinden sonra olmuştur. Katliamlar o kadar büyük ölçekte, sistematik bir şekilde ve belirli bir amaçla, yani hedef grubu tamamen veya kısmen yok etmek amacıyla, gerçekleştirilmiştir ki zamanın İngiltere başbakanı olan Churchill tarafından bu fiillere ilişkin olarak 'ismi konulmamış bir suça tanıklık ediyoruz' denilmiştir<sup>11</sup>. Uluslararası hukuk bakımından 'soykırım' kavramının bir uluslararası suç olarak tanımlanması ve ilerleyen süreçte buna ilişkin uluslararası bir sözleşmenin düzenlenmesi büyük oranda Polonyalı bir Yahudi hukukçu olan Raphael Lemkin'in girişimleri sonucunda gerçekleşmiştir<sup>12</sup>. Yunanca *genos (ırk, kabile)* ve Latince *cide (öldürmek)* kelimelerini birleştirerek *genocide (soykırım)* kavramını ortaya atan Lemkin, bu kavramı ulusal veya etnik bir grubun yok edilmek amacıyla varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan temellerin, sadece ani olarak değil de koordineli bir plan kapsamında farklı şekillerde ortadan kaldırılmasına yönelik fiiller olarak nitelemiştir<sup>13</sup>. Lemkin'e göre soykırım siyasi, sosyal, kültürel, ekonomik, biyolojik, fiziksel, dinsel ve ahlaki olarak gerçekleştirilebilir<sup>14</sup>. Bu doğrultuda, Lemkin'e göre soykırım suçu bir uluslararası sözleşme ile savaş ve barış zamanlarında yasaklanmalı, bu sözleşmenin ihlali cezalandırılmalı, yerel hukuklarda buna ilişkin evrensel yargı yetkisi bağlamında düzenlemeler yapılmalı ve bu suçun failleri açısından cezai bağlılığın söz konusu olmaması gerekmektedir<sup>15</sup>.

<sup>10</sup> Belirtmek gerekir ki Srebrenica ve Ruanda'daki katliamlara ilişkin Eski Yugoslavya ve Ruanda'daki suçlara ilişkin kurulan ceza mahkemelerinde, bu katliamların soykırım suçu teşkil ettiğine ilişkin tespitler yapılmıştır. Myanmar ve Gazze'deki katliamlara ilişkin ise Uluslararası Adalet Divanı önünde, Soykırım Sözleşmesi'ne dayalı olarak açılmış olan davalar devam etmekte olup pek çok uluslararası hukuk ve soykırım uzmanları tarafından da buralarda gerçekleştirilen katliamlar da soykırım suçu olarak nitelendirilmektedir. Makalenin ilerleyen kısımlarında bu kararlara ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

<sup>11</sup> Soykırımın Zaman Çizelgesi, Holokost Ansiklopedisi <<https://encyclopedia.ushmm.org/content/en/article/genocide-timeline>> Erişim: 03 Eylül 2025.

<sup>12</sup> LEMKIN, Raphael, **Axis Rule in Occupied Europe**, Carnegie Endowment for International Peace, Washington, Y. 1944, s.79.

<sup>13</sup> LEMKIN, s.79.

<sup>14</sup> LEMKIN, s.82-90.

<sup>15</sup> YILDIRIMKAL, Yener, Uluslararası Hukukta ve Türk Ceza Hukukunda Soykırım Suçu, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Doktora Tezi, Y. 2024, s.25.

Nazi Almanyası'nda işlenen uluslararası suçların yargılamasının yapıldığı Nürnberg Uluslararası Askeri Ceza Mahkemesi'nin kararlarının tefhim edilmesinden sonra 1946 yılında Birleşmiş Milletler çatısı altında soykırım suçuna yönelik çalışmalara ve müzakerelere başlanmıştır. Böyle bir sözleşme akdedilmesini gerekli kılan en önemli sebeplerden bir tanesi de soykırım suçunun, benzer diğer suçlar olan savaş suçu ve insanlığa karşı suçlardan açık bir şekilde ayırt edilmesi ve hukuki olarak tanımlanarak ileride doğabilecek ceza hukukundaki kanunilik ilkesi esaslı itirazlara karşı olarak bağımsız bir suç olarak tanımlanması ihtiyacıdır<sup>16</sup>. BM Genel Kurulu'nun hukuki birimi olan Altıncı Komite'nin hazırladığı taslağın Genel Kurul'da 96 (I) sayılı karar ile kabul edilmesiyse, BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nden Genel Kurul'un bir sonraki toplantısında sunulmak üzere bir sözleşme taslağı hazırlaması istenmiştir<sup>17</sup>. Daha sonraki süreç içerisinde hem Konsey'in BM Genel Sekreteri'nden talep etmesi üzerine Genel Sekreterlik'in hazırladığı taslak sözleşme, hem de yine Konsey'in kurduğu Ad-hoc komitenin sunduğu taslak Lemkin'in tanımına uygun bir şekilde soykırım suçunu daha geniş olarak değerlendirmiş olsa da, ilerleyen süreçte Altıncı Komite'de gerçekleştirilen müzakereler sonucunda kültürel soykırım kapsamı dışı bırakılmıştır<sup>18</sup>. Bu süreçlerin sonunda, nihai olarak 'Soykırım Suçunun Önlenmesi ve Cezalandırılması Sözleşmesi' 9 Aralık 1948'de Genel Kurul'da kabul edilmiş ve Sözleşme'deki yürürlüğe girme şartının sağlanması akabinde 12 Ocak 1951'de yürürlüğe girmiştir<sup>19</sup>.

Gerek yıllar içerisinde 150'den fazla ülkenin bu Sözleşme'ye taraf olması, gerekse de soykırım tanımına ilişkin ilgili maddelerin daha sonra Eski Yugoslavya ve Ruanda'daki işlenen suçlara ilişkin kurulan uluslararası ceza mahkemelerinin statülerinde ve daimi olarak kurulan Uluslararası Ceza Mahkemesi'nin Roma Statüsü'nde yer almış olması, soykırım suçuna ilişkin yasakların artık bir teamül hukuku kuralı haline geldiğini göstermektedir<sup>20</sup>. Bu durum, Uluslararası Adalet Divanı'nın 1951 tarihli, Soykırım Sözleşmesi'ne konulan çekincelere ilişkin kararında da tescil edilmiştir.<sup>21</sup> Ayrıca ilerleyen süreçte, aşağıda daha detaylı olarak açıklanacağı üzere, Uluslararası Adalet Divanı, 1996

<sup>16</sup> YILDIRIMKAL, s.82.

<sup>17</sup> BM Genel Kurul Kararı 96(I), 55. Genel Toplantı, 11 Aralık 1946, s. 34.

<sup>18</sup> KREB, Claus, "The Crime of Genocide under International Law", **International Criminal Law Review** C. 6, S.4, Y. 2006, s. 466.

<sup>19</sup> KREB, s. 466.

<sup>20</sup> KREB, s. 466-7.

<sup>21</sup> Reservations to the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide, Tavsiye Görüşü, 28 May 1951, ICJ Reports 1951, s. 23

tarihli ilgili kararında soykırırma suçunun önlenmesi sorumluluğunun *erga omnes* karakterli, yani soykırırma suçunun işlenmesi durumunda, bütün devletler üzerinde doğan bir sorumluluk olduğunu belirtmiş<sup>22</sup> ve 2006 tarihli bir başka kararında devletler üzerindeki soykırırmanın önlenmesi sorumluluğunun *jus cogens* nitelikli, yani uluslararası hukukun en temel ve emredici kurallarından birisi olduğunu belirtmiştir<sup>23</sup>.

## B. Soykırırma Suçunun Hukuki Tanımı ve Unsurları

1948 Soykırırma Suçunun Önlenmesi ve Cezalandırılması Sözleşmesi, bu suçun hukuki tanımının yapılması ve ilerleyen süreçte de farklı uluslararası yargı mekanizmaları tarafından farklı olaylara ilişkin yapılan yorumlara kaynak teşkil etmesi hasebiyle, bu suçun uluslararası hukukta düzenlenmesi ve uygulanması bakımından dikkate alınması gereken temel kaynaktır. Sözleşme'nin 1. maddesinde akit devletler 'ister barış zamanında isterse savaş zamanında işlensin, önlemeyi ve cezalandırmayı taahhüt ettikleri soykırırmanın uluslararası hukuka göre bir suç olduğunu' teyit etmektedir. Sözleşme'nin 2. ve 3. maddeleri Sözleşme'nin kalbi olarak değerlendirilmektedir<sup>24</sup>.

Sözleşme'nin 2.maddesi soykırırma suçunu teşkil eden fiilleri saymaktadır. Buna göre, ulusal, etnik, ırksal veya dinsel bir grubu, kısmen veya tamamen ortadan kaldırmak amacıyla işlenmesi şartıyla, bu gruba mensup olanların öldürülmesi, grup mensuplarına ciddi surette bedensel veya zihinsel zarar verilmesi, grubun tamamen veya kısmen fiziksel varlığını ortadan kaldıracağı hesaplanarak yaşam şartlarının kasten değiştirilmesi, grup içinde doğumları engellemek amacıyla tedbirler alınması ve gruba mensup olan çocukların zorla başka bir gruba nakledilmesi fiilleri soykırırma suçunu oluşturan eylemlerdir.

Sözleşme'nin 3. maddesinde suçun farklı görünüş biçimleri ortaya konmuştur. Buna göre, soykırırma bulunmak, soykırırma bulunmak için işbirliği yapmak, soykırırma bulunması için doğrudan ve aleni surette kışkırtmak, soykırırma bulunmaya teşebbüs etmek ve soykırırma iştirak etmek, Sözleşme kapsamındaki soykırırma suçunun görünüş biçimleri olarak sayılmıştır. Sözleşme'nin 4. maddesine göre soykırırma suçunda yargı bağıışıklığı yoktur. Yani bu suç işleyen

<sup>22</sup> Application of the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (*Bosnia-Herzegovina v. Yugoslavia*), Preliminary Objections, Karar, 11 Temmuz 1996, ICJ Reports 1996 (II), s. 616.

<sup>23</sup> Case Concerning Armed Activities on the Territory of Congo, Jurisdiction of the Court and Admissibility of the Application (Democratic Republic of Congo v. Rwanda), Karar, 3 Şubat 2006, para. 64.

<sup>24</sup> YILDIRIMKAL, s.114.

devlet başkanları veya diğer üst düzey yetkililer, resmi pozisyonlarını ileri sürerek Sözleşme kapsamında cezai sorumluluktan kaçınamazlar. Ayrıca kimi siyasi suçlarda kişilerin başka bir devlete iadesi mümkün olmayabilirken, soykırım suçu, suçluların iadesi bakımından bu tarz bir suç olarak değerlendirilmez ve akit devletler, böyle durumlarda kendi yasalarına ve yürürlükteki sözleşmelere göre suçluları iade etme yükümlülüğü altındadır.

Geçmişte kurulmuş olan uluslararası veya hibrit ceza mahkemeleri de Soykırım Sözleşmesi'nden hareketle, soykırım suçunun tanımına ve görünüş biçimlerine statülerinde aynı şekilde yer vermişlerdir. Örneğin Eski Yugoslavya Uluslararası Ceza Mahkemesi statüsünün 4. maddesinde ve Ruanda Uluslararası Ceza Mahkemesi statüsünün 3. maddesinde soykırım suçu, Sözleşme'dekiyle aynı şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca hibrit bir mahkeme olan ve Kamboçya'daki Kızıl Khmer rejiminin işlediği suçların yargılanması için tesis edilen özel dairelerin ilgili kanununun soykırım suçunu düzenleyen 4. maddesinde Soykırım Sözleşmesi'ne doğrudan atıf yapılmış ve çok büyük oranda bu çerçevede bir düzenlemeye gidilmiştir. Uluslararası Ceza Mahkemesi'nin kurucu belgesi olan Roma Statüsü'nün 6. maddesinde de soykırım suçunun maddi unsurları, Soykırım Sözleşmesi'nin 2.maddesiyle aynı şekilde tanımlanmıştır.

Soykırım suçuna, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da yer verilmiş, TCK m. 76 ile soykırım suçunun temel esasları hükme bağlanmıştır. Buna göre, Soykırım Sözleşmesi ile paralel bir şekilde, 'bir planın icrası suretiyle, milli, etnik, ırki veya dini bir grubun tamamen veya kısmen yok edilmesi amacıyla, bu grupların üyelerine karşı gerçekleştirilen' kasten öldürme, grup mensuplarının bedensel veya ruhsal bütünlüklerine ağır zarar verme, grup mensuplarının tamamen veya kısmen yok edilmesi sonucunu doğuracak koşullarda yaşamaya zorlama, grup içinde doğumlara engel olmaya yönelik tedbirleri alma ve gruba ait çocukları bir başka gruba zorla nakletme TCK uyarınca soykırım suçunu teşkil edecektir. Ayrıca bu suçun cezası olarak kanunda ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası öngörülmüş olup kasten öldürme ve kasten yaralama suçları açısından, belirlenen mağdur sayısınca gerçek içtima hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Önemli bir nokta olarak, kanunda, tüzel kişilerin de bu suçtan dolayı sorumlu tutulabileceği ve haklarında güvenlik tedbirlerine hükmedilebileceği belirtilmiştir. Soykırım suçunun niteliği gereği bütün insanlığa karşı işlendiği kabul edildiğinden şikâyete gerek olmadan re'sen kovuşturmayla başlanabilir ve bu suç bakımından zamanaşımı süreleri işlemez.

### C. Uluslararası Yargı Organlarının Soykırım Suçuna Yaklaşımı

Yukarıda bahsedilen soykırım suçunun tanımı ve görünüş biçimlerine ilişkin düzenlemeler, Uluslararası Adalet Divanı (UAD), Eski Yugoslavya ve Ruanda'ya ilişkin ceza mahkemelerinde de yorumlanma imkânı bulmuştur. UAD'deki davalar, devletlerin Soykırım Sözleşmesi'nden doğan sorumluluklarına ilişkin iken, ceza mahkemelerindeki davalar soykırım suçu faillerinin kişisel sorumluluklarının tesis edilmesine ilişkindir.

UAD'nin Soykırım Sözleşmesi'nin uygulanmasına ilişkin en önemli kararı o zamanki adıyla Sırbistan hakkında verdiği 2007 tarihli kararıdır. 90'ların başında Bosna Savaşı'nda o zamanki Yugoslav güçleri ve Bosnalı Sırlar tarafından gerçekleştirilen geniş ölçekli katliamlara ve zulümlere ilişkin olan bu davada, Divan savaş boyunca Bosna Hersek toprakları üzerinde pek çok katliamın gerçekleştirildiğini tespit etse de, soykırım suçunun oluşması için gerekli olan manevi unsurun, yani korunan bir grubu toptan veya kısmen yok etme iradesinin bu fiillerde genel olarak mevcut olmadığını tespit etmiştir<sup>25</sup>. Ancak 1995 yılında Srebrenica'da Bosnalı Sırlar tarafından gerçekleştirilen 8000'den fazla yetişkin erkeğin katledilmesi olayında Divan, soykırım suçu için gerekli olan özel kastın mevcut olduğunu ve Bosnalı Sırp güçlerin soykırım suçunu işlediğini tespit etmiştir<sup>26</sup>. Bu kararla Divan, tarihinde ilk kez soykırım suçunun işlendiğini tespit etti. Soykırımı Bosnalı Sırlar işlediği için Sırbistan doğrudan sorumlu tutulmadı; ancak Srebrenica'daki riski öngörebileceği hâlde önlemediği ve failleri cezalandırmadığı için Soykırım Sözleşmesi'ni ihlal ettiği belirlendi.<sup>27</sup> Bosna-Hersek'in tazminatla ilişkin talebi bakımından Divan, Sırbistan'ın soykırımı önleme yönünde girişimde bulunması halinde Srebrenica'daki soykırımın gerçekten engellenmiş olacağına dair yeterli kanıt sunulmadığını tespit etmiştir. Bu nedenle, Sırbistan'ın soykırımı önleme yükümlülüğünü ihlal etmesi karşısında mali tazminatın uygun bir giderim biçimi olmadığı sonucuna varmıştır<sup>28</sup>. Divan, en uygun tatmin biçiminin, hükmün bağlayıcı kısmında Sırbistan'ın soykırımı önleme yükümlülüğünü yerine getirmediğinin açıkça ilan edilmesi olacağı kanaatine varmıştır<sup>29</sup>. Soykırım fiillerinin cezalandırılmasına yönelik yükümlülük bakımından ise Divan, hükmün bağlayıcı kısmında Sırbistan'ın

<sup>25</sup> Application of the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (Bosnia and Herzegovina v. Serbia and Montenegro), Karar, 26 Şubat 2007, para. 277.

<sup>26</sup> *ibid.*

<sup>27</sup> *ibid.*, paras. 438, 449.

<sup>28</sup> *ibid.*, para. 462.

<sup>29</sup> *ibid.*, para. 463.

Sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerini ihlal ettiğinin ve soykırımla suçlanan kişileri Eski Yugoslavya Ceza Mahkemesi'ne teslim etmesi ile Mahkeme'yle tam işbirliği içinde hareket etmesi gerektiğinin belirtilmesini, uygun bir tatmin biçimi olarak değerlendirmiştir<sup>30</sup>.

Son yıllarda UAD, giderek artan bir şekilde Soykırım Sözleşmesi'ne dayanan ve devlet sorumluluğuna ilişkin talepler ile muhatap olmuştur. Örneğin, Gambiya, soykırım suçunun erga omnes karakterine dayanarak, Myanmar'daki askeri güçlerin, Arakan bölgesindeki Rohingya Müslümanlara karşı gerçekleştirdiği katliamlar ve zulümlerin Sözleşme kapsamında soykırım suçunu teşkil ettiği iddiasıyla 2019 yılında Divan'da dava açmıştır. 2020 yılında Divan, geçici tedbirlere ilişkin kararında Rohingya halkının korunması için gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini belirtmiştir<sup>31</sup> ve davanın esası üzerindeki değerlendirmeler 2026 yılı itibarıyla devam etmektedir. 2022 yılında Ukrayna da, Soykırım Sözleşmesi'ne dayanarak, Rusya'nın askeri müdahale gerekçesi olarak ileri sürdüğü "soykırımı önleme" iddiasının hukuka ve Sözleşme'ye aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle Divan'a başvurmuştur. Davanın esasına ilişkin süreç devam etmektedir.

İsrail'in Gazze'de işlediği uluslararası suçlara ilişkin olarak, Güney Afrika, Gambiya v. Myanmar davasında Gambiya'ninkine benzer şekilde, soykırım suçunun erga omnes karakterinden hareketle, İsrail'in soykırım suçunu işlemekten sorumlu tutulması talebi Divan'ın önüne gelmiştir. Bir ay gibi Divan açısından kısa bir süre içerisinde geçici tedbirlere hükmedilmiş ve ilerleyen süreçte ilave tedbirlerin alınmasına ilişkin de karar verilmiştir. Davanın esası üzerindeki değerlendirmeler sürmektedir. İsrail'in Gazze'deki katliamlarına ilişkin olarak Nikaragua, Almanya'nın İsrail'e verdiği silah desteğinin Soykırım Sözleşmesi kapsamında yükümlülüklerin ihlali anlamına geldiğini öne sürerek Divan önünde Almanya'ya karşı bir dava açmıştır<sup>32</sup>. Divan, geçici tedbirlere hükmetmemiş olsa da davayı esastan görmeye devam etme kararı almıştır. Son olarak da Sudan, Birleşik Arap Emirlikleri'nin (BAE), devam eden iç çatışmalarda Hızlı Destek Güçleri'ne (RSF) askeri ve mali destek vermekle ve bu güçlerin giriştiği katliamlar ve geniş insan hakları ihlallerinden ötürü, Soykırım Sözleşmesi'nden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal ettiği gerekçesiyle Divan'ın yolunu tutmuştur. Ancak, BAE'nin Sözleşme'nin 9.maddesi olan ve Divan'ın yargı yetkisini

<sup>30</sup> *ibid*, paras. 464-465.

<sup>31</sup> Application of the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (The Gambia v. Myanmar) Geçici Tedbir Talebine İlişkin Karar, 23 Ocak 2020, para. 86.

<sup>32</sup> (Nikaragua vs. Germany), Application instituting proceedings and request for the indication of provisional measures, 1 March 2024, General List No. 193, The Hague.

tesis eden maddesine koyduğu çekince gereğince, Divan, davanın yetkisi dışında kaldığına hükmetmiştir.

Soykırım suçunda bireysel sorumluluğa dair uluslararası içtihadın şekillenmesindeki en önemli rollerden birisini Eski Yugoslavya Uluslararası Ceza Mahkemesi, özellikle *Krstic*, *Karadzic* ve *Mladic* kararlarıyla oynamıştır.<sup>33</sup> Mahkeme'ye göre, soykırım suçunu diğer uluslararası suçlardan ayıran en önemli özelliği özel bir kastla, yani korunan bir gruba yönelik, bu grubu kısmen veya tamamen yok etmek amacıyla belirli fiillerin gerçekleştirilmesidir.<sup>34</sup> Bu fiiller sistematik olarak gerçekleştirilmiş olmalıdır.<sup>35</sup> Ayrıca Mahkeme, bu niyetin varlığına, failin davranışları, suçun boyutu, hedef alınan grubun kimliği gibi dolaylı olgulara dayanarak da karar verilebileceğine hükmetmiştir.<sup>36</sup> Örneğin Srebrenica'da sadece erkeklerin hedef alınmış olması ve sayısal büyüklük bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Ayrıca Mahkeme, sadece soykırım suçunu doğrudan işlemekten değil, örneğin *Krstic* davasında olduğu gibi, kimi zaman soykırım suçuna iştiraktan veya müşterek suç girişimine katılmaktan dolayı da mahkumiyet kararı vermiştir.<sup>37</sup> Özetle, Mahkeme, uluslararası hukukta soykırımın tanımı, özel kastın ispatı ve bireysel cezai sorumluluk gibi konularda önemli kararlar vermiş ve en önemlisi de Srebrenica'daki katliamları soykırım suçu olarak tanıyarak bazı siyasi ve askeri profillerin mahkum edilmesini sağlamıştır.

Uluslararası hukuktaki soykırım içtihadını şekillendiren en önemli mahkemelerden birisi de Ruanda Uluslararası Ceza Mahkemesi olmuştur. Mahkeme, *Akayesu* kararında, tarihte ilk kez bir kişiyi soykırım suçundan dolayı mahkum etmiştir. Mahkeme, özellikle ırza geçme ve cinsel şiddet hareketlerini, verdikleri bedensel ve zihinsel zarardan ötürü, özel kastın mevcut olması durumunda soykırım suçu kapsamında değerlendirmiştir.<sup>38</sup> *Nahimana* kararında ise Mahkeme, Ruanda'daki soykırım süresince Radyo Télévision Libre des Mille Collines'in gerçekleştirdiği yayınların açık ve doğrudan bir şekilde soykırım suçunu kışkırtma teşkil ettiğini tespit etmiştir.<sup>39</sup> Mahkeme sadece doğrudan soykırım suçu-

<sup>33</sup> JARVIS, Michelle/TIEGER, Alan, "Applying the Genocide Convention at the ICTY: The Influence of Paradigms Past", *Journal of International Criminal Justice*, C. 14, S. 4, Y. 2016, s. 877.

<sup>34</sup> Prosecutor v. Karadžić, Karar, Dava Dairesi, 24 Mart 2016, para. 549.

<sup>35</sup> Prosecutor v. Krstić, Karar, Dava Dairesi, 2 Ağustos 2001, para. 682.

<sup>36</sup> Prosecutor v. Karadžić, Karar, Dava Dairesi, 24 Mart 2016, para. 563.

<sup>37</sup> Prosecutor v. Mladic, Temyiz Dairesi, Karar, 22 Kasım 2017, para. 5188 ve Prosecutor v. Krstić, Karar, Temyiz Dairesi, 19 Nisan 2004, paras. 131-138

<sup>38</sup> Prosecutor v. Akayesu, Karar, Dava Dairesi, paras. 504, 706-707

<sup>39</sup> Prosecutor v. Nahimana, Temyiz Dairesi, Karar, 28 Kasım 2007, s.346.

nu işleyenleri değil, aynı zamanda azmettirenleri, yardım edenleri, propaganda yaparak kışkırtanları ve kamu görevlileri ile siyasilere de soykırım suçundan sorumlu tutmuştur.

Sonuç olarak, UAD ve uluslararası ceza mahkemelerinin içtihatları, soykırım suçunun uluslararası toplumun ortak vicdanını en şiddetli şekilde yaralayan ve jus cogens niteliği taşıyan bir suç olarak benzersiz konumunu teyit etmektedir. Bu suç, yalnızca fail bireyleri değil, önleme ve cezalandırma yükümlülüklerini ihlal eden devletleri de uluslararası sorumluluğa tabi tutabilmektedir. Yukarıdaki bazı örneklerde görüldüğü üzere, soykırım iddialarının uluslararası yargı organları önüne getirilmesi, bu suçun erga omnes karakterinin bir sonucudur ve herhangi bir devletin, insanlığa karşı işlenen bu en ağır suça seyirci kalmasının kabul edilemez olduğunun evrensel bir göstergesidir. Dolayısıyla, soykırımı önleme ve cezalandırma yükümlülüğü, uluslararası hukuk düzeninin temel taşlarından birini oluşturmakta; devletlerin egemenlik alanlarının ötesinde, tüm insanlığa karşı taşıdıkları bir sorumluluğu simgelemektedir.

#### **D. Soykırımı Dolaylı Katılım ve Kurumsal Sorumluluk Tartışmaları**

Uluslararası suçlar ve özel olarak da soykırım suçu, ekonomik ilişkiler ve menfaatlerden bağımsız olarak düşünülemez. Özel kişiler, faaliyetleri ve yapıları itibariyle çeşitli şekillerde bu suçların işlenmesinde, kolaylaştırılmasında, sürdürülmesinde ve/veya sorumluların cezadan kaçınmasında büyük rol oynamaktadır. Birleşmiş Milletler'in işgal altındaki Filistin topraklarında insan hakları durumuna ilişkin Özel Raportörü Francesca Albanese, ekonomik ilişkilerin, 1967 yılından bu yana İsrail'in Filistinliler üzerinde sürdürdüğü zulüm, yerinden etme ve etnik temizlik politikalarındaki etkisini vurgulamıştır. Albanese, raporunun girişinde "Sömürge girişimleri ve bunlarla bağlantılı soykırımlar tarih boyunca şirketler tarafından yönlendirilmiş ve mümkün kılınmıştır." ifadesini kullanmıştır. Ticari çıkarlar, "sömürgeci irksal kapitalizm" olarak bilinen bir egemenlik biçiminin yansıması olarak yerli halkların topraklarından mahrum bırakılmasına katkıda bulunmuştur"<sup>40</sup> diye belirterek bu durumu ortaya koymuştur.

<sup>40</sup> BM İnsan Hakları Konseyi, 'From economy of occupation to economy of genocide - Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights in the Palestinian territories occupied since 1967, Francesca Albanese' A/HRC/59/2 (2025), para. 1.

## 1. Yardım ve Yataklık Kavramı

Soykırım suçunu sadece işleyenler değil, aynı zamanda bu suçun işlenmesine çeşitli şekillerde destek veren veya katkı sağlayanlar da bu suç kapsamında hukuki olarak sorumlu tutulabilir. Örneğin Soykırım Sözleşmesi'nin üçüncü maddesine göre soykırım suçunu doğrudan işlemeye ilaveten, soykırımda bulunulması için işbirliği yapmak, doğrudan ve aleni surette kışkırtmak, soykırımı teşebbüs etmek ve soykırımı iştirak etmek de bağımsız suç tipleri olarak tanımlanmıştır<sup>41</sup>. Bu kapsamlı düzenleme, soykırımın toplu ve örgütlü bir nitelik taşıması nedeniyle, suçu doğrudan işlememiş olsalar bile, suçu kolaylaştıran, teşvik eden veya sürdürülebilir kılan dolaylı katkıların en az doğrudan icra kadar hukuken tehlikeli ve cezayı hak eden eylemler olarak kabul edildiğini göstermektedir. Buradan hareketle, soykırım suçunu bizzat işlememiş olsa dahi, belirli bir bilgi ve katkı düzeyine ulaşan tüm aktörlerin uluslararası ceza hukuku kapsamında sorumluluğu doğabilmektedir.

Uluslararası ceza yargılamalarında, suça iştirak kavramı özellikle “yardım ve yataklık” bağlamında somutlaşmış ve gelişmiştir. Bu çerçevede suç ortaklığının oluşması için iki temel unsurun kanıtlanması gerekmektedir. Birincisi, suçun fail açısından manevi unsurunu ifade eden, soykırım fiillerinden haberdar olması ya da en azından bu fiillerin işlenmekte olduğunu öngörebilecek durumda bulunmasıdır. İkincisi ise, failin maddi unsuru oluşturan, eylemlerinin veya ihmallerinin soykırım suçunun işlenmesine kayda değer, maddi veya manevi bir katkı sunmasıdır. EYUCM'nin (Eski Yugoslavya Uluslararası Ceza Mahkemeleri) en önemli kararlarından birisi olan Tadic kararında Mahkeme, manevi unsurun mevcut olması durumunda, soykırım suçu kapsamında değerlendirilen fiilleri teşviğe ve desteğe yönelik her türlü sözlü ve fiili katkıyı yardım ve yataklık kapsamında değerlendirmiştir<sup>42</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki özellikle manevi unsurun kapsamı mahkeme içtihatlarında tartışmalıdır. Bazı kararlar failin soykırımı gerçekleştirme kastını doğrudan ararken, bazı yargı organları ise “bilerek görmezden gelme” veya eylemlerinin sonucunda ortaya çıkması öngörülebilir riskleri kabullenmeyi bu unsur için yeterli görmektedir<sup>43</sup>. Dolayısıyla, failin bilgi düzeyinin ve niyetinin tespitinde, somut olayın koşulları ve bağlamı belirleyici olmaktadır.

<sup>41</sup> Soykırım Suçunun Önlenmesine ve Cezalandırılmasına Dair Sözleşme (1948) Madde 3. “Cezalandırılacak eylemler Aşağıdaki eylemler cezalandırılır: a) Soykırımda bulunmak; b) Soykırımda bulunulması için işbirliği yapmak; c) Soykırımda bulunulmasını doğrudan ve aleni surette kışkırtmak; d) Soykırımda bulunmaya teşebbüs etmek; e) Soykırımı iştirak etmek”

<sup>42</sup> Prosecutor v. Tadić, Mütalaa ve Karar, Dava Dairesi, 7 Mayıs 1997, para.689.

<sup>43</sup> SCHABAS, William A., **Genocide in International Law: The Crime of Crimes**, 3.Baskı, Cambridge University Press, Cambridge, Y. 2025, s. 413-414.

EYUCM ve RUCM (Ruanda Uluslararası Ceza Mahkemesi) içtihatları, uluslararası ceza hukukunun şekillenmesinde genel olarak olduğu gibi, soykırım suçunun işlenmesine yardım ve yataklık konusunun hukuki çerçevesinin belirlenmesinde de çok önemlidir. Mahkeme, Krstic davasında Srebrenica soykırımında Krstić'in doğrudan tetiği çeken veya kurbanları bizzat öldüren kişilerden olmadığını belirlemiş, ancak kolordu komutanı olarak, Srebrenica'nın ele geçirilmesi ve ardından meydana gelen katliamlar için gerekli olan operasyonel, lojistik ve askeri desteği sağlamasıyla soykırım eylemlerine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu tespit etmiştir. Bu önemli bulgulara dayanarak, Mahkeme Krstić'i soykırım suçunun doğrudan faili olarak değil, soykırımı yardım ve yataklık etmekten suçlu bulmuştur.<sup>44</sup> Karar, soykırımı iştirak kavramının hem fiili icraya hem de bu icrayı mümkün kılan dolaylı desteklere uygulanabileceğini göstermiştir. RUCM'nin Akayesu kararında da benzer bir yaklaşım kullanılmıştır. Mahkeme, bir belediye başkanının halka hitaben yaptığı ve bir etnik grubu hedef alan konuşmalarının, doğrudan şiddet eylemlerine teşvik ettiği gerekçesiyle soykırımı iştirak kapsamında değerlendirilmesine karar vermiştir<sup>45</sup>. Mahkeme, soykırım suçuna iştirakin; azmettirme, yardım, yataklık veya araç temini ile gerçekleşebileceğini belirtmiştir<sup>46</sup>. Bu karar, propaganda, teşvik ve moral destek gibi maddi olmayan yardımların, koşulları sağlandığında, suç ortaklığı kapsamında cezalandırılabileceğini açıkça göstermiştir.

Sonuç olarak, uluslararası ceza hukukunda suça iştirak kavramı oldukça geniş bir çerçevede yorumlanmaktadır. Silah, finansman veya lojistik destek gibi maddi yardımların yanı sıra propaganda, nefret söylemi ve kamuoyunu yönlendirme yoluyla sağlanan moral destek de, soykırım suçunun işlenmesine katkıda değer bir katkı sağladığı ve failin bu sonuçtan haberdar olduğu belirlendiğinde, suç ortaklığına temel teşkil edebilir. Bu kapsamlı değerlendirme, özellikle devlet dışı kuruluşlar, özel şirketler ve medya kuruluşları ile ilgili olarak önemli sonuçlar doğurmaktadır. Şiddet fiilleriyle doğrudan bağlantılı olduğunda, ekonomik yatırımlar, lojistik tedarik, iletişim altyapısının sağlanması veya sembolik düzeydeki destekler bile uluslararası suçların planlanması, teşviki ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynayabilir. Bu, söz konusu aktörleri uluslararası ceza hukukunun hedefi haline getirebilir.

<sup>44</sup> Prosecutor v. Krstić, Karar, Dava Dairesi, 2 Ağustos 2001, paras. 631-645.

<sup>45</sup> Prosecutor v. Akayesu, Karar, Dava Dairesi, paras. 709-710.

<sup>46</sup> *ibid*, para. 537.

## 2. Şirketlerin Sorumluluğu Üzerine Doktrinsel Tartışmalar

Uluslararası hukukta şirketlerin doğrudan cezai sorumluluğu tartışmalı bir konudur. Devletler ve bireyler, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulan uluslararası ceza mahkemeleri ve sonraki uluslararası ceza yargılamaları ile uluslararası ceza hukukunun öznesi haline gelmişken, şirketler bu konuda benzer bir kabul görmemiştir. Nürnberg’de görülen “I.G. Farben” davasında<sup>47</sup> şirket yöneticilerinin cezai sorumluluğu gündeme gelmiş olsa da, şirket kendisi fail olarak yargılanmamıştır<sup>48</sup>. Bu yöntem, halihazırda UCM’nin yargı yetkisi açısından da geçerli bir durumdur ve Roma Statüsü’ne göre yalnızca gerçek kişiler UCM önünde bir yargılamaya muhatap olabilir. Sonuç olarak, uluslararası ceza hukukunda şirketlerin doğrudan suçlu olmasının önünü açacak bir kural henüz ortaya çıkmamıştır.

Bununla birlikte, şirketlerin uluslararası suçlara katkıları, yöneticilerinin bireysel sorumlulukları üzerinden tartışılmaya devam etmektedir. Örneğin, finansman sağlama, lojistik destek sağlama veya üretim faaliyetleri bir şirketin yöneticileri tarafından yürütülüyorsa, bu yöneticiler suçun işlenmesine doğrudan yardım eden fail olarak yargılanabilmektedir<sup>49</sup>. Bu yolla, şirket doğrudan sorumlu tutulmasa bile yöneticilerin bireysel olarak cezalandırılması sayesinde şirket faaliyetleri dolaylı biçimde yargılamaya konu edilebilir. Bununla birlikte, bu yaklaşım yalnızca bireylerle sınırlı kalmakta ve şirketlerin örgütsel ve toplumsal yapısından gelen ve suçların işlenmesine yapabilecekleri muhtemel katkıları yeterince dikkate almamaktadır. Ayrıca, özellikle çok uluslu şirketlerin alt şirketlerden ve bayiliklerden oluşan karmaşık yapıları nedeniyle de şirketlerinin payının olduğu uluslararası suçlarda sorumluluk tespiti zorlaşmaktadır.

Uluslararası ceza hukukundaki bu boşluk, özellikle İş Dünyası ve İnsan Hakları literatüründe sıklıkla tartışılmaktadır. Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri (Rehber İlkeler)<sup>50</sup>, devletlerden farklı bir yapıya

<sup>47</sup> *United States v. Krauch* (The I.G. Farben Trial), 8 T.W.C. 1081, 1210-15 (Nuremberg Mil. Trib. 1948).

<sup>48</sup> BUSH, Jonathan A., “The Prehistory of Corporations and Conspiracy in International Criminal Law: What Nuremberg Really Said” *Columbia Law Review* C. 109, S. 5, Y. 2009, s.1239.

<sup>49</sup> VAN DER WILT, Harmen G., “Genocide, Complicity in Genocide and International v. Domestic Jurisdiction: Reflections on the van Anraat Case” *Journal of International Criminal Justice* C. 4, S. 2, Y. 2006.

<sup>50</sup> Human Rights Council, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, UN Doc. A/HRC/17/31 (21 March 2011), annex, princ. 11, [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31\\_AEV.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf).

sahip olsa da şirketlerin insan haklarına saygı göstermesi gerektiğini belirtir. Bu ilkeler 2011 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu ilkelerin ortaya koyduğu “neden olmak - katkıda bulunmak - dolaylı olarak bağlantılı olmak” ayrımı önem taşımaktadır. Bir şirket, insan hakları ihlallerine doğrudan ya da dolaylı biçimde katkıda bulunabilir veya tedarik zincirine dahil olma gibi çeşitli yollar aracılığıyla bu ihlallerle ilişki içinde olabilir<sup>51</sup>. Uluslararası ceza hukukunda, “katkıda bulunmak” terimi, “cezai sorumluluğa yardım etme” kavramına yakın olmakta ve şirket, ihlali gerçekten gerçekleştirirse de fiile anlamlı ve somut bir katkıda bulunmakla Rehber İlkeler’in öngördüğü yollardan en azından birisiyle uluslararası suçların işlenmesinde pay sahibi olabilmektedir.

İş Dünyası ve İnsan Hakları çerçevesi şirketlerin uluslararası hukuk önündeki yerlerinin görece biraz daha netleştirilmesine yardımcı olmuş ve başlı başına yeni bir insan hakları hukuku alanının şekillenmesine önemli derecede yardımcı olmuştur. Ayrıca, bazı yerel hukuk sistemlerinde şirketlerin işlediği, katkıda bulunduğu veya ilgili olduğu insan hakları ihlallerinden dolayı yerel mahkemeler önünde sorumlu tutuldukları davalar görülmüştür<sup>52</sup>. Örneğin, Fransa’da Lafarge şirketi hakkında açılan bir ceza davasında, şirketin Suriye’deki faaliyetlerini sürdürmek için IŞİD’e sağladığı finansal destek, “insanlığa karşı suçlara yardım” olarak kabul edilmiştir<sup>53</sup>. Bu örnekler, şirketlerin uluslararası suçlara dolaylı katılımının artık sadece teorik bir tartışma olmaktan çıktığını ve pratikte somut yargılamalara konu edildiğini açıkça göstermektedir.

Sonuç olarak, uluslararası ceza hukukunda, şirketlerin soykırım yasağı gibi evrensel hukuk kuralları niteliğindeki suçlarda doğrudan fail olarak sorumlu olduğunu kabul eden pozitif hukuk kuralları henüz netleşmemiştir. Bununla birlikte, doktrinde böyle bir boşluğa dikkat çeken ve şirketlerin artan sosyal, siyasi, ekonomik ve kurumsal gücü nedeniyle bu durumun daha da önem arz eder bir hale geldiğini belirten tartışmalar mevcuttur<sup>54</sup>. İş Dünyası ve İnsan Hakları alanındaki gelişmeler bir nebze olsun şirketlerin insan haklarına ilişkin sorumluluklarının daha da tartışılır ve tesis edilir hale geldiğini göstermekte ve şirketlerin uluslararası suçlarla ilgili tartışmalara dâhil edilmesi için zemin hazırlar.

<sup>51</sup> BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, Prensip 13.

<sup>52</sup> VERDIER, Pierre-Hugues / STEPHAN, Paul B. “International Human Rights and Multinational Corporations: An FCPA Approach”, *Boston University Law Review*, C.101, S. 4, Y. 2021, s. 1362.

<sup>53</sup> YOUNG, Madeline, “LaFarge’s Case Cemented: Holding Corporations Liable for Crimes Against Humanity” *Emory International Law Review*, C. 36, Y. 2021.

<sup>54</sup> OBA, Meltem Ece, “Çok Uluslu Şirketlerin Sınır Ötesi Faaliyetleri ve Haksız Fiil Sorumluluğu: Vedanta v Lungowe ve Okpabi v Shell Kararları Çerçevesinde İngiliz Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi”, *Public and Private International Law Bulletin*, C. 41, S.1, Y. 2021, s. 162.

lamaktadır. Bu nedenle, uluslararası ceza hukukunun günümüzde şirketleri tam olarak kapsayıp kapsamadığına bakılmaksızın, şirketlerin soykırım gibi uluslararası suçlara dolaylı olarak katılımı, hem yumuşak hukuk mekanizmaları hem de ulusal yargı süreçleri yoluyla giderek daha belirgin hale gelmektedir.

## II. SOYKIRIM SUÇUNA DESTEK NİTELİĞİNDEKİ İŞVEREN DAVRANIŞLARININ İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

İş hukukunda işverenin işçiyi koruma borcunun en temel yansımalarından biri, çalışanın kişilik haklarına saygı göstermesi ve işyerinde onur zedeleyici bir ortam yaratmaktan kaçınmasıdır. İşverenin soykırım suçunu açıkça veya örtülü biçimde destekleyen, öven veya meşru göstermeye çalışan söz, eylem veya paylaşımları, bu borcun ağır bir ihlali olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür davranışlar, yalnızca ahlaki ve toplumsal bir tahribat yaratmakla kalmaz, aynı zamanda çalışan açısından iş ilişkisini sürdürmeyi çekişmez hale getirecek hukuki bir sonuç doğurur.

Öğretide, soykırım suçu ile iş hukuku arasındaki ilişkiye dair çalışmalar henüz yeterli düzeye ulaşmamıştır; ancak tarihsel gelişim ve son yıllarda dünya genelinde yaşanan örnekler dikkate alındığında, bu ilişkinin artık kurulmasının zorunlu olduğu anlaşılmaktadır. Zira mevcut ulusal ve uluslararası kurumların yetersiz kaldığı bir ortamda, yeni bakış açılarının geliştirilmesi, soykırım gibi vahşi bir suçun bir daha işlenmesinin önüne geçebilmek bakımından oldukça önemlidir. Bu başlık altında, işverenin soykırma destek verir nitelikteki davranışlarının, İş Kanunu'nun 24/II maddesi kapsamında "haklı nedenle derhal fesih" hakkını doğurup doğurmayacağı incelenmektedir. Bu bağlamda, öncelikle konunun odak noktasını oluşturan kişilik hakkı kavramı ele alınacak, İş Kanunu'ndaki haklı fesih hallerine ilişkin kanunkoyucunun, öğretinin ve Yargıtay'ın bakış açıları yansıtılacak, son olarak da bu durumun iş sözleşmesinin devamını neden imkânsız kıldığı ve işçiyi haklı fesih imkânı tanıdığı açıklanacaktır.

### A. İşverenin Kişilik Hakkına ve Sadakat Borcuna İlişkin Temel Yükümlülükleri

#### 1. Kişilik Hakkının İş Hukukundaki Yeri ve Önemi

Kişilik hakkı kavramının dört temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar; özel hukuka ait bir kavramdır, şahıs varlığı hakkıdır, kişiye sıkı surette bağlıdır ve mutlak bir haktır<sup>55</sup>. Kavramın kapsamına kişinin vücut bütünlüğüyle birlikte,

<sup>55</sup> BAYRAM, Fuat, "Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Y. 2003, s. 14-17.

kişisel özellikleri, özel yaşamı, özgürlükleri, şeref ve haysiyeti, kısacası kişiliğine bağlı hakları dâhildir<sup>56</sup>. Bu noktada, şeref ve haysiyet kavramlarının nasıl tanımlandığı önem arz eder. Türk Dil Kurumu (TDK), şeref kavramını “Başkasının, birine gösterdiği saygının dayandığı manevi değer” ve “Toplumca benimsenmiş iyi şöhret”; haysiyet kavramını da “saygınlık, özsaygı” şeklinde tanımlamıştır. Kavram, öğretilerde TDK’ya paralel olarak, “kişinin, toplumdaki diğer kişiler arasında haiz olduğu değeri ve itibarıdır” ifadesiyle tanımlanmaktadır<sup>57</sup>. Yargıtay ise, şeref ve haysiyeti, “dâhil olduğu toplumun gerekli saydığı ahlaki niteliklere sahip olduğu ya da böyle kabul edildiği için, kişiye verilen değeri ifade eder” şeklinde tanımlamaktadır<sup>58</sup>.

İş hukuku bakımından ele alındığında, işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinin, özellikle işverenin yükümlülüklerinin belirlenmesi bakımından kişilik hakkı kavramını çok daha önemli hale getirdiği görülmektedir<sup>59</sup>. Bu bağlamda, iş sözleşmesinin “intuitus personae” yani kişiye bağlılık unsuru taşıması, bu önemi somutlaştıran en temel göstergedir. Sözleşmenin kurulması aşamasında işçinin kişisel niteliklerinin ön planda tutulması ve işe uygunluğunun bu özellikler dikkate alınarak değerlendirilmesi, işçinin yerine bir başkasının bu borcu ifa etmesi durumunda borca aykırılık oluşturur ve bu durum haklı nedenle fesih sonucunu doğurur<sup>60</sup>.

Kişilik hakkının korunması, sadece işyerindeki ya da işin yapılmasına ilişkin davranışlardan doğan hak ihlallerine karşı korumayı içermemektedir. Zira temelini Anayasa’da<sup>61</sup> ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK)<sup>62</sup> m.24’te bulan kişiliğe karşı saldırılara ilişkin koruma, yalnızca işyeri sınırlarına hapsedilemeyecek kadar geniştir. İş ilişkisi söz konusu olduğunda, kişilik hakkının

<sup>56</sup> Daha geniş bilgi için bkz. BAYRAM, s. 22-40.

<sup>57</sup> BAYRAM, s. 252.

<sup>58</sup> Bkz. Yar. 7. HD. E. 2014/14808 K. 2015/131, 20.1.2015 (Lexpera).

<sup>59</sup> PREIS, Ulrich, **Arbeitsrecht - Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis**, 4. Baskı, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, Y. 2012, s. 537.

<sup>60</sup> TBK m. 395, bu hususta istisnai düzenlemelerin sözleşme ile yapılabileceğini hükme bağlamaktadır. Tarafların anlaşması halinde ifa yardımcılarının kullanılabileceğine ilişkin hüküm iş sözleşmesine konulabileceği gibi, sözleşmede bulunmasa bile, işverenin bilgisi ve rızası dâhilinde işçi tarafından seçilen yardımcıların kullanılması da mümkündür. Bkz. SÜZEK, s. 250-251.; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 584.; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, S. 289.; AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Y. 2024, s. 188.; DURSUN, Yonca, “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörmeye ve Rekabet Etmeme Borcu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Y. 2017, s. 2416.

<sup>61</sup> RG. 9.11.1982, S. 2709.

<sup>62</sup> RG. 8.12.2001, S. 24607.

sınırlarını belirlemek için davranışın kimden geldiği dikkate alınmalıdır. İşçinin veya işverenin işle, işyeriyle ya da doğrudan işçiye veya işverene yönelmeyen bir davranışının, kişilik hakkını ihlal etmesi söz konusu olabilecektir. Bu davranış işverenden veya işçiden kaynaklanabilir. Örneğin bir işverenin cinsiyetçilik veya bir milleti aşağılayan ve ırkçılık içeren sözleri veya davranışları, doğrudan kendi işçilerine yönelik olarak sarf edilmemiş veya sergilenmemiş olsa bile, bu sözlerin veya davranışların işçilerinin kişilik haklarını ihlal etmesi söz konusu olabilecektir<sup>63</sup>. Bu bağlamda, İsviçre Federal Mahkemesinin 1960 yılında vermiş olduğu boykota ilişkin karar oldukça önemli bir referans kaynağıdır<sup>64</sup>. Kararda Federal Mahkeme, ekonomik çıkarları kişilik hakkının bir parçası olarak görmek ve bu sebeple, bojkotun genel itibarıyla hangi taraftan gelirse gelsin kişilik hakkının ihlali olarak değerlendirmekle birlikte, bojkotun daha üstün bir yararı konu ediyor olması ve genel ekonomik işleyişi tehlikeye sokmuyor olması halinde, kişilik hakkının ihlali olarak değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir<sup>65</sup>.

Federal Mahkeme, söz konusu kararıyla kişilik hakkının geniş bir şekilde ele alınmasına örnek teşkil eden temel bir ilke ortaya koymuştur. Bu temel ilke, kanunlardaki boşlukların, ekonomik çıkarların önüne geçen yararların/çıkarların göz önünde tutularak doldurulması gerektiğini açık bir şekilde vurgulamaktadır<sup>66</sup>. İş hukuku bağlamında, söz konusu üstün yarar, işçinin korunması ve işçi yararına yorum ilkelerinde vücut bulmaktadır.

Sonuç olarak, iş hukuku, kişilik hakkına bağımlılık ilişkisinin doğurduğu somut ve geniş kapsamlı bir koruma sağlar<sup>67</sup>. İş sözleşmesinin kişiye bağlılık (intuitus personae) niteliği, bu hakkın temelini oluştururken; işverenin gözetme borcunun ve işçi lehine yorum ilkesinin bir gereği olarak, bu koruma işyerinin fiziksel sınırlarını aşarak işçinin tüm kişiliğini kapsar<sup>68</sup>. İsviçre Federal Mahkemesi'nin de ortaya koyduğu üzere, kişilik hakkının ekonomik çıkarlar da dâhil olmak üzere bu denli geniş yorumlanması, nihai olarak “üstün bir yarar” olan işçinin insan onurunun korunmasına hizmet eder. Dolayısıyla, iş ilişkisinde

<sup>63</sup> Bkz. Yar. 9. HD., E. 2015/33818, K. 2017/22160, 27.12.2017 (Lexpera).

<sup>64</sup> BGE 86 II 365, [https://search.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/clir/http/index.php?highlight\\_docid=atf%3A%2F%2F86-II-365%3Ade&lang=de&zoom=&type=show\\_document](https://search.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/clir/http/index.php?highlight_docid=atf%3A%2F%2F86-II-365%3Ade&lang=de&zoom=&type=show_document) (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 10.09.2025.

<sup>65</sup> BAYRAM, s. 44-45.

<sup>66</sup> Aynı yönde SEVİMLİ, Kamil Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum*, C. 36, S. 1, Y. 2013, s. 107-147, s. 111.

<sup>67</sup> SÜMER, *İş Hukuku*, s. 7.

<sup>68</sup> SEVİMLİ, s. 121.

kişilik hakkı, sadece hukuki bir kavram olmanın ötesinde, adil, onurlu ve saygılı bir çalışma yaşamının teminatıdır.

## 2. Sadakat Borcu ve İşverenin Yükümlülükleri

Kaynağını TBK m. 396/I hükmünden alan işçinin sadakat borcu; işçinin bilgi, birikim ve tecrübesi çerçevesinde işini özenle yapmasını ve işverenin haklı menfaatlerini korumasını gerektirmektedir. Sadakat borcu çerçevesinde işçi, işverenin lehine olabilecek ve işçiden beklenilebilecek davranışları yapma (araç gereçleri özenli şekilde kullanma vb.); işvereni zarara uğratacak davranışları yapmama (israf etmeme vb.) borçlarını üstlenir<sup>69</sup>.

Kişisel özelliklerinin doğal bir yansıması olan sadakat borcunun karşılığı olarak işveren, işçisini koruma ve gözetme borcunu üstlenmektedir<sup>70</sup>. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, sınırı oldukça geniş çizilmiş bir borçtur. İşçinin sadece fiziksel olarak değil, psikolojik olarak da korunması bakımından işveren sorumlu tutulmuştur<sup>71</sup>. İşyerinde veya dışında<sup>72</sup>, işin yapılmasından dolayı işverenden, diğer işçilerden veya üçüncü kişilerden kaynaklanan, işçiyi fiziken veya ruhen olumsuz şekilde etkileyecek, zarara uğratacak davranışlardan dolayı işçinin korunması işverenin yükümlülüğündedir<sup>73</sup>.

Teknolojik gelişmeler, işverenin sorumluluğunun belirsizleştirilmesine ve işçiyi koruma ve gözetme borcundan doğan sorumluluğunun sonuç sorumluluğuna indirgenmesine zemin hazırlasa da, hukuken işverenin süreçten de sorumlu olduğunu gözden kaçırmamak gerekmektedir<sup>74</sup>. Bu bağlamda, fiziken ve ruhen

<sup>69</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 602.; SÜZEK, s. 364-366.; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 304-306.; AKYİĞİT, Ercan, **Bireysel İş Hukuku**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Y. 2023, s. 204.; ARSLAN ERTÜRK, **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, Y. 2010, s. 167. (Sadakat Borcu); KOYUNCU, Ahmet, "İşçinin Sadakat Borcu ve İşverence Rekabet Yasağı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 15, Y. 2009, s. 91.

<sup>70</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 696.; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 353.; ARSLAN ERTÜRK, **Sadakat Borcu**, s. 113.

<sup>71</sup> EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra, **İş Hukuku**, 11. Baskı, Beta, İstanbul, Y. 2024, s. 169.; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 352.; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s. 219.; UŞAN, M. Fatih, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Y. 2024, s. 141.; KORKUSUZ, M. Refik/ TUNÇ, Sena Berfin, "İşverenin Sağlık Gözetim Borcu", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 26, S. 2, Y. 2024, s. 955.

<sup>72</sup> İşyerinin sınırları ile ilgili geniş açıklama için bkz. EROL, Abdullah, "Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları", **İnsan ve İnsan Dergisi**, C. 8, S. 30, Y. 2021.

<sup>73</sup> AKYİĞİT, **Bireysel İş Hukuku**, s. 278.

<sup>74</sup> GÜLTEKİN, Fatih/ KILKIŞ, İlknur, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü Bakımından İşyerinde Yapay Zekâ Kullanımı", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 180, Y. 2025, s. 165.; AKKAYA, Özge Naz/SUBAŞI, İbrahim, "İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.24, S. 53, Y. 2025, s. 613.

işçi bakımından zarar oluşturabilecek her türlü duruma karşı işverenin işin yapıldığı her yerde gereken tedbirleri alması ve bu zararların önüne geçmesi işverenden beklenmektedir. Tabiidir ki zararın önüne geçmek her zaman için söz konusu olamayacaktır, fakat bu durum işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. İşveren, doğacak zararları “risk sorumluluğu” görüşü doğrultusunda, tazmin etmekle yükümlüdür<sup>75</sup>.

İşverenin, işçiyi psikolojik zararlardan da korumakla yükümlü tutulması, işçinin manevi varlığına, şeref ve haysiyetini oluşturan değerlere yönelecek saldırılardan da sorumlu tutulmasını mümkün kılar<sup>76</sup>. İşte tam da bu noktada, işverenin eylemlerinin işçinin kişilik hakları üzerinde yarattığı tahribat, hukuki değerlendirmenin odağına yerleşmektedir. Zira işçinin sadakat borcunun devamı, işverenin de işçinin kişilik haklarına saygı göstermesi ve onu bu hakları zedeleyecek tutum ve davranışlardan -kaynağı ne olursa olsun- koruması koşuluna sıkı sıkıya bağlıdır.

Öğreti ve Yargıtay kararları incelendiğinde, ağırlıklı olarak işçinin politik görüşlerinin ya da kamuya açık irade beyanlarının iş sözleşmesi üzerinde etkilerinin incelendiği görülmektedir. Buna karşılık, işverenin sergilediği, işçinin kişilik değerlerine aykırılık oluşturabilecek davranışların ve irade beyanlarının iş sözleşmesi üzerine etkileri, sınırlı sayıda incelemenin konusunu oluşturmaktadır. Oysaki işyerinin ekonomik geleceğine tehdit oluşturabilecek, işverenin itibarını zedeleyecek veya markanın/şirketin toplumdaki algısını olumsuz yönde etkileyebilecek davranışların yeri geldiğinde işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi imkânı nasıl söz konusu olabiliyorsa<sup>77</sup>, aynı şekilde işverenin sergilediği tutum ve davranışların da işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi imkânı doğurabileceğini kabul etmek gerekmektedir. Zira işçinin, işverenin kişiliğine, markasına, itibarına saygı gösterme ve koruma zorunluluğu, iş sözleşmesiyle kurulan kişisel ilişki ve karşılıklı borç ilişkisi ile birlikte ele alındığında, işveren açısından da söz konusudur. İşçinin sosyal medya paylaşımları üzerinden, hatta beğenileri üzerinden işyeri itibarının ne şekilde etkilendiğinin araştırılabildiği ve bunun üzerine iş sözleşmesinin işveren tarafından

<sup>75</sup> YÜCEL, Özge, **Türk Borçlar Kanunu’na Göre Genel Tehlike Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Y. 2014, s. 45.; UYAROĞLU, Merve, “İşverenin Tehlike Sorumluluğu (TBK m.71)”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S. 51, Y. 2022, s. 489.

<sup>76</sup> BAYRAM, 83-84.

<sup>77</sup> YİĞİT, Yusuf, “Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 26, S. 2, Y. 2024, s. 984.

geçerli veya haklı nedenle feshedilebileceğine hükmedildiği bir ortamda<sup>78</sup>, işçinin de benzeri hallerde iş sözleşmesini haklı nedenle feshinin söz konusu olması gerekir. İşçinin irade açıklamaları neticesinde işverenin uğrayacağı maddi zararın işçinin kişisel değerlerinden önde geldiğini veya birinin diğerine üstün gelebileceğini iddia etmek mümkün olmayacağından (eğer bu şekilde bir değerlendirme yapılması gerekecekse de, kişilik değerlerinin her zaman ekonomik değerlere üstün gelmesi gerektiği tartışılmaz bir gerçek olduğundan) itibarın zedelenmesi ve kişilik haklarının saldırıya uğramasının karşılıklı olarak korunması gereken bir kavram olduğu göz önünde tutulmalıdır.

İşverenin, insanlığa karşı işlenen bir suçu destekler nitelikteki davranışları ise, bu koşulun ortadan kalktığı ve kişilik haklarının en ağır şekilde ihlal edildiği durumların başında gelmektedir.

## B. İş Hukukunda Haklı Fesih Kavramı

İş sözleşmesi, kişisel bir ilişki yaratması ve işçiyi koruma amacı taşıması nedeniyle önemli bir sözleşmedir. Bu yüzden, bu sözleşmenin kurulması, devam etmesi ve sona ermesi kanunlarla ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşçinin korunmaya en çok ihtiyaç duyduğu süreç olması itibarıyla, iş sözleşmesinin sona ermesine ve feshine ilişkin düzenlemeler diğerlerine göre daha detaylıdır.

Türk hukukunda iş sözleşmesinin feshi ve sonuçları, TBK (m. 430-447), 4857 sayılı İşK. (m. 17-29), 5953 sayılı Basın İş Kanunu (Basın İşK.)<sup>79</sup> (m. 7, 8, 9, 11, 12, 13), Deniz İş Kanunu (Deniz İşK.)<sup>80</sup> (m. 14-25) hükümleri kapsamında düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin sona ermesi konusu, fesih olmaksızın ve fesih ile sona erme halleri olarak iki başlık altında incelenmektedir. Fesih olmaksızın sona erme halleri: tarafların anlaşması (ikale), işçinin ölümü ve belirli sürenin sona ermesi; fesih ile sona erme halleri ise, bildirimli ve bildirimli fesih. Bildirimli fesih Türk hukukundaki bir diğer adı, haklı nedenle fesih.

İş sözleşmesinin feshi bakımından haklı nedenlerin neler olduğu, TBK m. 435/II'de "dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar" ifadesiyle genel olarak belirtilmiş, İş Kanunlarında ise

<sup>78</sup> AYDIN, Fatih, **İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, Y. 2025, s. 184.; HEPER, Hande, "Düşünceyi Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü", **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.74., 2022, s. 1909.; Ayrıca Bkz. Yar. 9. HD., E. 2016/2778, K. 2017/422, 23.1.2017 (Lexpera).; Yar. 9. HD., E. 2019/3541, K. 2019/20865, 25.11.2019 (Lexpera).; Yar. 9. HD., E. 2019/8231, K. 2020/532, 16.1.2020 (Lexpera).

<sup>79</sup> RG. 20.6.1952, S. 8140.

<sup>80</sup> RG. 29.4.1967, S. 12586.

her kanunun kendi düzenlediği alan itibarıyla haklı sebeplerin neler olduğu daha detaylı düzenlenmiştir. Bununla birlikte, haklı neden kavramının açık bir tanımına yasal düzenlemelerde yer verilmemiştir<sup>81</sup>. Öğretide, haklı nedenin belirlenmesi için; somut olayın koşulları çerçevesinde, taraflardan sözleşmeyi sürdürmelerinin artık beklenemeyeceği bir durumun oluşup oluşmadığının incelenmesi gerektiği görüşü ağırlık kazanmaktadır<sup>82</sup>. Bu görüşün temellendirilmesine katkı sağlayan temel yasal dayanak TMK m. 2'dir (Dürüstlük kuralı)<sup>83</sup>. Nitekim TBK m. 435/II'nin lafzında, öncelikle dürüstlük kuralına atıf yapılmış, "beklenemeyen bütün durum ve koşullar"ın dürüstlük kuralı çerçevesinde belirlenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır.

Sürekli değişen ve yeni teknolojiler sayesinde gelişen çalışma ilişkileri dikkate alındığında, kanun koyucunun yaklaşım tarzının ne kadar yerinde olduğu görülmektedir. Bu noktada, İşK. m. 24 ve 25'te neden haklı sebeplerin sayıldığı sorusu gündeme gelmektedir. Zira haklı nedenlerin her iki madde metninde sayılmış olması, kanun koyucunun sınırlayıcı bir bakış açısını taşıdığı algısını doğurabilecektir. Ancak, madde metinlerinde yer verilen haklı sebepler incelendiğinde, özellikle ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller bakımından, kanun koyucunun sınırlama değil, genel bir çerçeve çizme, örnek verme amacı taşıdığı Yargıtay kararlarında ve öğretide ifade edilmektedir.

Türk İş Hukuku'nda iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin düzenlemeler, özellikle de en hassas süreç olan fesih konusu, işçiyi koruma ilkesi etrafında şekillenmiştir. Haklı nedenle fesih kurumunun dayanağı, TMK m. 2'ye yapılan atıftır ve İş Kanunu'ndaki sayılan sebepler, sınırlayıcı değil örnekleyici nitelik taşımaktadır. Kanun koyucunun, Yargıtay'ın ve öğretinin benimsediği bu esnek ve genişletici yorum, sürekli evrilen çalışma ilişkileri karşısında hukukun dinamik kalmasını ve somut olayın adil bir şekilde çözüme kavuşturulmasını sağlayarak, iş sözleşmesinin kişisel ve güvene dayalı doğasına uygun bir koruma sağlamaktadır<sup>84</sup>.

<sup>81</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 800.

<sup>82</sup> TBK m. 435/II'de yer alan "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır" hükmünde ifade edilen "beklenemezlik" ölçütünün imkânsızlıktan farklı olduğu ve bu ifadenin haklı nedenlerin geniş yorumlanmasının yasal zeminini oluşturduğu hususunda bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 801.; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 606.; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 117.; Akyiğit, *Bi-reysel İş Hukuku*, s. 272.

<sup>83</sup> SÜZEK, s. 719.

<sup>84</sup> Bu noktada Yargıtay'ın, psikolojik tacize maruz kalma halinde, bunun iş sözleşmesinin feshi için işçi açısından haklı neden oluşturacağı yönündeki kararları, Yargıtay'ın genişletici yönde yorum yaptığını açık şekilde göstermektedir. Bkz. Yar. 9. HD., E. 2016/36185, K. 2020/18583, 15.12.2020 (karararama.yargitay.gov.tr.); Yar. 9. HD., E. 2015/14424, K. 2017/4612, 22.07.2018 (karararama.yargitay.gov.tr).

## 1. İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi (İş K. m. 24)

### a. Sağlık Sebepleri

İş sözleşmesinin her iki tarafa borç yükleyen ve kişisel nitelik taşıyan bir sözleşme olması, sözleşmenin sürdürülebilmesi bakımından tarafların sağlık durumlarını önemli bir ölçüt haline getirir. İşçi, ancak sağlıklı olduğu sürece çalışabilir. Eğer bu mümkün değilse, sağlığı tehdit eden unsurlara karşı mutlaka gerekli önlemler alınmalıdır.

Sağlıklı bir iş ortamının oluşmasını engelleyen veya tehlikeye düşüren, bozan durumlar hangi taraftan kaynaklanırsa kaynaklansın, kanun koyucu bunları iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı sebep olarak değerlendirmiştir. Sağlık koşulları bakımından fesih hakkının ortaya çıkabilmesi bakımından önemli olan husus, sağlığa tehlike oluşturan durumların, işyerinin ve işin niteliğinden doğmasıdır. İşin niteliğinden doğan, işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından tehlike oluşturan durumlar, işçinin İşK. m. 24/I, a kapsamında iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesine imkân vermektedir<sup>85</sup>. Bu hüküm, kanun koyucunun haklı sebepleri sınırlandırma iradesinin bulunmadığını açık bir şekilde göstermektedir. “İşçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa” ifadesi, her olayın, kendi içerisinde ve öznesi olan işçinin kişisel özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesini gerektirmektedir. Kanun koyucu, burada belirli hastalık veya tehlikeleri saymak yerine, esnek bir çerçeve çizmiştir. Amaç, önceden tahmin edilemeyecek her türlü durumun, ilgili işçinin özel koşullarına göre değerlendirilmesine imkân tanımaktır.

Maddenin b fıkrasında ise, a fıkrasındaki geniş kapsamın daraltıldığı görülmektedir. Kendisiyle yakın ve doğrudan temas kurulan, buluşulan ve görüşülen işveren veya işçinin bulaşıcı bir hastalığının bulunması veya iş ile bağdaşmayan bir hastalığının bulunması durumu haklı sebep olarak belirtilmiştir<sup>86</sup>. Bu hükümde, oldukça sınırlı bir çerçeve çizilmiş ve bunun dışında kalan haller, örneğin işçinin kendisinin bulaşıcı ve işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması, haklı sebep olarak kabul edilmemiştir<sup>87</sup>. İşçinin işyeri dışında, yapılan işle veya işyeri ile bağdaştırılması mümkün olmayan bir hastalığa yakalanması ha-

<sup>85</sup> ERGİN, Hediye, “Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 20, S. 1, 2014, s. 178.; BAYRAK, Ahmet, “Sık Sık Kısa Süreli Hastalanma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Konunun COVID 19 Salgını Bağlamında Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 30, S. 1, Y. 2022, s. 286.

<sup>86</sup> ERGİN, s. 186.

<sup>87</sup> SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku Uygulamaları**, 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Y. 2024, s. 444.

linde işverenin bu durumun ortaya çıkmasında herhangi bir kusurunun bulunmaması, tedbir almakla yükümlü olduğu bir durumun da söz konusu olmaması hasebiyle, kanun koyucu yerinde ve gerekli bir sınırlandırma hükmü getirmiştir. Bununla birlikte, b fıkrasıyla sağlık sebeplerine dayalı haklı sebeplerin sınırlandırıldığını ileri sürmek de mümkün değildir. Temelde, herhangi bir kusur veya işçiyi koruma borcu kapsamında bir yükümlülüğün mevcut olmadığı durumlarda, kötüniyetli taleplerin önüne geçme işlevi gören bu hükmün, sınırlayıcı bir karakter taşıdığından bahsedilemeyecektir.

İş Kanunu'nun 24. maddesinin birinci fıkrasındaki düzenleme, kanun koyucunun haklı fesih sebeplerini sınırlama amacı taşımadığını; aksine, bu düzenlemenin hakkın kapsamını genişletmeye ve korumayı güçlendirmeye yönelik olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. "a" fıkrası, işçiyi, işverenin sorumluluğundaki her türlü sağlık riskine karşı koruyan "esnek ve kapsayıcı" bir güvence mekanizması iken; "b" fıkrası, bu geniş hakkın istisnai ve dar bir durumda kötüye kullanılmasını önlemeye yönelik "düzenleyici" bir tedbirdir. "b" fıkrasının düzenlediği haller, a fıkrasının geniş kapsamını daraltmaz, sadece işverenin hiçbir kusurunun bulunmadığı ve koruma borcunun ihlal edilmediği çok özel durumlarda, işçi lehine tanınmış olan fesih hakkının sınırlarını belirler. Dolayısıyla, kanun koyucunun temel amacı sınırlamak değil, a fıkrasıyla korumayı genişletmek, b fıkrasıyla da bu hakkın istikrarını ve dürüstlikle kullanılmasını sağlamaktır. Bu iki hüküm, iş sözleşmesinin kişisel niteliği ve taraflar arasındaki dengeli menfaatin bir gereği olarak birlikte yorumlanmalıdır.

### ***b. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri***

İş ilişkisini sürdürmenin beklenilemez hale gelmesi bakımından, diğer haklı fesih sebeplerine göre daha ağır durumları içeren ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri, İşK. m. 24/II kapsamında altı fıkra halinde düzenlenmiştir. Bu altı fıkra kapsamında temelde üç kavramın ele alındığını ve kanun metninin de bu kavramlar etrafında şekillendirildiğini ifade etmek mümkündür. Bunlar; yanılma, koruma ve ücrettir.

Kanunkoyucu, İşK. m. 24/II, a kapsamında, sözleşmenin kurulması esnasında esaslı noktalara ilişkin hususlarda işçinin işveren (ya da onun yetkilendirdiği işveren vekili) tarafından yanıtılmasını ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller arasında saymıştır. Aynı bendin b, c ve d fıkralarında ise işverenden veya üçüncü kişilerden gelen/gelecek ve işçinin kişiliği, fiziksel bütünlüğü üzerinde zarar doğuran/doğurabilecek davranışlar ve bu davranışlara karşı gereken tedbirlerin alınmaması halinin de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller

arasında yer aldığı düzenlenmiştir. Son iki fıkrada (e ve f) ise, işçinin ücretinin gerektiği şekilde hesap edilmemesi ve ödenmemesi durumunun da ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller kapsamında bulunduğu ifade edilmiştir<sup>88</sup>. Tüm bu düzenlemelerin ortak özellikleri incelendiğinde, şu hususlar göze çarpmaktadır:

- Bentte yer alan ‘ve benzerleri’ ifadesi ve fıkra metinleri, kanunkoyucunun sınırlayıcı bir liste oluşturma amacı taşımadığını; aksine, benzer nitelikteki diğer davranış ve durumların da ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık teşkil edebileceğini örnekler yoluyla göstermek ve bu kavramın kapsamını genişletmek istediğini göstermektedir.
- Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hali oluşturan davranış veya fiillerin işle ilgili olması gerektiğine dair hiçbir ifadeye yer verilmemiştir.
- Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hali oluşturan davranış veya fiillerin işyerinde gerçekleşmiş olması gerektiğine dair hiçbir ifadeye yer verilmemiştir.
- Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hali oluşturan davranış veya fiillerin yalnızca işçinin şahsıyla ilgili olduğu, yani işçiden başkasına yönelmesi halinde haklı fesih sebebi teşkil etmeyeceğine ilişkin hiçbir ifadeye yer verilmemiş, aksine bu davranışların işçinin ailesine yönelmesi durumunda da madde kapsamına gireceği düzenlenmiştir.

TBK m. 417 hükmüyle birlikte ele alındığında, söz konusu ortak özellikler, kanunkoyucu nezdinde kişilik hakkının iş hukuku bağlamında yalnızca işle, işyeriyle veya işçinin kendisiyle sınırlı olarak değerlendirilmediğini, geniş olarak yorumlandığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Kanunkoyucunun benimsediği bu tavrın mehz İsviçre Borçlar Kanunu’yla (İBK) da uyduğunu belirtmek gerekmektedir. İBK m.328/1 metninde işverenin, işçilerin kişiliklerine saygı duyulduğu, ahlakın korunduğu, rahat ve huzurlu bir ortam sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir<sup>89</sup>. Madde metninde ahlakın korunmasına yapılan atıf özellikle dikkate değerdir. Ahlak kavramına ilişkin

<sup>88</sup> İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi konusunda detaylı bilgi için bkz. ALPAGUT, Gülsevil, “İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.74, Y. 2022.

<sup>89</sup> “İşveren, iş ilişkisinde çalışanın kişiliğine saygı duymalı ve onu korumalı, sağlığına gereken özeni göstermeli ve ahlakın korunmasını sağlamalıdır.” İBK m. 328/1 (Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. OR. Art. 328/I)

herhangi bir tanımlamaya veya kanunkoyucunun anlayışını yansıtan bir ifadeye metinde yer verilmemle birlikte, kavramın İsviçre toplumunun değerleri açısından değerlendirileceğini ve temel insani değerlerin ahlak kavramı içerisinde yer aldığını ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (İHEB) ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) gibi uluslararası insan hakları metinlerinde temel haklar olarak güvence altına alınan yaşam hakkı (İHEB m.3, AİHS m.2) ve insan onurunun korunması (İHEB m.1, İHEB m.12) gibi evrensel değerlerin, metinde yer verilen ‐ahlak‐ kavramının ayrılmaz ve merkezi bir unsuru olarak değerlendirilmesi gerekir.

İşK. m. 24/II'nin metninde olmasa da, başlığında ahlak ve iyiniyet kurallarına atıf yapılması, Türk kanunkoyucusunun da aynı kaygıyı taşıdığını göstermektedir<sup>90</sup>. Dolayısıyla, her ne kadar madde metninde açık bir şekilde yer verilmemişse de, açıkça ahlâka aykırı olan fiillerin ve bu tür fiilleri destekleyici nitelikteki davranışların iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı sebep olarak değerlendirilmesi kanunun amacına, lafzına ve Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) gibi pek çok uluslararası kuruluşun düzenlemelerine uygun olacaktır<sup>91</sup>.

### *c. Zorlayıcı Sebepler*

İşçinin haklı fesih hallerinden sonuncusu olan ‐zorlayıcı sebepler‐ (İşK. m.24/III), İşK. m. 24/II'ye nispeten daha dar bir çerçeve ile sınırlanmıştır. Bentte zorlayıcı sebebin sonucunda yaşanan bir haftadan fazla çalışmanın durması hali, sebebin işçinin çalıştığı işyerinde ortaya çıkması şartına bağlanmıştır. Dolayısıyla, işyerine isnat edilemeyen, işçinin kendi çevresinde gerçekleşen ve işçinin bir hafta veya daha uzun bir süreyle çalışmasını engelleyen bir durumun varlığı, işçiye iş sözleşmesini haklı sebeple fesih imkânı vermemektedir<sup>92</sup>.

Zorlayıcı sebepler bakımından kanunkoyucunun işyerini esas alarak çizmiş olduğu bu çerçevenin işçinin haklı sebeple fesih imkânını kısıtlama amacı taşı-

<sup>90</sup> ARSLAN ERTÜRK Arzu, ‐İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler‐, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, Y. 2014, s. 303.

<sup>91</sup> DĄBROWSKÍ, Łukasz Dawid, ‐Transnational corporations' liability for genocide under international law‐ içinde **The concept of genocide in international criminal law** (ed. Marco Odello, Piotr Lubinski), Routledge, New York, 2020, s. 123.; Ahlak kavramının 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında nasıl yorumlanması gerektiği hakkında geniş bilgi için bkz. ODAMAN, Serkan, ‐İş Kanunu ve Borçlar Kanunu Bakımından 'Ahlak' Kavramı‐, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Toker Dere-li'ye Armağan, C. 55, S. 1, Y. 2006, s. 885-890.

<sup>92</sup> SÜZEK, s. 743-744.

madığını belirtmek gerekir. Zira zorlayıcı nedenlerin ne olduğunun sayılmaması, bu niyeti ortaya koymaktadır. Kanunkoyucu, yalnızca işçi açısından haklı sebep oluşturan zorlayıcı nedenlerin işyeriyle ilgili olması ve bir haftadan uzun sürmesi şartlarını aramıştır. Zorlayıcı nedenin ne olduğunu her olayın kendi şartlarını dikkate alarak belirleme yetkisi hâkimlere bırakılmıştır. Yargıtay da kanunkoyucunun madde metninde oluşturduğu boşluğu doldurmak amacıyla uygulamayı da dikkate alarak “haricilik”, “direnilemezlik” ve “öngörülemelik” unsurları temelinde hükümler tesis etmiştir<sup>93</sup>.

## 2. Yargıtay’ın Kanunda Sayılmayan Haklı Sebepler Yaklaşımı

İş sözleşmesinin kişisel bir ilişki doğurması, işçiye işverene karşı sadakatle davranma yükümlülüğü yüklerken; işverene de işçisini koruma ve işyerinde eşitliği sağlama sorumluluğu getirmektedir. Bu durum, “ve benzerleri” ifadesinin geniş yorumlanması gerekliliğinin bir diğer dayanağını oluşturmaktadır<sup>94</sup>. İşçi ile işveren, iş ilişkisini birbirlerinin kişisel özelliklerini göz önünde bulundurarak kurduklarından, ilişkinin sona erme durumlarının da kanunun tanıdığı geniş yorum çerçevesinde, her olayın kendi koşulları içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin, işin yapılması esnasında işveren tarafından birtakım kelimeler, bulunulan ortama, yapılan işin ne olduğuna ve o işin kendi jargonuna göre değerlendirilmelidir.

Yargıtay, kanunkoyucunun bıraktığı bu boşluğu, yukarıda sayılan İşK. m.24/II’deki emsallerin ortak özelliklerini dikkate alarak, genişletici bir yorumla doldurmaktadır<sup>95</sup>. Yargıtay’a göre, bir olayın haklı sebep sayılabilmesi için, olayın işyerinde veya işle ilgili olmasından ziyade, olayın “işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki” doğurması gerekmektedir. Dahası, kanundan kaynaklanan bir hakkın kullanılması ya da demokratik taleplerin ifade edilmesi sonucunda işyerinde olumsuz etkiler ortaya çıksa bile, işçinin bu davranışı haklı fesih nedeni olarak değerlendirilemeyecektir<sup>96</sup>.

Yargıtay’ın genişletici yorumunun en bariz örneği, psikolojik taciz (mobbing) hususunda görülmektedir. Psikolojik taciz, İşK. m. 24/II’de sayılan haklı

<sup>93</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 853.

<sup>94</sup> ALPAGUT, s. 1737-1738.

<sup>95</sup> ODAMAN, s. 887.

<sup>96</sup> “... davalı Kurumun işçisi ve sendika üyesi olup toplantıya katılanların çalışma şartları bakımından isteklerde bulunmasının demokratik hak ve taleplerinden kaynaklandığı anlaşılmakta olup, davalı Kurumda yaşanan olaylara demokratik biçimde tepki gösterilerek çalışma koşullarında ve ücretlerinde iyileştirmelere ilişkin isteklerde bulunulması haklı veya geçerli fesih nedeni oluşturmamaktadır.” Yar. 22. HD. E. 2011/3629 K. 2011/5892, 24.11.2011 (Lexpera).

fesih halleri arasında yer almamaktadır. Bununla birlikte, TBK m. 417 işçinin kişiliğinin korunması kapsamına psikolojik tacizlere karşı korumayı da dâhil etmiştir. Bu bağlamda, işverenin psikolojik tacize karşı gereken korumayı sağlamaması halinde işçi, TBK m. 112 ve devamında düzenlenen sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurma hakkına sahiptir.

Öğretideki baskın görüş, psikolojik tacizin, sözleşmeye aykırılık hükümleri kapsamında yaptırıma tâbi tutulması imkânı yanında, İşK. kapsamında derhal fesih sebebi olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündedir. İş hayatında sıklıkla karşılaşılan, işçinin iş yükünün kaldıramayacağı şekilde arttırılması, doğrudan hakaret olarak nitelendirilemese bile küçük düşürücü davranışlara maruz kalması vb. işçinin manevi varlığına/kişiliğine saldırı niteliği taşıyan; işverenden, işveren vekilinden, işyerindeki diğer işçilerden veya gereken tedbirlerin alınmaması halinde üçüncü kişilerden gelen tacizlerin kıyasen m. 24/II, b, c ve d hükümleri kapsamında haklı sebep sayılması gerekir<sup>97</sup>.

Yargıtay'ın kanunda sayılmayan haklı sebepleri genişletici yorum yoluyla kapsama alması, iş sözleşmesinin kişisel güven ilişkisine dayanan yapısıyla uyumludur. Bu yaklaşım, işçi lehine korumacı bir çizgi benimseyerek iş hukukunun sosyal işlevini pekiştirmekte, özellikle mobbing gibi kanunda açıkça düzenlenmeyen olguların haklı fesih sebebi olarak kabul edilmesine imkân tanımaktadır<sup>98</sup>.

### 3. Basın İş Kanunu m.11/1 - “Veçhe ve Karakter Değişikliği” Örneği

Basın sektörü, çalışma şartları ve çalışanlarının korunması gereken hakları bakımından diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Bu bakımdan, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı ve bağımsız bir iş kanunu oluşturulması ihtiyacı doğmuş, sonuç olarak 5953 sayılı Basın İş Kanunu ihdas edilmiştir. Nasıl ki 4857 sayılı İş Kanunu işçiyi korumayı temel prensip olarak belirlemişse, 5953 sayılı Basın İş Kanunu da gazetecilerin korunmasını temel ilke olarak benimsemiştir.

Gazetecilik, özü itibarıyla fikir ve irade beyanlarının kamuoyuna açıklanmasını içeren bir meslek dalıdır. Dolayısıyla mesleğin gerektiği şekilde ifa edilebilmesi amacıyla, fikir hürriyetinin sağlanmasına duyulan ihtiyaç, gazetecilik mesleğinde daha ön plandadır. Kanunkoyucu, gazetecilerin bu ihtiyaçlarını kar-

<sup>97</sup> EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN / BASKAN, s. 236.; ARSLAN ERTÜRK, s. 312-313.; YAMAN, Pınar Sevinç, *İş Hukukunda Mobbing*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Y. 2023, s. 148.

<sup>98</sup> DALGALIDERE, Ayşegül, *Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Y. 2021, s. 125.; LOKMANOĞLU, s. 106.

şilamak ve gazetecilik mesleğini özgür, bağımsız ve şeffaf bir şekilde yürütmeleri adına, diğer iş kanunlarında açık bir şekilde tanımayan bir hakkı Basın İş Kanunu'na tabi olarak faaliyet gösteren gazetecilere tanımıştır. Basın İşK. m.11/1 hükmü, bir gazete veya derginin veçhe ve karakterinde (eğiliminde) gazetecinin şerefine, şöhretine veya manevi menfaatlerine aykırı bir yönelimin bariz bir şekilde yaşanması halinde (Örneğin, tarafsızlık ve objektiflik ilkesiyle yayın yapan bir gazetenin, tek taraflı, nefret söylemi içeren veya insan hakları ihlallerini görmezden gelen bir yayın çizgisine geçmesi), bunun bir haklı sebep olarak kabul edileceğini ve gazetecinin haklı sebeple derhal fesih hakkını kullanabileceğini düzenlemektedir. Basın İşK. m. 11/1 hükmüne dayanılarak gerçekleştirilecek derhal fesih, gazetecinin tazminat hakkını yitirmesine sebep olmamaktadır. Zira m. 11/2, bu durumda gazetecinin, işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olması halinde ne miktar tazminat alacaklıysa, o miktarda tazminat talep edebileceğini hükme bağlamıştır.

Kanunkoyucu, gazeteciye derhal fesih hakkını tanımakla birlikte, gazetecinin işletmenin değerlerine, itibar ve şöhretine aykırılık teşkil edebilecek davranışlarına karşı işverenin de derhal fesih hakkına sahip olduğunu düzenlemiştir (Basın İşK. m. 11/3). Bu vesileyle gazetecinin kişilik hakkını, mesleki itibarını ve mesleğini gerektiği şekilde yapabilme hakkını korumanın yanında; işverenin de yönetim hakkını, işletmenin itibar ve şöhretini güvence altına almıştır.

Basın İşK. m. 11, Türk Hukuku'nda açık bir şekilde düzenlenmeyen, kaynağını Alman Hukuku'ndan alan "eğilimli işletme" kavramının bir yansıması olarak değerlendirilebilecektir<sup>99</sup>. Alman İşyeri Teşkilat Yasası (Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG) § 118'de düzenlenen eğilimli işletme kavramı, politik, dinî, eğitsel, sınıfsal, bilimsel, sanatsal açılardan belirli bir eğilimi taşıyan, işçileri bu eğilim doğrultusunda işe alan ve çalıştıran işletmeleri ve işyerlerini kapsamaktadır. Dolayısıyla benimsenen eğilim, işletmenin kuruluşunda ve idame ettirilmesinde esaslı bir unsur niteliği taşımaktadır. Eğilim taşıyıcısı konumunda bulunan ve işletmenin mevcut eğiliminin oluşturulmasında ve sürdürülmesinde etkili bir görev üstlenen kişilerin (gazetenin genel yayın yönetmeni vb.), bu eğilimlere uygun olmayan davranışlarda bulunmaları halinde işverenleri tarafından iş sözleşmeleri feshedilebilmektedir<sup>100</sup>. Tersine bir durum ortaya çıkarsa, yani işletmenin eğilimi bariz bir şekilde değişir ve bu değişim işçinin o işletme-

<sup>99</sup> Eğilimli işletme kavramıyla ilgili geniş açıklama için bkz. AYAN, Hasan Alpaslan, "İş Hukukunda Eğilimli İşletmeler", **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 14, S. 2, Y. 2024.

<sup>100</sup> AYAN, s. 269.

de çalışmasını imkânsız hale getirecek nitelikteyse, eğilimli işletmede çalışan işçilerin de, iş sözleşmelerini işçinin haklı feshini düzenleyen BGB 626 kapsamında derhal sona erdirmeleri, son çare ilkesinin gereklerinin yerine getirilmesi halinde mümkün olmaktadır<sup>101</sup>.

Basın İşK. m. 11, gazetecilik mesleğinin doğasından kaynaklanan özgürlük ve bağımsızlık ihtiyacına cevap veren, Türk İş Hukuku'nda özgün ve ileri bir koruma mekanizması tesis etmiştir. Bu düzenleme, gazetecinin sadece maddi haklarını değil, aynı zamanda mesleki onuru, şerefi ve manevi varlığını da güvence altına almayı amaçlamaktadır. Bir gazetenin temel yayın ilkelerinde ve karakterinde meydana gelen, gazetecinin mesleki ve kişisel değerleriyle bağdaşmayan radikal değişiklikler, gazeteciye derhal fesih hakkı tanımakta ve bu hakkı kullanan gazeteciye tazminatsız bırakmamaktadır. Türk ve Alman hukuk sistemlerinde nihai amaç, işverenin yönetim hakkı ve işletme çıkarları ile işçinin/ gazetecinin kişilik hakları, mesleki özerkliği ve vicdani tatmini arasında adil bir denge kurmaktır. Basın İşK. m. 11, bu dengeyi, gazetecinin mesleğini onurlu bir şekilde icra edebilmesi lehine güçlü bir şekilde tartıya koyan, demokratik ve insan haklarına saygılı bir toplum düzeni için vazgeçilmez bir hukuki güvencedir.

### C. İş Hukukunda Soykırımı Destekleyici Davranışların Niteliği

Ortaya konulan yasal dayanaklar, kanunkoyucunun amacı ve öğretilerdeki görüşler birlikte ele alındığında, soykırım suçuna destek niteliğindeki işveren davranışlarının iş sözleşmesinin feshi bakımından haklı sebep teşkil edeceği ve işçilerin bu sebebe dayanarak iş sözleşmelerini derhal feshedebilecekleri tartışma konusu olmamakla birlikte, bu sebebin nasıl ispat edilebileceği hususu, uygulama açısından sorun teşkil etmektedir. Zira soykırım gibi, insanlığın bütün değerlerini çiğneyen ve “suçların suçu” olarak nitelendirilen<sup>102</sup> bir suça herhangi

<sup>101</sup> Eğilimli işletmelerde eğilimin değişimi nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkı genel itibarıyla geçerli sebep olarak değerlendirilmektedir ve konu çoğunlukla işverenin feshi bakımından ele alınmaktadır. Eğilim değişikliği, işverenin iş sözleşmesini feshi bakımından tek başına haklı sebep teşkil etmemektedir. Zira bu durumda, işverene kanunun amacına uymayan ve işçinin herhangi bir kusurunun veya haklı fesih kapsamında değerlendirilebilecek herhangi bir durumun atfedilemeyeceği bir halde haklı sebeple fesih imkânı tanınmış olacaktır. Dolayısıyla, eğilim değişikliğinin işveren bakımından geçerli sebeple fesih imkânı teşkil ettiği hükümü yerindedir. Bununla birlikte, konuya işçi bakımından yaklaşıldığında, işçinin korunması ilkesi ve iş sözleşmesinin kişisel özellikleri dikkate alındığında, eğilim değişikliğinin işçi bakımından katlanılamaz bir durum oluşturması, hele ki şeref ve haysiyetine zarar verecek bir durum oluşturması halinde (tüm insanların eşit haklardan faydalanması politikasını güden bir işletmenin soykırım suçu işleyen bir devlete destek olması gibi) haklı sebeple feshin de gündeme gelmesi gerekir. Eğilimli işletmeler için Bkz. OETKER, Hartmut., “§ 430 Sozial ungerechtfertigte Kündigung” in **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 15. Auflage, C.H. Beck, München, Y. 2015, Rn. 174.

<sup>102</sup> KOCAOĞLU, Serhat Sinan, “Suçların Suçu: Soykırım”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 90, Y. 2010, s. 141.

bir kişinin veya kurumun açıkça destek vermesi, kabul edilemeyecek bir durumdur.

Tarihsel süreç içerisinde, bu tür suçları işleyen devlet ya da topluluklara çeşitli kişi veya kurumlarca destek verildiği iddia edilmiş olsa da<sup>103</sup>, bu tür destekler hiçbir zaman açıkça sergilenmemiştir. Haliyle, bir işveren soykırım gerçekleştiren bir ülkeye veya gruba destek vermişse dahi, bunun ispatlanması mümkün olmamaktaydı<sup>104</sup>. Bununla birlikte, son yıllarda herhangi bir gizleme amacı güdülmeden sergilenen soykırımı destek niteliğindeki fiiller, ispat sorununun ortadan kalkmasını sağlamıştır. Zira soykırımı destek niteliğindeki faaliyetlerde bulunan şirketlerin istihdam ettiği işçiler, bu desteğin insanlık onuruna ve haysiyetine aykırı olduğu, herhangi bir kişinin bu türden davranışların tasvip edildiği bir işyerinde çalışmaya devam etmek istemeyeceği, istememesi gerektiği savıyla İŞK. m. 24/II hükmüne dayanarak iş sözleşmelerini haklı sebeple feshedebileceklerdir.

İşverenin soykırımı destekleyici davranışları, genel olarak üç ana başlıkta toplanabilir: (i) doğrudan maddi veya lojistik destek, (ii) soykırım uygulayan rejimle stratejik ortaklık veya yatırım ilişkisi içinde olmak ve (iii) soykırımı övücü, meşru gösterici veya inkâr edici açıklama ve eylemlerde bulunmak<sup>105</sup>. Bu davranışların her biri, işçinin kişilik hakkına yönelik doğrudan ve ağır bir saldırı teşkil etmekte ve iş ilişkisinin devamını dürüstlük kuralları çerçevesinde beklemez kılmaktadır.

*i. Doğrudan Maddi veya Lojistik Destek:* Bir şirketin, uluslararası arenada soykırım olarak nitelendirilen fiilleri işleyen bir devlete veya gruba, bu fiilleri gerçekleştirme amacıyla finansal kaynak sağlaması, silah, teçhizat veya gözetim teknolojisi temin etmesi en ağır destek biçimidir<sup>106</sup>. Bu durumda şirket, doğrudan insanlığa karşı suçun faili konumuna gelmekte<sup>107</sup> ve çalışanları, bu suça ortak olma ihtimali ile karşı karşıya bırakmaktadır. İşçinin, böyle bir suçun finansmanında veya lojistiğinde dolaylı dahi olsa rol

<sup>103</sup> KELLY, Michael J. "Prosecuting Corporations for Genocide under International Law." *Harvard Law & Policy Review*, C. 6, S. 2, 2012, s. 340.; STEL, Nora, "Business in Genocide - Understanding the how and why of corporate complicity in genocides", *MsM conference Global Business, Emerging Markets and Human Rights - Maastricht*, 5 September 2014, s. 4.

<sup>104</sup> KELLY, Michael J. "Never Again: German Chemical Corporation Complicity in the Kurdish Genocide", *Berkeley Journal of International Law*, C. 31, S. 2, 2013, s. 369.

<sup>105</sup> STEL, s. 4-5.

<sup>106</sup> KELLY, "Prosecuting ...", s. 341.

<sup>107</sup> KELLY, "Prosecuting ...", s. 343 - 345.

alması, onun ahlaki ve vicdani değerleriyle bağdaşmayacak, mesleki itibarını zedeleyecek ve hukuki sorumluluk riski altına girmesine neden olabilecektir. İşverenin bu tür bir faaliyet içinde olması, İşK. m. 24/II, b ve c bentlerinde düzenlenen, işçinin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bir davranışının” ve “işveren tarafından işçinin ... şeref ve haysiyetinin zedelendiği” durumun somut bir tezahürüdür. İşçi, sadece kendisine yönelik olmasa bile, işverenin bu genel tutumu nedeniyle çalışmaya devam etmekle ahlaken taciz edildiği (moral harassment) ve onurunun zedelendiği gerekçesiyle sözleşmesini feshedebilir.

- ii. *Stratejik Ortaklık ve Yatırım İlişkisi:* Bir diğer destek biçimi, soykırım uygulayan bir rejimin kontrolündeki bölgelerde, özellikle de zorla çalıştırma gibi ağır insan hakları ihlallerinin yaşandığı bilinen kamplar veya bölgelerdeki şirketlerle ticari ilişki kurmak veya bu bölgelere yatırım yapmaktır<sup>108</sup>. Örneğin, zorla çalıştırma kamplarından birinde üretim yapan bir fabrika ile tedarik zinciri ilişkisi içine girmek veya buradaki bir projeye sermaye yatırmak, o rejime ekonomik ve siyasi meşruiyet sağlayan bir davranış olarak yorumlanabilir. İşçi, böyle bir şirkette çalışmanın, söz konusu insan hakları ihlallerini dolaylı olarak finanse etmek ve görmezden gelmek anlamına geldiğini düşünebilir. Bu durum, işçinin vicdani ve ahlaki rahatsızlığının yanı sıra, şirketin itibarına bağlı olarak kendi mesleki itibarının da zarar göreceği endişesini doğurur. Bu da İşK. m. 24/II, d bendinde sayılan, “işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunulması” benzeri bir durum yaratarak, işçinin toplum nezdindeki itibarını zedeleyici bir risk oluşturur ve haklı fesih sebebi sayılmalıdır.
- iii. *Soykırımı Övücü, Meşru Gösterici veya İnkâr Edici Açıklama ve Eylemler:* İşverenin, şirket politikası veya üst düzey yöneticileri aracılığıyla, bir soykırımı açıkça övmesi, meşru göstermeye çalışması veya inkâr etmesi<sup>109</sup>, en doğrudan kişilik hakkı ihlalidir. Örneğin, bir şirketin üst düzey yöneticisinin Holokost’u, Ruanda soykırımını veya Srebrenitsa katliamını inkâr eden veya meşru gösteren açıklamalar yapması<sup>110</sup>, o şirkette çalışan ve bu suçlardan etkilenmiş topluluklara mensup olan (veya olmayan) işçiler için dayanılmaz bir durum oluşturur. Bu tür açıklamalar, işyerini, işçinin temel insa-

<sup>108</sup> STEL, s. 8-9.

<sup>109</sup> LUBINSKI, s. 272.

<sup>110</sup> BLACK, Edwin, **IBM and Holocaust - The Strategic Alliance Between Nazi Germany and America's Most Powerful Corporation**, Second Paperback Edition, Dialog Press, Washington DC, 2009, s. 44-50.

ni değerlerine, etnik, dinî veya ahlaki kimliğine saygı göstermeyen, düşmanca bir ortama dönüştürür. İşK. m. 24/II, c bendi uyarınca, “işverenin ... işçinin ... diğer bir işçiye sataşmasına veya onun için ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir davranışta bulunmasına göz yumması” hali, burada işverenin kendi sataşması ve aykırı davranışı olarak tezahür etmektedir. İşçi, artık kendisini “insan onuruna yaraşır bir iş” ortamında hissetmemekte ve iş ilişkisinin devamı beklenemez hale gelmektedir.

- iv. *İspat Sorunu ve “Açıklık” Kriteri*: Sayılan davranış biçimlerinin haklı feshe konu olabilmesi için, bu davranışların somut, mevcut ve işçi üzerinde gerçek bir etki yaratmış olması gerekir. Buradaki en kritik husus, davranışın “açıklığı”dır. Güncel süreçte bazı şirketlerin, sosyal medya paylaşımları, resmî açıklamaları veya kamuyu ilgilendiren ticari kararlarıyla bu desteği alenen sergiledikleri görülmektedir<sup>111</sup>. Örneğin bir şirketin, soykırım gerçekleştiren ülkenin askerlerine, herhangi bir ihtiyaç olmamasına karşın, sırf o ülkeye destek verdiğinin bilinmesi amacıyla yiyecek ve içecek yardımında bulunması (pizza dağıtımı vb.); şirketin resmî hesabından bir soykırım failine övgü dolu bir mesaj paylaşılması, bir şirketin CEO’sunun soykırım uygulayan kişilere destek bildiren tweet atması veya insan hakları ihlallerinin yaşandığı bölgelerle yapılan anlaşmaların basına yansması<sup>112</sup>, artık bu davranışların ispatını büyük ölçüde kolaylaştırmaktadır. İşçi, fesih bildiriminde, bu somut ve açık delillere atıfta bulunarak, işverenin tutumunun kendi ahlaki değerleri ve kişilik hakları ile bağdaşmadığını, işyerinde çalışmaya devam etmesinin artık kendisinden beklenemeyeceğini belirtecektir.

<sup>111</sup> KAYA, Nuran Erkul, “İsrail’e destek veren şirketlerin satışlarında düşüş yaşanıyor.” *Anadolu Ajansı*, 8 Şub. 2024, [www.aa.com.tr/tr/ekonomi/israile-destek-veren-sirketlerin-satislarinda-dusus-yasaniyor/3131477](http://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/israile-destek-veren-sirketlerin-satislarinda-dusus-yasaniyor/3131477). Erişim: 1 Ekim 2025. Haberde yer alan ve İsrail ordusuna pizza dağıtımı yapan şirket, bu davranışının sponsorlarından tepki görmesi, sponsorluğun iptal edilmesi üzerine İsrail ordusuna desteğini gösteren tüm sosyal medya paylaşımlarını ilgili mecralardan kaldırmıştır. Bkz. “Domino’s Israel Remove IDF Posts in Response to TCDSU Ending Sponsorship.” *Trinity News*, 2024, [www.trinitynews.ie/2024/02/dominos-israel-remove-idf-posts-in-response-to-tedsu-ending-sponsorship/](http://www.trinitynews.ie/2024/02/dominos-israel-remove-idf-posts-in-response-to-tedsu-ending-sponsorship/). Erişim: 1 Ekim 2025. Nitekim gerçekleştirilen taramalarda şirketin verdiği desteğe dair şirket tarafından herhangi bir bilgi paylaşmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, desteğin açık bir şekilde sanal medyada ya da basın yayın organlarında ifade edildiği andan itibaren bu desteği kişilik haklarının ihlali olarak değerlendiren tüm işçilerin İşK. m. 26 kapsamında altı işgünü ve bir yıllık süreler çerçevesinde iş sözleşmelerini haklı sebeple feshetmeleri mümkündür.

<sup>112</sup> Bkz. DEVECİ, Mustafa, “Gazze’deki soykırımı rağmen Yahudi iş insanları İsrail’e yatırım ve desteğini sürdürüyor”, *Anadolu Ajansı*, 22 Eylül 2025, <https://www.aa.com.tr/tr/ayrimcilikhatti/ayrimcilik/Gazze-deki-soykirima-ragmen-yahudi-is-insanlari-israile-yatirim-ve-destegini-surduruyor/1827284>, Erişim: 1 Ekim 2025.; Ayrıca soykırım uygulayan devlet yetkililerine verilen açık destek örneği için bkz. [https://x.com/search?q=from%3AMichaelDell%20Isaac\\_Herzog&src=typed\\_query&f=top](https://x.com/search?q=from%3AMichaelDell%20Isaac_Herzog&src=typed_query&f=top), Erişim: 1 Ekim 2025.

Sonuç olarak, işverenin soykırımı destekleyici nitelikteki davranışları, ister doğrudan isterse dolaylı olsun, İş Kanunu m. 24/II’de düzenlenen “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” kapsamında değerlendirilmelidir. Bu davranışlar, işçinin kişilik hakkının, insan onurunun ve vicdani değerlerinin en ağır şekilde ihlali anlamına gelmekte ve iş ilişkisinin dürüstlük kuralları çerçevesinde sürdürülmesini imkânsız kılmaktadır. Kanunkoyucunun “ve benzerleri” ifadesiyle çizdiği esnek çerçeve ve Yargıtay’ın geniş yorum eğilimi, bu olağanüstü durumların da haklı fesih sebebi sayılabilmesi için yeterli hukuki zemini sağlamaktadır. İş hukukunun evrensel insan hakları normlarıyla kesiştiği bu noktada, hukuk, sadece bireysel uyuşmazlıkları çözen bir araç olmanın ötesine geçerek, insanlığa karşı işlenen en ağır suçlara karşı kolektif bir vicdan ve etik direnç mekanizması işlevi görebilir.

## SONUÇ

Türk İş Hukuku, iş sözleşmesinin kişisel ve güvene dayalı niteliği gereği, taraflar arasında sadece ekonomik değil, aynı zamanda ahlaki ve vicdani bir ilişki öngörmektedir. Bu çerçevede, işverenin soykırım gibi insanlığa karşı işlenen en ağır suçlara yönelik destekleyici tutum ve davranışları, iş ilişkisinin temelini oluşturan güveni sarsmakta ve işçi açısından iş sözleşmesinin devamını dürüstlük kuralları çerçevesinde beklenemez hale getirmektedir.

Bu çalışmada, işverenin soykırma destek niteliğindeki davranışlarının - doğrudan maddi/lojistik destek, stratejik ortaklık veya soykırımı övücü/inkâr edici açıklamalar şeklinde tezahür etse de- İş Kanunu m. 24/II kapsamında “ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık” oluşturduğu ve işçiye haklı fesih hakkı tanıdığı ortaya konulmuştur. Kanun koyucunun “ve benzerleri” ifadesiyle çizdiği esnek çerçeve, Yargıtay’ın geniş yorum eğilimi ve iş sözleşmesinin kişiye bağlılık (intuitus personae) özelliği, bu olağanüstü durumun da haklı fesih sebebi sayılabilmesi için yeterli hukuki zemini sağlamaktadır.

Soykırım, yalnızca hukuki bir suç olmanın ötesinde, evrensel ahlak ve insan onuruyla bağdaşmayan bir insanlık trajedisidir. İşverenin bu suça verdiği destek, sadece işçinin kişilik haklarına yönelik bir saldırı değil, aynı zamanda onun vicdani değerleri ve mesleki itibarı üzerinde de yıkıcı bir etki yaratmaktadır. Bu nedenle, işçinin böyle bir ortamda çalışmaya devam etmesini beklemek, iş hukukunun temelini oluşturan “işçiyi koruma” ilkesi ve “dürüstlük kuralı” ile bağdaşmamaktadır.

Uygulamada, bu hakkın kullanılabilmesi için işverenin soykırma desteğinin somut, mevcut ve açık delillerle ispat edilebilir olması gerekmektedir. Gü-

nümüzde şirketlerin sosyal medya paylaşımları, resmî açıklamaları veya ticari faaliyetleri, bu ispatı büyük ölçüde kolaylaştırmaktadır. İşçi, fesih bildiriminde bu delillere atıfta bulunarak, işverenin tutumunun kendi ahlaki ve vicdani değerleriyle bağdaşmadığını ve iş ilişkisinin sürdürülemeyeceğini açıkça belirtmelidir.

Sonuç olarak, iş hukuku, insanlığa karşı suçlar karşısında tarafsız kalamaz. İşverenin soykırıma destek veren davranışları, yalnızca ceza hukukunun değil, iş hukukunun da konusu olmalıdır. Bu yaklaşım, hukukun sadece bireysel uyuşmazlıkları çözen bir araç olmadığını, aynı zamanda toplumsal vicdanın ve evrensel etik değerlerin de bir yansıması olduğunu göstermektedir. İşçiye tanınan bu hak, insan onurunun korunması adına önemli bir hukuki güvence ve etik bir direnç mekanizması işlevi görebilir.

**Hakem Değerlendirmesi** : Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması** : Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek** : Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review** : *Externally peer-reviewed.*

**Conflict of Interest** : *The authors has no conflict of interest to declare.*

**Grant Support** : *The authors declared that this study has received no financial support.*

## KAYNAKÇA

AKKAYA, Özge Naz/ SUBAŞI, İbrahim, “İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.24, S. 53, Y. 2025, s. 606-640.

AKYİĞİT, Ercan **İş Hukuku**, 15. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

AKYİĞİT, Ercan **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, 3. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

ALPAGUT, Gülsevil “İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.74, 2022, s. 1733-176.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 285-340.

AYAN, Hasan Alpaslan “İş Hukukunda Eğilimli İşletmeler”, **Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 14, S. 2, 2024, s. 254-294.

AYDIN, Fatih **İşçinin Sosyal Medya Paylaşımlarının İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi**, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2025.

BAŞTERZİ, Süleyman Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 54, S. 3, 2005, s. 53 - 94.

BAYRAK, Ahmet “Sık Sık Kısa Süreli Hastalanma Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ve Konunun COVID 19 Salgını Bağlamında Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 30, S. 1, 2022, s. 259-299.

BAYRAM, Fuat “Türk İş Hukukunda İşverenin, İşçinin Kişilik Hakkını Koruma Borcu”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2003.

BLACK, Edwin **IBM and Holocaust - The Strategic Alliance Between Nazi Germany and America’s Most Powerful Corporation**, Second Paperback Edition, Dialog Press, Washington DC, 2009, s. 44-50.

BUSH, Jonathan A. “The Prehistory of Corporationsand Conspiracy in International Criminal Law: What Nuremberg Really Said” **Columbia Law Review** C. 109, S. 5, 2009, s.1239.

- DĄBROWSKĪ, Łukasz Dawid “Transnational corporations’ liability for genocide under international law” içinde **The concept of genocide in international criminal law** (ed. Marco Odello, Piotr Lubinski), Routledge, New York, 2020, s. 117-138.
- DALGALIDERE, Ayşegül **Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- DEVECİ, Mustafa “Gazze’deki soykırıma rağmen Yahudi iş insanları İsrail’e yatırım ve desteğini sürdürüyor”, *Anadolu Ajansı*, 22 Eylül 2025, <https://www.aa.com.tr/tr/ayrimcilikhatti/ayrimcilik/gazzedeki-soykirima-ragmen-yahudi-is-insanlari-israile-yatirim-ve-destegini-surduruyor/1827284>, Erişim: 1 Ekim 2025.
- DURŞUN, Yonca “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İşgörme ve Rekabet Etmeme Borcu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, C. 19, Özel Sayı, 2017, 240-2449.
- ERGİN, Hediye “Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 20, S. 1, 2014, s. 177-200.
- EROL, Abdullah “Dijitalleşme Çağında İşyerinin Değişimi: Sebepleri ve Sonuçları”, **İnsan ve İnsan Dergisi**, C. 8, S. 30, 2021.
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra **İş Huku-ku**, 11. Baskı, Beta, İstanbul, 2024.
- GÜLTEKİN, Fatih / KILKIŞ, İlknur “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü Bakımından İşyerinde Yapay Zekâ Kullanımı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 180, Y. 2025, s. 141-197.
- GÜNAL, Hüseyin “Hannah Arendt Düşüncesinde İnsanlığa Karşı Suçların Temellendirilmesi”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2013.
- HEPER, Hande, “Düşüncüyü Açıklama Hakkının Çalışma Yaşamındaki Görünümü: İşçinin İfade Özgürlüğü”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.74., 2022, s. 1901-1934.
- JARVIS, Michelle / TIEGER, Alan “Applying the Genocide Convention at the ICTY: The Influence of Paradigms Past”, **Journal of International Criminal Justice**, C. 14, S. 4, Y. 2016, s.857-877.
- KASIM, Mehmetali “Uygurların zorla çalıştırılması ve küresel tedarik zincirlerinde insan hakları ikilemi”, **Uluslararası Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi**, Y. 2024, Özel Sayı, s. 1-20.
- KAYA, Nuran Erkul “İsrail’e destek veren şirketlerin satışlarında düşüş yaşanıyor.” *Anadolu Ajansı*, 8 Şub. 2024, [www.aa.com.tr/tr/ekonomi/israile-destek-veren-sirketlerin-satislarinda-dusus-yasaniyor/3131477](http://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/israile-destek-veren-sirketlerin-satislarinda-dusus-yasaniyor/3131477). Erişim: 1 Ekim 2025.
- KELLY, Michael J. “Never Again: German Chemical Corporation Complicity in the Kurdish Genocide”, **Berkeley Journal of International Law**, C. 31, S. 2, 2013, s. 348-391

- KELLY, Michael J. “Prosecuting Corporations for Genocide under International Law”, **Harvard Law & Policy Review**, C. 6, S. 2, 2012, s. 339-368.
- KOCAOĞLU, Serhat Sinan “Suçların Suçu: Soykırım”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S. 90, 2010, s.139-163.
- KORKUSUZ, M. Refik/ TUNÇ, Sena Berfin “İşverenin Sağlık Gözetim Borcu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 26, S. 2, Y. 2024, s. 917-973.
- KOYUNCU, Ahmet “İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 15, 2009, s. 89-96.
- KREß, Claus “The Crime of Genocide under International Law” **International Criminal Law Review** C. 6, S.4, 2006,
- LEMKIN, Raphael **Axis Rule in Occupied Europe**, Carnegie Endowment for International Peace, Washington, 1944.
- LİMONCUOĞLU, Siyami Alp “İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 547-572.
- LOKMANOĞLU, Salim Yunus **İşyerinde Psikolojik Taciz -Mobbing-**, 4. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş **İş Hukuku**, Güncellenmiş 7. Bası, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022.
- NARMANLIOĞLU, Ünal **İş Hukuku - Ferdi İş İlişkileri I**, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- OBA, Meltem Ece “Çok Uluslu Şirketlerin Sınır Ötesi Faaliyetleri ve Haksız Fiil Sorumluluğu: Vedanta v Lungowe ve Okpabi v Shell Kararları Çerçevesinde İngiliz Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi”, **Public and Private International Law Bulletin**, C. 41, S.1, Y. 2021, s. 159-189.
- ODAMAN, Serkan “İş Kanunu ve Borçlar Kanunu Bakımından ‘Ahlak’ Kavramı”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, C. 55, S. 1, 2006, s. 877-895.
- OETKER, Hartmut “§ 430 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen” in **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 15. Auflage, C.H. Beck, München, 2015.
- PARK, Joseph “Exploring the Nuremberg Trials and Jus Cogens: What Morality?.” **Emory International Law Review**, C. 39, S. 1, 2024, s. 263-303.
- PREİS, Ulrich, **Arbeitsrecht - Individualarbeitsrecht Lehrbuch für Studium und Praxis**, 4. Baskı, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2012.
- SARKIN, Jeremy **Colonial genocide and reparations claims in the 21st century: the socio-legal context of claims under international law by the Herero against Germany for genocide in Namibia, 1904-1908**, Praeger Security International, 2009, 5-7.

SARTRE, Jean Paul

“Genocide”, 48 **New Left Review** C. 48, 1968, s. 13.

SCHABAS, William A. **Genocide in International Law: The Crime of Crimes**, 3.Baskı, Cambridge University Press, Cambridge, 2025, s. 413-414.

SEVİMLİ, Kamil Ahmet “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, C. 36, S. 1, 2013, s. 107-147.

STEL, Nora “Business in Genocide - Understanding the how and why of corporate complicity in genocides”, **MsM conference Global Business, Emerging Markets and Human Rights - Maastricht**, 5 September 2014, s. 1-20.

SÜMER, Haluk Hadi **İş Hukuku**, 28. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2025.

SÜMER, Haluk Hadi **İş Hukuku Uygulamaları**, 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

SÜZEK, Sarper **İş Hukuku**, 24. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2024.

UŞAN, M. Fatih, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

UYAROĞLU, Merve “İşverenin Tehlike Sorumluluğu (TBK m.71)”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S. 51, s. 485-502.

VAN DER WILT, Harmen G. “Genocide, Complicity in Genocide and International v. Domestic Jurisdiction: Reflections on the van Anraat Case” **Journal of International Criminal Justice** C. 4, S. 2, 2006.

VERDIER, Pierre-Hugues / STEPHAN, Paul B. “International Human Rights and Multinational Corporations: An FCPA Approach”, **Boston University Law Review**, C.101, S. 4, Y. 2021, s. 1359-1420.

YAMAN, Pınar Sevinç **İş Hukukunda Mobbing**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

YILDIRIMKAL, Yener **Uluslararası Hukukta ve Türk Ceza Hukukunda Soykırım Suçu**, Marmara Üniversitesi Doktora Tezi, 2024.

YİĞİT, Yusuf “Yargı Kararları Işığında İşçinin Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinin Koşulları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 26, S. 2, 2024, s. 975-1019.

YOUNG, Madeline “LaFarge’s Case Cemented: Holding Corporations Liable for Crimes Against Humanity” **Emory International Law Review**, C. 36, 2021.

YÜCEL, Özge **Türk Borçlar Kanunu’na Göre Genel Tehlike Sorumluluğu**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014.

“Domino’s Israel Remove IDF Posts in Response to TCDSU Ending Sponsorship.” *Trinity News*, 2024, [www.trinitynews.ie/2024/02/dominos-israel-remove-idf-posts-in-response-to-tcdsu-ending-sponsorship/](http://www.trinitynews.ie/2024/02/dominos-israel-remove-idf-posts-in-response-to-tcdsu-ending-sponsorship/). Erişim: 1 Ekim 2025.