

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
ADALET MESLEK YÜKSEKOKULU
DERGİSİ

Cilt
Volume
7

Sayı
Number
1

Yıl
Year
2024

Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi

E-ISSN: 2667-6559

Yayıncı | Publisher

Selçuk Üniversitesi, 42150, Konya, Türkiye

Selçuk University, 42150, Konya, Turkey

Sahibi | Owner

Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu adına

Müdür | Director

Dr. Öğr. Ü. Murat AKSAN

Editörler | Editors

Prof. Dr. Ahmet CUMA

(Dil Editörü – Almanca)

Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi,

Konya, Türkiye

Selçuk University, Faculty of Literature,

Konya, Turkey

Dr. Öğr. Ü. Sema ZAFER SÜMER

(Dil Editörü – İngilizce)

Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi,

Konya, Türkiye

Selçuk University, Faculty of Literature,

Konya, Turkey

Dr. Öğr. Ü. Sevgi DURSUN ATEŞ

Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu,

Konya, Türkiye

Selçuk University, Vocational School of Justice,

Konya, Turkey

Öğr. Gör. Halil DURSUN

Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu,

Konya, Türkiye

Selçuk University, Vocational School of Justice,

Konya, Turkey

Öğr. Gör. Betül ÇATAL

Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu,

Konya, Türkiye

Selçuk University, Vocational School of Justice,

Konya, Turkey

Arş. Gör. Mehmet Cemil TÜRK

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi,

Konya, Türkiye

Selçuk University, Faculty of Law,

Konya, Turkey

Arş. Gör. Yasemin

TÜRKMENOĞLU

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi,

Konya, Türkiye

Selçuk University, Faculty of Law,

Konya, Turkey

Yayın Kurulu | Editorial Board

Prof. Dr. Halûk Hâdi SÜMER
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Prof. Dr. Berrin AKBULUT
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Prof. Dr. Mehmet Nusret BEDÜK
Faculty of Law, Namık Kemal Uni-
versity (Turkey)

Prof. Dr. İlyas DOĞAN
Faculty of Law, Hacı Bayram Veli
University (Turkey)

Prof. Dr. Nezihe Binnur TULUKÇU
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Prof. Dr. Zekeriyya ARI
Faculty of Law, Uludağ University
(Turkey)

Prof. Dr. Ümit Süleyman ÜSTÜN
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Prof. Dr. Faruk TURHAN
Faculty of Law, Süleyman Demirel
University (Turkey)

Prof. Dr. Cemil KAYA
Faculty of Law, İstanbul University
(Turkey)

Doç. Dr. Ayşe ARAT
Faculty of Law, Akdeniz University
(Turkey)

Doç. Dr. Alper UYUMAZ
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Doç. Dr. Ahmet Kürşat ERSÖZ
Faculty of Law, Akdeniz University
(Turkey)

Doç. Dr. Sibel SAFİ
Faculty of Law, Dokuz Eylül Uni-
versity (Turkey)

Doç. Dr. Sinan Sami AKKURT
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Doç. Dr. Cemil GÜNER
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Dr. Öğr. Ü. Nurşen AYAN
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Dr. Öğr. Ü. Ahmet Ziya ÇALIŞKAN
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Dr. Öğr. Ü. Özlem ÇELİK
Faculty of Law, Selçuk University
(Turkey)

Dr. Öğr. Ü. Ufuk R. ÇAKMAK
Faculty of Law, Tokat Gazi-
osmanpaşa University
(Turkey)

Danışmanlar Kurulu | Advisory Board

Prof. Dr. Bahtiyar AKYILMAZ
Faculty of Law, Ankara Hacı
Bayram Veli University (Turkey)

Prof. Dr. Nurettin BİLİCİ
Faculty of Law, Çankaya Univer-
sity (Turkey)

Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ
Faculty of Law, Uludağ Univer-
sity (Turkey)

Prof. Dr. Faruk BİLİR
KVKK (Turkey)

Prof. Dr. Murat ATALI
Faculty of Law, İstanbul Univer-
sity (Turkey)

Prof. Dr. İbrahim ÖZBAY
Faculty of Law, Erzincan Univer-
sity (Turkey)

Prof. Dr. Hakan ÜZELTÜRK
Faculty of Law, Yeditepe Univer-
sity (Turkey)

Prof. Dr. Mustafa AVCI
Faculty of Law, Ankara Sosyal
Bilimler University (Turkey)

Prof Dr. M. Fatih UŞAN
Faculty of Law, Yıldırım Beyazıt
University (Turkey)

Prof. Dr. Nuran KOYUNCU
Facult of Law, Necmettin Erbakan
University (Turkey)

Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi

E-ISSN: 2667-6559

Hakkında

Amaç: Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi ile hukuk alanında özgün ve bilimsel makalelerin, karar incelemelerinin, mevzuat değerlendirmesi, kitap incelemesi ve çevirilerin yayımlanması suretiyle ulusal ve uluslararası literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Kapsamı: Dergimiz, Temmuz ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki kez elektronik ortamda yayımlanan (EISSN: 2667-6559) ve hukuk alanında makale kabul eden çift kör hakemli bir dergidir. Kamu hukuku ve özel hukuk alanlarındaki makalelerin yanı sıra karar incelemeleri, mevzuat değerlendirmesi, kitap incelemesi ve çeviriler de dergide yer almaktadır. Derginin yayın dili Türkçe, İngilizce veya Almanca'dır.

Kısaltma: Dergiye yapılan atıflarda SÜ-AMYOD kısaltması kullanılmalıdır.

About

Aim: Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi aims to contribute to the national and international literature by publishing original and scientific articles, decision reviews, legislation reviews, book reviews and translations in the field of law.

Scope: Our journal is a double-blind peer-reviewed journal published electronically twice a year, in July and December (EISSN: 2667-6559) and accepts articles in the field of law. In addition to articles in the fields of public law and private law, the journal also publishes decision reviews, legislative reviews, book reviews and translations. The publication language of the journal is Turkish, English or German.

Abbreviation: SÜAMYOD abbreviations shall be used in reference to the review.

Yönetim Yeri İletişim | Executive Office Contact

Selçuk Üniversitesi, Adalet Meslek Yüksekokulu, 42150, Konya, Türkiye
Selçuk University, Vocational School of Justice, 42150, Konya, Turkey

+90 332 223 37 66 +90 332 241 74 81

https://www.selcuk.edu.tr/Birim/meslek-yuksekokullari/adalet_my0/1861

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/suamyod>

adaletdergi@selcuk.edu.tr

Copyright © Published by Selçuk Üniversitesi, Adalet Meslek Yüksekokulu | Selçuk University, Vocational School of Justice Review, 42150, Konya, Turkey. All rights reserved.

Yayın İlkeleri

1. Makalenin Gönderilme Usûlü

Hazırlanan çalışmalar, DergiPark üzerinden sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dahil tüm aşamalar DergiPark sistemi üzerinden yürütülecektir.

Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi'ne DergiPark sistemi dışından makale kabul edilmez.

2. Makalede Bulunması Gereken Alanlar

Yazar adı, ana başlığın altına sağa dayalı olarak akademik unvanla beraber "Adı SO-YADI" biçiminde yazılmalıdır.

Eserlerini yayınlamak isteyen yazarlar, "ORCID" numarası alıp bunu kişisel bilgileri (Ad-Soyad, Akademik veya Mesleki Unvan, E-posta Adresi) ile birlikte * işareti kullanarak dipnota yazmalıdır. "ORCID" numarası, <https://orcid.org/> adresinden alınabilir.

Gönderilen makalelerin başına, makalenin Türkçe ve yabancı dildeki adı, en az 100, en fazla 150 kelimelik Türkçe ve yabancı dilde özeti ile beş adet anahtar kelime (Keywords) eklenmelidir.

Çalışmanın sonunda mutlaka yararlanılan kaynaklara yer verilmelidir.

3. Sayfa Yapısı

Üstten, alttan ve yanlardan 2'şer cm olmalıdır.

Bu şekilde hazırlanan yazılar 50 sayfadan fazla olmamalıdır.

Publication Principles

1. Manuscript Submission Procedure

Prepared manuscripts should be submitted to the journal editorial office by uploading them to the system via DergiPark. All stages, including referee review, will be carried out through the DergiPark system.

Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi does not accept articles from outside the DergiPark system.

2. Required Fields in the Article

The author's name should be written as "FULL NAME" under the main title, right justified, together with the academic title.

Authors who wish to have their works published should obtain an "ORCID" number and write it in the footnote using the * sign together with their personal information (Name-Surname, Academic or Professional Title, E-mail Address). The "ORCID" number can be obtained from <https://orcid.org/>.

The title of the article in Turkish and foreign languages, an abstract of at least 100 and at most 150 words in Turkish and foreign languages, and five keywords (Keywords) should be included at the beginning of the article.

References should be included at the end of the study.

3. Page Structure

It should be 2 cm from the top, bottom and sides.

Articles prepared in this way should not exceed 50 pages.

4. Metin Yazıları

"Palatino Linotype" karakteri ile 11 punto tek satır aralığı, ilk satır özel 1 cm değerinde paragraf, paragraf arası boşluklar öncesi ve sonrası 3 nk olmak üzere iki yandan hizalı yazılmalıdır.

Başlık 1 biçimi sadece yazının ana başlığı için kullanılmalıdır.

5. Dipnotlar

Makale ile aynı yazı karakteri, 9 punto, Tek satır aralığı, 0,7 asılı, paragraf sonrası 3 nk boşluk biçiminde yazılmalıdır.

Yazılarda dipnotlar otomatik olarak ve her sayfa altında verilmeli, dipnotların yazımında genel olarak KİTAPLARDA; Yazar SOYADI, Adı, Kitap Adı, (varsa) Baskı sayısı, (varsa) Çeviren (veya Editör) SOYADI, Adı, Basım yeri, yılı ve sayfa; MAKALELERDE; Yazar SOYADI, Adı, "Makale Adı" (tırnak içerisinde), Yayın Adı, Cilt, Sayı, yılı ve sayfa; aynı esere yapılan ikinci ve müteakip atıflarda Yazar soyadı ve sayfa biçiminde kısa format kullanılabilir.

6. Makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekir.

7. Yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayımlanan yazılar üzerinde Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu'nun, her türlü formatta yayımlamak dâhil, tüm yayın haklarına sahip olduğunu kabul ederler.

4. Text Articles

It should be written in "Palatino Linotype" character, 11 pt, single line spacing, the first line should be a paragraph with a special 1 cm value, and the spaces between paragraphs should be aligned on both sides, with 3 nk before and after.

Title 1 format should only be used for the main title of the manuscript.

5. Footnotes

It should be written in the same font as the article, 9 pt, single line spacing, 0.7 hanging, 3 nk space after paragraph.

Footnotes should be given automatically and at the bottom of each page, and footnotes should be written as follows: IN BOOKS; Author's Surname, Name, Book Title, (if any) Edition number, (if any) Translator (or Editor) Surname, Name, Place of publication, year and page; IN ARTICLES; Author's Surname, Name, "Article Name" (in quotation marks), Publication Name, Volume, Issue, year and page; In the second and subsequent references to the same work, a short format can be used as Author's surname and page.

6. The article must not have been published or submitted for publication anywhere before.

7. No royalties will be paid to the authors. Authors agree that Selçuk University Vocational School of Justice has all publication rights on the published manuscripts, including publishing in any format.

Yayın Politikaları

Publication Policies

Makale Gönderme Aşaması

1. Hazırlanan çalışmalar, "DERGİPARK" üzerinden sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dahil tüm aşamalar "DERGİPARK" sistemi üzerinden yürütülmektedir.

2. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen eserin, daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekir.

3. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen eser ile birlikte, telif hakkı devir formu da doldurularak gönderilmelidir. Bu çerçevede, yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayınlanan eserler üzerinde, her türlü format dâhil olmak üzere tüm yayın haklarının ve mali hakların Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu'na ait olduğunu kabul ederler.

Makale Ön İnceleme Aşaması

4. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen tüm eserler, "iThenticate" intihal programında incelenir. Bu incelemenin sonucunda intihal/benzerlik oranı en fazla %25 olabilir. İntihal/benzerlik oranı %25'un üzerinde olan eserler, doğrudan editör tarafından reddedilir.

5. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen eserler öncelikle yukarıda belirtilen şartlar bakımından editörler tarafından ön değerlendirmeye tabi tutulur. Ön değerlendirme aşamasında, eser sahiplerinin editör tarafından talep edilen düzeltmeleri 15 gün içinde tamamlaması gerekir. Aksi takdirde, editör eser sahibi ile iletişime geçmeksizin eseri reddetme hakkına sahiptir.

Article Submission Stage

1. Prepared manuscripts should be submitted to the journal editorial office by uploading them to the system via "DERGİPARK". All stages, including referee review, are carried out through the "DERGİPARK" system.

2. The work submitted for publication in the journal must not have been published or submitted for publication anywhere before.

3. A copyright transfer form must be filled out and sent along with the work submitted for publication in the journal. Within this framework, no royalties will be paid to the authors. Authors agree that all publishing rights and financial rights, including all kinds of formats, on the published works belong to Selçuk University Vocational School of Justice.

Article Preliminary Review Stage

4. All works submitted for publication in the journal are examined by the "iThenticate" plagiarism program. As a result of this review, the plagiarism/similarity rate can be maximum 25%. Works with a plagiarism/similarity rate above 25% are rejected directly by the editor.

5. The works submitted for publication in the journal are first subjected to preliminary evaluation by the editors in terms of the above-mentioned conditions. At the preliminary evaluation stage, the authors must complete the corrections requested by the editor within 15 days. Otherwise, the editor has the right to reject the work without contacting the author.

Hakem Değerlendirme Aşaması

6. Dergide yayınlanması talebiyle gönderilen eserler, gizli tutulan hakemlerin (iki hakem) olumlu görüşleri alınmaksızın ya da hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri içeren yeni metin sağlanmaksızın yayınlanmaz. Hakemlerden biri olumlu diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde eser üçüncü bir hakeme gönderilir.

7. Değerlendirme için hakemlere tanınan süre 15 gün olup bu süre zorunluluk halinde 15 gün daha uzatılabilir. Süresi içinde hakem değerlendirme raporunun gönderilmemesi halinde, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi Editörlüğü hakem ile iletişime geçmeksizin yeni bir hakem atayacaktır.

Makale Düzeltme Aşaması

8. Hakem tarafından gönderilen değerlendirme raporunda belirtilen düzeltmelerin tamamlanması için eser sahiplerine tanınan süre 1 aydır. Eser sahibinin 1 ay içinde düzeltmeleri tamamlamaması halinde, editör kurulu eser sahibi ile iletişime geçmeksizin eseri reddetme hakkına sahiptir.

Dergi Dizgi Aşaması

9. Her bir sayıda dizgi sırası bakımından makalelerin kabul tarihi esas alınmaktadır.

Referee Evaluation Phase

6. The manuscripts submitted for publication in the journal will not be published without the favorable opinions of the anonymous referees (two referees) or without the provision of a new text containing the corrections suggested by the referees. When one of the referees gives a positive and the other a negative opinion, the manuscript is sent to a third referee.

7. The period given to the referees for evaluation is 15 days and this period can be extended for another 15 days in case of necessity. If the referee evaluation report is not sent within the deadline, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi Editorial Board will appoint a new referee without contacting the referee.

Article Correction Stage

8. The period given to the authors to complete the corrections specified in the evaluation report sent by the referee is 1 month. If the author does not complete the corrections within 1 month, the editorial board has the right to reject the work without contacting the author.

Journal Typesetting Phase

9. Each issue is based on the date of acceptance of the articles in terms of typesetting order.

İçindekiler
Table of Contents

Araştırma Makaleleri

ResearchArticles

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA FAZLA ÇALIŞMA VE
FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA**

1-34

OVERTIME AND OVERTIME WORKING

Ecem DURSUN

**CEZA MUHALEMESİNDE DURUŞMA – KAVRAM,
HAKİM OLAN İLKELER VE DÜZEN VE DİSİPLİNİN
SAĞLANMASI**

35-62

HEARING IN CRIMINAL PROCEDURE - CONCEPT,
PREVAILING PRINCIPLES AND ORDER AND DISCIPLINE
ENSURING

Suat YÜREKLİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

Ecem DURSUN*

Öz

İşçi, iş sözleşmesi gereği işverene bağlı bir şekilde ve onun denetimi altında iş görmektedir. Bu sözleşme gereğince işveren içisine ücret ödemekle yükümlüdür. Bu nedenle işçi – işveren arasında hukuki bağlılığın yanında ekonomik bir bağlılık da bulunmaktadır. İşverene göre zayıf bir konumda bulunan işçinin korunması gerekmektedir. Bu amaçla, ilgili kanunlarda işçinin korunması kapsamında pek çok düzenleme yapılmıştır. İşçinin çalışması beklenebilecek en fazla süre, fazla çalışma yapılamayacak haller ve kişiler, fazla çalışma yapıldığı takdirde işçiye verilecek ücret ve benzeri konular ilgili mevzuatlarda düzenlenmiştir. Mevzuattaki bu düzenlemeler ile esas olarak işçinin kişiliğinin korunması hedeflenmiştir. Aynı zamanda bu hükümler, sosyal adaleti sağlamaya hizmet etmektedir.

Anahtar Kelimeler

Fazla Çalışma • Fazla Sürelerle Çalışma • Olağan (Genel) Sebeplerle Fazla Çalışma • Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma • Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, Türkiye | Cand. LL.M., Selçuk University Institute of Social Sciences, Department of Private Law, Konya, Turkey.

✉ ecemdursun@hotmail.com • ORCID 0000-0002-8726-8119

📄 **Atıf Şekli:** DURSUN Ecem, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", *SÜAMYOD.*, C. 7, S. 1, 2024, s. 1-34.

📄 **İntihal | Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

OVERTIME AND OVERTIME WORKING

Abstract

According to the employment contract, the employee works for and under the supervision of the employer. The employer is required to pay the employee's wages under the terms of this contract. Consequently, there is both an economic and a legal commitment between the worker and employer. The worker who, according to the employer, is in a vulnerable position, needs to be protected. Many regulations have been formed in the relevant laws to achieve this goal, many of which fall under the umbrella of worker protection. The appropriate legislation regulates issues such as the maximum amount of time a worker can be expected to work, the situations and people for whom overtime cannot be done, the salary to be provided to the worker in the event of overwork. The major priority of these provisions in the legislation is to protect the worker's personality. Simultaneously, these provisions serve to ensure social justice.

Key Words

Overtime • Overtime Working • Overtime for Ordinary (General) Reasons • Overwork for Mandatory Reasons • Overtime for Extraordinary Reasons

GİRİŞ

İş hukukunun doğuşu işçiyi koruma ilkesine dayanmaktadır¹. İş sözleşmesi, iş görme, bağlılık ve ücret ögelerinin bir arada bulunmasıyla meydana gelen bir sözleşmedir². İş Kanunu³ m.2/1'e göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" adı verilmektedir. İşverene göre

-
- ¹ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, B.26, Seçkin Yayınları, Ankara,2022, s. 7; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 5, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 67; EKİN, Ali, "İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'a Armağan Sayısı, Y. 2016, s. 337-370, s. 338; TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, B. 10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 11; EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim/ BASKAN, Esra, İş Hukuku, B.10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 5.
- ² SÜMER, (İş) s. 15; UŞAN, M. Fatih/ ERDOĞAN, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku: B.2, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 36,39; SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, B. 10, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 49; KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, B. 4, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s. 23; AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, B. 2, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s. 27; DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 56; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 71; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 62.
- ³ RG. 10.6.2003 S.25134.

zayıf taraf olan işçinin korunması büyük önem arz etmektedir⁴. İşçinin korunması ilkesi kapsamında ilgili mevzuatlarda birçok düzenleme yapılmıştır.

İşçilerin korunması ilkesi ile işçinin hem maddi bakımdan hem de kişiliğinin korunması amaçlanmıştır⁵. İlgili mevzuatlarda, işçinin en fazla çalışabileceği süre belirtilmiş, fazla çalışma yapılamayacak haller ve kişiler, fazla çalışma yapıldığı takdirde işçiye verilecek ücret gibi konular düzenlenmiş; bu düzenlemeler ile işçinin fizyolojik gelişiminin engellenmemesi, fizyolojik gereksinimlerinin sağlanması, kişiliğinin korunmasının yanında evrensel barışı ve sosyal adaleti sağlamak amaçlanmıştır⁶. Bu yüzden fazla çalışma kapsamında kanunda öngörülen 'haftalık kırk beş saati aşan çalışma' yerine daha az bir süre öngörülmesinin (örneğin haftalık kırk saati geçen çalışmaların fazla çalışma sayılmasının) işçinin korunması ilkesi ve işçi sağlığı açısından tercihe şayan olduğunu ve bu konuda işçi lehine düzenlemeler yapılması gerektiğini söyleyebiliriz.

Bu çalışma kapsamında genel olarak çalışma süreleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma; fazla çalışmanın türleri olan, genel sebeplerle fazla çalışma, zorunlu sebeplerle fazla çalışma, olağanüstü sebeplerle fazla çalışma; fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yasakları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığı, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın belgelenmesi ve ispatı, son olarak konu bütünlüğü açısından özellik arz eden çalışmalar açıklanmaya çalışılacaktır.

⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 5; AKYİĞİT, s. 34.

⁵ AKYİĞİT, s. 34; SÜMER, (İş) s. 7; UŞAN/ERDOĞAN, s. 39; EKİN, s. 338; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 5.

⁶ SÜMER, (İş) s. 7; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, B. 4, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 607; GÜNAY, s. 67; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 6; MÜLAYİM, Baki Oğuz/ KAYIK AYDINALP, Aslıhan, "Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 2, Y. 2019, s. 412-451, s. 414; EKİN, s. 338.

§ 1. ÇALIŞMA SÜRELERİ

I. Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma süresi ifadesi, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁷ m.3/1'de "*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz.*" hükmüyle ifade edilmiştir.

Hükümden çıkarılan sonuca göre, çalışma süresi ifadesi yalnızca işçinin aktif bir şekilde, fiilen çalıştığı zaman olarak anlaşılmalıdır; işçinin, işverenin emir ve buyruğu altında ona bağlı çalıştığı ve çalışmak için hazır bulunduğu süre olarak anlaşılmaktadır⁸. Çalışma süresi kapsamında işçinin aktif bir şekilde, fiilen çalışıp çalışmaması bir önem taşımamaktadır⁹; önemli olan işçinin çalışma süresi içerisinde işverene karşı iş görmeye ve verilen talimatları gerçekleştirmeye uygun ve hazır olmasıdır¹⁰.

II. Normal Çalışma Süresi

İşçinin korunması ilkesi kapsamında, işçilerin insani faaliyetlerini yerine getirebilmeleri ve yaşam standartlarını normal bir şekilde devam ettirebilmeleri amacıyla çalışma süresine bir sınır belirlenmiş ve bu sayede işçinin maddi ve manevi varlığı korunmak istenmiştir¹¹. Kanunda belirtilen hükümler ile işçinin istirahat ve diğer insani gereksinimlerine imkân vermek gayesiyle, haftalık ve günlük en fazla çalışabileceği sürelerin sınırı çizilmiştir¹². Aynı zamanda bu çalışma sınırları, işçinin kişilik hakları, işçi sağlığı ve güvenliği bakımından büyük öneme sahiptir¹³. Yeteri kadar dinlenebilen işçiler, bu sayede işlerine daha iyi konsantre olabilme ve işlerine yoğunlaşma imkânına kavuşmakta, işverenin

⁷ RG. 06.04.2004 S. 25425.

⁸ AKYİĞİT, s. 373; SÜMER, (İş) s. 139; NARMANLIOĞLU, s. 614, 616; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 171.

⁹ SÜMER, (İş) s. 139; NARMANLIOĞLU, s. 614,616.

¹⁰ SÜMER, (İş) s. 139.

¹¹ SÜMER, (İş) s. 7, 140; AKYİĞİT, s. 373; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 414.

¹² NARMANLIOĞLU, s. 607; SÜMER, (İş) s. 140; AKYİĞİT, s. 373.

¹³ AKYİĞİT, s. 373-374; SÜMER, (İş) s. 140,171.

verdiği emir ve talimatları daha iyi bir şekilde yapmakta, işgücünü daha verimli bir şekilde kullanmaktadır¹⁴.

İŞK.m.63/1'e göre "*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.*". Kanundaki bu hükme göre örneğin bir iş yerinde haftada beş iş günü çalışılmakta ise bir günde çalışılan süre dokuz saat olmaktadır¹⁵. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği¹⁶ m.4/2'ye göre "*Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.*". Bu hükme örnek olarak, bir iş yerinde sadece Çarşamba günü beş saat çalışma yapılmaktaysa diğer iş günleri için günde sekiz saat çalışma yapılması gerekmektedir¹⁷.

İŞK. m.63/2'ye göre "*Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.*" Hükümden anlaşılacağı üzere, işçi ve işverenin aralarında sözleşme yaparak kanunda belirtilen haftalık çalışma süresini aşmadan her güne özel şekilde günlük çalışma saati belirleyebilmeleri mümkündür¹⁸. Fakat her halükârda günlük çalışma olarak kararlaştırılan bu sürenin on bir saati geçmemesi gerekmektedir¹⁹. Kanun hükmüne örnek olarak, taraflar aralarında anlaşarak, işçinin haftanın iki günü on bir saat, diğer iki gün sekiz saat, kalan gün yedi saat çalışacağını belirleyebilirler. Yargıtay'ın, haftalık kırk beş saatlik çalışma

¹⁴ NARMANLIOĞLU, s. 607.

¹⁵ SÜMER, (İş) s. 140; NARMANLIOĞLU, s. 615; YAMAKOĞLU, Efe, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul 2011, s. 24.

¹⁶ RG. 06.04.2004 S.25425.

¹⁷ NARMANLIOĞLU, s. 615; SÜMER, (İş) s. 140.

¹⁸ SÜMER, Haluk Hadi, Temel İş Kanunları, B.7, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 31; SÜMER, (İş) s. 140; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 414.

¹⁹ MELEKOĞLU KESER, Burcu, İş Hukukunda Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 9; SÜMER, (İş) s. 140; ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, B. 33, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 765; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 275; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, B. 7, Seçkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 410; POYRAZ, Ercan, İş Hukuku, B.7, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 119; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 414-415.

süresini geçmemesine rağmen bir gün için on bir saati geçen çalışmaları da fazla çalışma kabul ettiği kararları bulunmaktadır²⁰.

Önemle belirtmek gerekir ki; işçinin en fazla yapılabilecek on bir saatlik süre içine fazla çalışma ve fazla sürelerle yapılacak çalışmaları dâhildir²¹. Bu sebeple, bir işçi iş yerinde bir günde on bir saat çalıştıktan sonra fazla çalışma yapamamaktadır²². Bir iş yerinde çalışan işçinin günlük çalışma süresi sekiz saat olarak belirlendiyse bu işçi o gün için sadece üç saat fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapabilecektir, bu süre bir gün için toplam on bir saati aşmamaktadır²³.

İŞK. m.67’de “Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir²⁴” hükmüne yer verilmiştir. Kural olarak bir iş yerinde çalışmakta olan bütün işçiler özdeğ günlük ve haftalık çalışma süreleriyle çalışmaktadır²⁵. Fakat kanunda belirtilen on bir saati aşmayacak şekilde, farklı işçi takımlarına farklı çalışma süreleri belirlenebilmektedir²⁶. Örnek olarak, bir iş yerinin nakliye alanındaki işçilere yönelik haftalık kırk iki saat; ofis alanındaki işçilere yönelik haftalık kırk saat çalışma süresi belirlenebilmektedir²⁷.

20 LİMONCUOĞLU, S. Alp, Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021, s. 197; “1475 ve 4857 sayılı kanunlarda fazla çalışma süresinin haftalık çalışma süresi üzerinden belirleneceği düzenlenmiştir. Haftalık normal 45 saatlik çalışmayı aşan süreler fazla çalışma kabul edilmelidir. Ayrıca 4857 sayılı Yasa döneminde yapılan fazla çalışmalar haftalık 45 saati aşmasa da günlük 11 saati aşan süre fazla mesai olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, öncelikle, davalı işyerinden hafta içi normal mesai saatlerinin kaçta başlayıp kaçta bittiği, hafta tatilinin ve normal çalışma günlerinin kaç gün olduğu saptanmalı, nöbet çizelgeleri yıl ve ayları denetlemeye elverişli şekilde belirtilerek getirilip dosya içine konulmalıdır.” Y. 9 HD. 22.3.2007, 22706/8208, <https://www.hukukturk.com/> (Erişim Tarihi: 10.10.2023); AKYİĞİT, s. 386.

21 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 765; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 276; SÜMER, (İş) s. 140; AKYİĞİT, s. 388.

22 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 765; SÜMER, (İş) s. 140; AKYİĞİT, s. 388.

23 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 765; AKYİĞİT, s. 388; SÜMER, (İş) s. 140.

24 SÜMER, (Kanun) s. 32.

25 SÜMER, (İş) s. 141.

26 SÜMER, (İş) s. 141; NARMANLIOĞLU, s. 617.

27 SÜMER, (İş) s. 141; NARMANLIOĞLU, s. 617.

Kanunda belirtilen haftalık ve günlük çalışma sürelerini ortaya koyan ve sürenin sınırını belirleyen, bir diğer ifadeyle çalışma süresine süre koyan bu madde, nispi emredici niteliktedir²⁸. Bir başka anlatımla, işçinin faydasına olmak şartıyla bu hükümlerin aksi belirlenebilmektedir²⁹. Sonuç olarak, işçinin yararı söz konusuysa, hükmün belirlenenin aksi yönünde uygulanabilmesine imkân sağlanmıştır³⁰. Dikkat edilmesi gerekir ki, kanunda düzenlenen sürelerden fazla günlük veya haftalık çalışma süresi belirlenemeyecek iken, lehe olarak bu süreden az bir süre kararlaştırılabilme imkânına sahip olunmaktadır.³¹

Üzerinde durulması gereken bir diğer önemli hüküm ise; ÇSY. m.11' de "*Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.*" hükmüyle belirtilmiştir. Bu hüküm sayesinde bir iş yerinde mesai ve çalışmalar, kesintisiz, fasilasız sürebilmektedir. Bu hükme en güzel örnek postalar şeklinde çalışmanın yürütüldüğü işyerleridir³². Fakat bu işyerlerinde dahi bir işçinin hükümde düzenlenmiş bulunan sürelerden fazla bir çalışma yapması yasaklanarak çalışma süresinin sınırı belirlenmiştir³³.

Bir diğer sınır, kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar için bulunmaktadır³⁴. Birden fazla iş yerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin bir haftada çalıştığı tüm işyerlerinde geçen sürelerin toplamı kırk beş saati aşıyor ise; o işçi daha fazla çalışma yapamayacaktır³⁵. Bir başka anlatımla, bir işçi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta ise, bu işçinin çalışma süresi farklı işyerlerinde çalıştığı bütün zamanların tek tek toplanması suretiyle kararlaştırılmaktadır³⁶.

²⁸ ALPER/ KILKIŞ, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s. 5; SÜMER, (İş) s. 7-8, 141.

²⁹ SÜMER, (İş) s. 7-8, 141; ALPER/KILKIŞ, s. 5; AKYİĞİT, s. 35.

³⁰ AKYİĞİT, s. 35; SÜMER, (İş) s. 7, 141.

³¹ AKYİĞİT, s. 35; SÜMER, (İş) s. 7-8, 141.

³² EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 306; SÜMER, (İş) s. 141.

³³ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 306; SÜMER, (İş) s. 141.

³⁴ NARMANLIOĞLU, s. 618; SÜMER, (İş) s. 141.

³⁵ SÜMER, (İş) s. 141; NARMANLIOĞLU, s. 618.

³⁶ NARMANLIOĞLU, s. 618; SÜMER, (İş) s. 141.

III. Normal Çalışma Süresine İlişkin Özel Düzenlemeler

İş Kanunu'nda gerek işin özelliği gerekse işçinin sağlığı ve yararı gayesiyle bazı düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir³⁷. Uygulamalardan biri, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik³⁸(Sağ.Y.)'te bulunmaktadır. Sağ. Y. m.4 *“Bir çalışanın günde ancak yedi buçuk saat çalıştırılabileceği işler aşağıda belirtilmiştir”* hükmüne örnek olarak kurşun ve arsenik işlerinde yalnızca yedi buçuk saate kadar; Sağ Y. m.5, *“Bir çalışanın günde yedi buçuk saatten daha az çalıştırılması gereken işlerle bunların her birinde en çok kaçar saat çalıştırılacağı aşağıda belirtilmiştir”* hükmüne örnek olarak cıva işlerinde yalnızca altı saate kadar çalıştırılabileceği mevzuatta yer almaktadır. Sağ. Y. m. 6 ve m. 7'de sağlık kuralları açısından kısa çalışma yapmak mecburiyetinde olan işçilerin buldukları faaliyetlerde fazla çalışma yapılması engellenmekle birlikte, bu işçilerin gerçekleştirilmesi beklenebilen çalışma sürelerine ek olarak başka bir çalışmada bulunmaları da engellenmiştir³⁹.

İŞK. m.63/1'de *“Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat”* olarak düzenlenmiştir. Yer altı maden işleri konusunda çok sayıda kanun ve yönetmelikte hüküm bulunmaktadır. Bu hükümlerin büyük bir kısmı 13.05.2014'te Soma Maden Faciası⁴⁰ ve 28.10.2014'te Ermenek Maden Faciası⁴¹'ndan sonra mevzuatımızda düzenlenmiştir⁴².

Ayrıca, İŞK. m.71/4. ve İŞK. m.71/5 *“Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki ça-*

³⁷ SÜMER, (İş) s. 142.

³⁸ RG. 16.7.2013 S.28709.

³⁹ SÜMER, (İş) s. 143.

⁴⁰ Bkz. https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma_Facias%C4%B1 (Erişim Tarihi: 20.12.2021).

⁴¹ Bkz. https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek_maden_kazas%C4%B1 (Erişim Tarihi: 20.12.2021).

⁴² GÜNAY, s. 179.

alışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.” hükmüyle çocuk ve genç işçilerin eğitimini aksatmadan çalışabilmelerine ve bedensel gelişimlerini desteklemeye yönelik olarak çocuk ve genç işçileri korumak amacıyla düzenlemeler yapıldığı görülmektedir⁴³.

Ek olarak, gebe ve emziren işçiler bakımından Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik⁴⁴ (Gebe Y.) kapsamında Gebe Y. m.9 “*Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.*” hükmüyle gebe ya da emziren işçilerin çalışma saatleri için de düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

Ş 2. FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

I.Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı

İş Kanunu'nda normal haftalık çalışma süresini geçen çalışmalar, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olarak ikiye ayrılarak incelenmektedir⁴⁵.

İşK. m.41/1 “*Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.*” hükmüyle fazla çalışmanın tanımına yer verilmiştir⁴⁶. Bu hükme bakıldığında, işçi haftanın hangi günü olduğu fark etmeksizin bir günde günlük çalışma süresinin üzerinde faaliyette bulunsa dahi; işçinin, bir başka günde eksik faaliyet göstermesi sebebiyle haftalık faaliyet süresi kırk beş saatlik çalışma süresini geçmiyorsa, günlük çalışma süresini aşan faaliyeti fazla çalışma olarak değerlendirilemeyecektir⁴⁷. Haftanın üç günü on bir saat, iki günü altı saat çalışan bir işçi, o hafta bir gün daha işe çağrılırsa, ek olarak çağrılan gün yaptığı çalışması fazla çalışma olarak kabul edilecektir⁴⁸.

⁴³ SÜMER, (İş) s. 53.

⁴⁴ RG.16.08.2013 S. 28737.

⁴⁵ SÜMER, (İş) s. 143; NARMANLIOĞLU, s. 638.

⁴⁶ NARMANLIOĞLU, s. 639.

⁴⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 765; SÜMER, (İş) s. 143-144; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 415.

⁴⁸ NARMANLIOĞLU, s. 619; SÜMER, (İş) s. 144; GÜNAY, s. 180.

Fazla çalışma, Türk Borçlar Kanunu^{49'}nda da ele alınmıştır. TBK. m.398'de "Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma" olarak hükme bağlanmıştır.

Mevzuattaki hükümler incelendiği takdirde Yargıtay'ın bahsi geçen davada "... hasılatla bağlı günlük yevmiyeli olarak çalışan işçilerin haftalık kırkbeş saatten fazla çalışsa dahi fazla çalışma ücretine hak kazanmayacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu itibarla,...işçinin haftalık 45 saati aşan bir çalışması bulunması durumunda fazla çalışma ücretine hak kazanacağı kabul edilmelidir...dosya kapsamındaki deliller, yapılan işin niteliği ve tanık beyanları dikkate alındığında, davacının fazla çalışma yaptığı anlaşıldığından, mahkemece davacının haftalık kaç saat fazla çalışma yaptığı belirlenmeli, daha sonra fazla çalışma ücretinin sadece yüzde elli zamlı kısmı hesaplanmalı ve hesaplanan miktardan da karineye dayalı makul oranda indirim yapılarak karar verilmelidir....gereğince BOZULMASINA^{50'} karar vermiştir. Kanaatimize göre, açık kanun hükmü gereği işçinin haftalık kırk beş saati aşan çalışması fazla çalışma kabul edildiğinden mahkeme tarafından bozmaya yerinde olarak karar verdiği görülmektedir.

İŞK.41/1'e göre "denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.". Bu hükme göre bir işçinin, iki aylık denkleştirme süresi dâhilinde birkaç hafta olan çalışmalarının kırk beş saati aşması durumunda, bu çalışması denkleştirme süresi içinde kalacağından, haftalık ortalama çalışmasına bakılması gerekmektedir⁵¹. Bu ortalama, kırk beş saati geçmiyor ise fazla çalışmanın varlığından bahsedilemeyecektir⁵².

Denkleştirme süresi dâhilinde ortalaması kırk beş saati geçen faaliyetler ise, fazla çalışma olarak kabul edilecektir⁵³. Bir başka anlatımla,

⁴⁹ RG. 4.2.2011 S. 27836.

⁵⁰ Y. HGK. T. 2.03.2021, E. 2018/388, K. 2021/190, <https://www.hukukturk.com/Goster?v=G E95G6j45Me> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

⁵¹ DİNÇ, Mutlu/ BAHADIR, Çilem, İş Kanunu, B.9, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 62; SÜMER, (İş) s. 144; NARMANLIOĞLU, s. 650; EYRENCİ/TAŞKENT /ULUCAN/BASKAN, s. 275, 279.

⁵² NARMANLIOĞLU, s. 650; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 275, 279; DİNÇ / BAHADIR, s. 62; SÜMER, (İş) s. 144.

⁵³ NARMANLIOĞLU, s. 651; SÜMER, (İş) s. 144; EKİN, s. 340.

basit bir matematik hesabı yapmak gerekirse, iki aylık denkleştirme süresi varlığı halinde; (iki ayda sekiz hafta bulunmaktadır ve haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edildiğinden $8 \times 45 = 360$) üç yüz altmış saati geçen faaliyetlerde fazla çalışma maddelerinin uygulama alanı bulması gerekecektir⁵⁴.

İşK. m.41/3'te fazla sürelerle çalışma, "*Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar*" şeklinde tanımlanmıştır. Bu hükümlerin daha somut bir şekilde anlaşılması amacıyla bir örnek vererek açıklanması gerekirse, bir iş yerinde çalışma süreleri haftalık olarak otuz sekiz saat olarak belirlenmiş ise; o hafta kırk yedi saat çalışan işçi için kırk beş saate kadar olan çalıştığı yedi saat çalışmanın fazla sürelerle çalışma; kırk beş ile kırk yedi saat arasındaki iki saat çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekmektedir⁵⁵.

İşK. m.41/2'ye göre "*Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir*" şeklinde düzenlenirken; İşK. m.41/3'e göre "*Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.*". Fazla çalışma yapmak, fazla sürelerle çalışmaya göre daha yoğun mesai harcayarak daha fazla emek gerektirdiğinden, fazla çalışma ücretinin fazla sürelerle çalışma ücretine göre miktar olarak daha fazla olduğu düzenlenmiştir.

Ek olarak, iş sözleşmesi bir sözleşme türü olduğu için tarafların anlaşması suretiyle fazla sürelerle çalışma durumunda dahi kararlaştırılan ücret, fazla çalışma ücreti ile eş değer miktara getirilebilmektedir⁵⁶.

Fazla çalışmada olduğu gibi, İşK. m.41/7'de belirtildiği üzere, "*Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.*" Bir diğer ifadeyle hem fazla çalışma hem de fazla saatlerle çalışma yapılabilmesi

⁵⁴ NARMANLIOĞLU, s. 651; SÜMER, (İş) s. 144; EKİN, s. 340.

⁵⁵ AKYİĞİT, s. 399; SÜMER, (İş) s. 144.

⁵⁶ DURSUN ATEŞ, s. 371; AKYİĞİT, s. 402; SÜMER, (İş) s. 144.

için işçinin onayına, kabulüne ihtiyaç bulunmaktadır⁵⁷. Fazla çalışma için işçinin onayının alınması genel (olağan) sebeplerle fazla çalışma türü için geçerli olmaktadır⁵⁸.

Fazla çalışma türleri; olağan (genel) sebeplerle fazla çalışma, zorunlu sebeplerle fazla çalışma ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışma olmak üzere üç başlık altında ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

A. Olağan (Genel) Sebeplerle Fazla Çalışma

İŞK. m.41/1 “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir” hükmüyle genel sebeplerle fazla çalışma düzenlenmiştir. Maddede belirtilen “gibi” kelimesi, kaleme alınan nedenlerin tahdidi olmadığını belirtmek amacıyla konulmuştur⁵⁹. Bu yüzden, hükümdeki nedenlere yakın bir nedenin varlığı saptandığında da iş yerinde fazla çalışma yaptırılabilmesi mümkün olabilecektir⁶⁰.

Çalışmanın devamında ayrıntılı olarak açıklanacak olan zorunlu sebeplerle ya da olağanüstü sebeplerle fazla çalışma olarak adlandırılmayan bir fazla çalışmaya, genel sebeplerle fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmektedir⁶¹.

Fazla çalışma, işveren tarafından fazla çalışmaya karar verdiği takdirde işçinin de onayının alınmasıyla gerçekleşebilmektedir⁶². İşverenin işçiyi fazla çalışmaya zorlaması mümkün değildir⁶³. İşveren fazla çalışma hakkında bir karar vermeden ya da işverenin isteği ve haberi

⁵⁷ Kanunda yer alan fazla saatlerle çalışma kavramı fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı kapsadığından onayın hem fazla çalışmada hem de fazla sürelerle çalışmada alınması gereklidir. DURSUN ATEŞ, s. 372; DİNÇ/BAHADIR, s. 54; SÜMER, (İş) s. 144.

⁵⁸ AKYİĞİT, s. 389; SÜMER, (İş) s. 145-146; DURSUN ATEŞ, s. 367,370.

⁵⁹ AKYİĞİT s. 389; SÜMER, (İş) s. 144; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 287; EKİN, s. 341-342.

⁶⁰ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 287; SÜMER, (İş) s. 144; AKYİĞİT s. 389.

⁶¹ SÜMER, (İş) s. 145.

⁶² DURSUN ATEŞ, s. 356; AKYİĞİT s. 389; SÜMER, (İş) s. 145; EKİN, s. 342; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 175.

⁶³ DURSUN ATEŞ, s. 356; AKYİĞİT s. 389; SÜMER, (İş) s. 145; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 176.

olmadan işçinin tek taraflı isteğiyle iş yerinde kalarak çalışmasını sürdürmesinin fazla çalışma teşkil etmesi mümkün olmayacaktır⁶⁴.

Ayrıca İşK. m.41/7 gereğince işveren, genel sebeplerle yapılacak fazla çalışmadan evvel, bu konuda işçilerin rızasını almak zorundadır⁶⁵. 2017 yılındaki değişikliklerle, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği⁶⁶ m.9/2 "*Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.*" hükmü eklenmiştir. Bu değişikliklerle iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe fazla çalışma için rıza alınabilecektir⁶⁷.

FCY. m.9/2 "*Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.*" hükmüyle verilen rızanın geri alınmasına olanak sağlanmakla beraber, işçinin rızasını geri aldığı halde işverenin işçisinden fazla çalışma talep edemeyeceği kararlaştırılmıştır⁶⁸. Rızanın geri alınması açısından makul bir süre verilerek taraflar açısından mağduriyet yaşanmasının önüne geçilmiştir.

TBK. m.398'e göre "*Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür.*". İşK. m.25/II,h "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" halinde işveren, iş sözleşmesini bildirimsiz şekilde feshedebilme hakkını kazanmaktadır⁶⁹. Ancak yine de işçinin fazla çalışma yapmasını güçleştiren haklı ve sahici sebeplerin varlığı durumunda, işveren işçisini fazla çalışmada bulunma konusunda üsteleyememektedir⁷⁰.

⁶⁴ SÜMER, (İş) s. 145; AKYİĞİT s. 389.

⁶⁵ TUNÇOMAĞ/CENTELE, s. 175; SÜMER, (İş) s. 145.

⁶⁶ RG. 06.04.2004 S. 25425.

⁶⁷ AKYİĞİT s. 390.

⁶⁸ AKYİĞİT s. 390-391; SÜMER, (İş) s. 145.

⁶⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 768; SÜMER, (İş) s. 145.

⁷⁰ SÜMER, (İş) s. 145; TUNÇOMAĞ/CENTELE, s. 176.

FÇY. m.5/1. *“Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.”* hükmüyle bir iş yerinde, yılda iki yüz yetmiş saati aşan işletme faaliyetleri olabileceğini ancak bu fazla çalışmanın çeşitli işçiler ile yapılabileceği düzenlenmiştir⁷¹. 2017 değişikliğiyle işçinin bu çalışmaya ilişkin her sene başında yazılı rıza açıklaması verme uygulaması kaldırılarak, vermiş olduğu rızayı geri alabilme hakkı tanınmıştır⁷². Fakat işçinin bir senede iki yüz yetmiş saati geçen fazla çalışmada bulunma için rızasının olması geçerli bir rıza sonucu doğurmayacaktır⁷³.

İşçi yasal olmayarak senede iki yüz yetmiş saatten fazla çalıştırılır ise, fazla çalıştığı süreler için de fazla çalışma ücreti almayı hak etmektedir⁷⁴. Çünkü bu düzenlemenin getiriliş amacı işçiyi korumak, işçinin insani birtakım ihtiyaçlarını gerçekleştirmesini sağlamak, işçiye dinlenme imkânı yaratmak ve bu sayede işçinin çalışma verimini arttırmaktır⁷⁵. Kanuna aykırı olarak işçiye sınırı aşan bir çalışma yaptırılrsa dahi işçiyi korumak adına yine ücret ödenmesi gerekmektedir⁷⁶.

Yargıtay'ın, bahsi geçen davada mevzuattaki hükümler incelendiğinde *“...işyeri girişi çıkışı kayıtlarının sunulmadığı ... ayda bir hafta 8 saat fazla çalışma yapılmış olması ve tanıkların çalışma süreleri birlikte gözetildiğinde yılda 270 saati aşan fazla çalışmanın bulunmadığı, işyeri girişi çıkışı kayıtlarının sunulduğu ...yıllarında ise yine davacının her bir yıl için 270 saati aşan çalışmasının bulunduğu kanıtlanmadığı, bu itibarla sözleşme hükmü ... değerlendirildiğinde davacının fazla mesailerinin yıllık 270 saate ulaşmadığından fazla mesai alacak talebinin sabit olmadığı...fazla mesai ücreti, yıllık izin*

⁷¹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 769; SÜMER, (İş) s. 145; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 415.

⁷² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 176; SÜMER, (İş) s. 145; ÇELİK/CANIKLIOĞLU /CANBOLAT, s. 766-767; SÜMER, (Uygulama) s. 413.

⁷³ MELEKOĞLU KESER, (Fazla Çalışma) s. 9; SÜMER, (İş) s. 145.

⁷⁴ GÜÇ, Tekin, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 187; SÜMER, (İş) s. 145.

⁷⁵ AKYİĞİT, s. 373.

⁷⁶ AKYİĞİT, s. 388; SÜMER, (İş) s. 145.

ücreti taleplerinin reddine, davalı-karşı davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin kabulüne...⁷⁷ yerinde olarak karar verdiği görülmektedir.

Diğer bir karar için Yargıtay'ın bahsi geçen davada mevzuattaki hükümler incelendiği takdirde " ...işçiye, kural olarak bir yılda 270 saatten daha uzun süreli fazla çalışma yaptırılmaz... İşçiye her ay ödenen ücret içinde fazla çalışmaların bir kısmının yer aldığı taraflarca kabul edildiğinden, 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu belirlenen 22,5 saat, her ay için, haftalık ise 5,2 saat kanıtlanan fazla çalışma süresinden indirilmelidir...uyuşmazlıkta; davacı..işyerinde fazla mesai yaparak çalıştığını ve karşılığı ücretlerin ödenmediğini iddia etmiştir. İddiasını ispat amacıyla tanık deliline başvuran davacının...haftalık toplam 50.5 saat çalıştığı anlaşılmıştır.. sözleşmeye göre yıllık 270 saatlik fazla mesai ücreti aylık ücrete dahil olduğundan, yıllık 270 saatin haftalık karşılığının bu 50.5 saatlik çalışma süresinden dışlanması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır... davacının fazla mesai ücretine hak kazanıp kazanmadığı değerlendirilmeli iken, maddi hata içeren bilirkişi raporu doğrultusunda bu talebin hüküm altına alınması hatalıdır...Hükmedilen miktarların ...hatalı olup, bozma⁷⁸" ya yerinde olarak karar verdiği görülmektedir.

Kanununda işçinin yıllık fazla çalışma yapabileceği sürenin üst limiti belirlenmekle beraber, bir gün için kaç saat fazla çalışma yapılabileceği konusuna değinilmemiştir⁷⁹. İşçiye fazla çalışma süresinin de eklenmesiyle birlikte İşK. m.63/2 uyarınca günde on bir saati geçen çalışmanın yaptırılmayacağı söylenebilmektedir⁸⁰. Ayrıca FÇY. m.5/2'ye göre

⁷⁷ Y. 9. HD. T. 4.06.2020, E. 2016 / 15512, K. 2020 / 4873 (<https://www.hukukturk.com/Goster.aspx?v=GE95G5sjZNA> Erişim Tarihi: 24.12.2021) ; Yargıtay'ın bu konudaki benzer kararları için bkz. Y. 9. HD., T. 27.06.2016, E. 2015/4625, K. 2016/15326; Y. 9. HD., T. 11.06.2020, E. 2016/16475, K. 2020/5401; Y., 9. HD., T. 12.05.2016, E. 2015/2011, K. 2016/12040; Y., 9.HD., T. 2.03.2020, E. 2016/14472, K. 2020/3416; Y., 9. HD., T. 8.11.2017, E. 2015/13456, K. 2017/17739. (<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> Erişim Tarihi: 24.12.2021).

⁷⁸ Y. 9.HD., T. 22.12.2016, E. 2015 / 6833, K. 2016 / 22784 (<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G5im9eC> Erişim Tarihi: 24.12.2021); Yargıtay'ın bu konudaki benzer kararları için bkz. Y., 7. HD., T. 26.04.2016, E. 2015/18179, K. 2016/9361; Y., 9. HD., T. 7.12.2020E, 2016/25619, K. 2020/17587; Y., 7. HD., T. 30.06.2015, E. 2014/19591, K. 2015/13315; Y., 7. HD., T. 13.10.2015, E. 2015/20512, K. 2015/19135; Y., 7. HD., T. 13.10.2015 E. 2015/20517, K. 2015/19140. (<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> Erişim Tarihi: 24.12.2021).

⁷⁹ AKYİĞİT, s. 393; SÜMER, (İş) s. 145.

⁸⁰ SÜMER, (İş) s. 145; AKYİĞİT, s. 393.

“Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.”

B. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

İŞK. m.42’de *“Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına”* yaptırılan fazla çalışmaya, zorunlu nedenlerle fazla çalışma adı verilmektedir⁸¹.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılmasını gerektirecek şartların oluşması durumunda, işçinin bu hususta rızasına ihtiyaç duyulmamaktadır⁸². Bir başka anlatımla, İŞK. m.25/2 ve TBK. m.398 gereği; fazla çalışma yapma ihtiyacı doğuran zorunlu nedenlerin şartları olduğu takdirde, işçinin bir mazereti bulunmamak kaydıyla, sadakat borcu nedeniyle fazla çalışma yapma mecburiyeti ve gerekliliği vardır⁸³. Bu şartlar olduğu takdirde işçinin rızasına bakılmamaktadır⁸⁴. Çünkü işçi, zorunlu sebeplerden dolayı fazla çalışma yapmak durumunda kalmıştır ve bu işler iş yeri için acil yapılması gerekli işlerdendir⁸⁵.

Fakat işçinin sağlığının fazla çalışmaya uygun olmadığı durumlarda, işçiden zorunlu nedenlerle de olsa, fazla çalışma yapmasının beklenmemesi gerekir⁸⁶. Haklı bir neden olmadan zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya yapmak istemeyen işçinin sadakat yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonucu işveren, işçi ile arasındaki iş sözleşmesinin haklı nedenle bildirimsiz olarak feshi yoluna gidebilme hakkına sahiptir⁸⁷.

⁸¹ AKYİĞİT, s. 394; SÜMER, (İŞ) s. 145; EKİN, s. 343; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178.

⁸² TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 769; SÜMER, (İŞ) s. 146; AKYİĞİT, s. 394.

⁸³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 768; AKYİĞİT, s. 394-395; SÜMER, (İŞ) s. 146; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178.

⁸⁴ DURSUN ATEŞ s. 367; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 768; SÜMER, (İŞ) s. 146.

⁸⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178.

⁸⁶ DURSUN ATEŞ, s. 367; SÜMER, (İŞ) s. 146.

⁸⁷ DURSUN ATEŞ s. 367; AKYİĞİT, s. 394-395; SÜMER, (İŞ) s. 146.

İŞK.42/1'de belirtildiği üzere mecburi nedenlerle fazla çalışma, iş yerinin normal çalışmasına yardımcı olacak düzeyi geçmemek şartıyla mümkün olmaktadır⁸⁸. Makine, alet, edevattaki kusur ve bozulmaların giderilmesi ya da zorlayıcı nedenlerin sona ermesi ve iş yerinin normal standartlarına kavuşması durumunda zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya devam edilemeyecektir⁸⁹.

İŞK. m.42 "Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur." hükmüyle işçiye zorunlu nedenlerle günde ne kadar vakit fazla çalışma yaptırılabilceği belirsiz bırakılmış, yalnızca bu halde fazla çalışma yapan işçilere uygun düşecek bir dinlenme vakti sağlanmasının mecbur tutulması düzenlenmiştir⁹⁰. Doktrindeki çoğunluk görüşe göre, işçiye bir gün için en az on bir saat süren bir dinlenme vakti verilmesi gerekmektedir⁹¹.

C. Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

İŞK.43'te "Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir." hükmü düzenlenmiştir. Bu hedef doğrultusunda düzenlenen fazla çalışmaya olağanüstü sebeplerle fazla çalışma adı verilmektedir.

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılabilmesi için işverenin ve işçinin rızasına değil, Cumhurbaşkanının bu konuya dair kararına ihtiyaç duyulmaktadır⁹². Cumhurbaşkanı kendisine verilen bu yetkiyi, vatanın savunulması ve gözetimi gereksinimlerini karşılamakla yükümlü işyerlerine ilişkin kullanabilecektir⁹³. Savunma sanayisine ilişkin fab-

⁸⁸ SÜMER, (İş) s. 146; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 298.

⁸⁹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 297-298; DURSUN ATEŞ, s. 369; SÜMER, (İş) s. 146.

⁹⁰ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 298; SÜMER, (İş) s. 146; DURSUN ATEŞ, s. 369.

⁹¹ DURSUN ATEŞ, s. 369; SÜMER, (İş) s. 146; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 298.

⁹² DURSUN ATEŞ, s. 369-370; AKYİĞİT, s. 396; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 771.

⁹³ AKYİĞİT s. 396; SÜMER, (İş) s. 146; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 299.

rikalar bu duruma örnek teşkil edebilmektedir⁹⁴. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılacak işyerleri devlet ya da özel sektör niteliğine haiz olabilmektedir⁹⁵.

Belirtilen şartlar oluştuğu takdirde, işçilerin fazla çalışmada bulunmaları için ek olarak rızaları ya da işverenin bu konuda bir kararı aranmamaktadır⁹⁶. Çünkü adı üstünde olağanüstü bir durum söz konusudur. Fakat fazla çalışma yapmasına sağlığı el vermeyecek durumda olan işçilerin fazla çalışma yapma zorunlulukları bulunmamaktadır⁹⁷.

Olağanüstü nedenler mevcut iken de Cumhurbaşkanı, olağanüstü fazla çalışmayı kaldırabilme yetkisine sahiptir⁹⁸. Cumhurbaşkanı, fazla çalışma uygulanan işyerlerinde günlük çalışma süresini, İşK. m.43/1 gereğince işin niteliğini ve gereksinimi gözeterek işçinin en çok çalışma kabiliyetine yükseltme yetkisine sahiptir⁹⁹.

II. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yasakları

Bazı iş çeşitlerinde fazla çalışma uygulanması ya da bazı kişilerin fazla çalışma yapması mevzuat ile yasaklanmıştır. FÇY. m.7'de fazla çalışma yapılamayacak haller düzenlenmiştir.

“Madde 7 — Aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

a) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kurları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,

b) Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında.”

⁹⁴ AKYİĞİT, s. 396.

⁹⁵ SÜMER, (İş) s. 146.

⁹⁶ AKYİĞİT, s. 396; SÜMER, (İş) s. 146; ÇELİK/CANİKLIÖĞLU/CANBOLAT, s. 769.

⁹⁷ SÜMER, (İş) s. 146.

⁹⁸ AKYİĞİT, s. 396.

⁹⁹ AKYİĞİT, s. 396; DURSUN ATEŞ, s. 370.

FÇY. m.8/1'de ise fazla çalışma yaptırılmayacak kişiler düzenlenmiştir¹⁰⁰.

"Madde 8 — Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,

b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,

c) İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,

d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.

e) (Ek:RG-25/8/2017-30165) 4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz."

İşK. m. 41/9 gereği gece vakti çalışan ve yer altında maden işlerinde çalışan işçilerin fazla çalışma uygulamasına dair yasaklar, genel sebeplerle yapılacak fazla çalışmaya ilişkin olup, gece vakti çalışan ve yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu ve olağanüstü nedenlerle gece vaktinde dahi fazla çalışma uygulanması mümkün olmaktadır¹⁰¹.

On sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarına dair koşullar, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik¹⁰²'te düzenlenmiştir. Kad.Y. m.5'e göre *"Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir."* 2017 tarihinde değişikliğe uğrayan

¹⁰⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 782,783; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 291.

¹⁰¹ AKYİĞİT, s. 398-399; SÜMER, (İş) s. 147; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 783.

¹⁰² RG. 24.07.2013 S. 28717.

hükmün eski halindeki 'her ne sebeple olursa olsun' cümlesi çıkarılmış olmakla, belirli koşulların sağlandığı durumlarda istisnai hizmetler için gece postalarında belirtilen yedi buçuk saati geçen çalışmaya imkân sağlandığı görülmektedir¹⁰³.

Ek olarak, Gebe Y. m.9 "Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz." hükmüyle gebe ya da emziren işçilerin çalışma saatleri için de düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. FÇY. m. 8/1.c'de gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilerin fazla çalışma yapamayacağı hükmüne ek olarak, Kad.Y. m.9'da "Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır." hükmüne yer verilmiştir. Kanaatimizce bu düzenleme sayesinde hem gebe kadınların hem de doğmuş veya doğacak çocuğun haklarının koruma altına alındığı ifade edilebilmektedir.

Ayrıca FÇY. m. 8/1.a ve 8/1.b hükümlerine göre on sekiz yaşını doldurmamış olan işçilere ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış olsa da sağlıklarının fazla çalışma için uygun olmadığı doktor raporuyla belgelenen işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır. Bu düzenlemeyle hem çocukların fiziksel gelişimi, eğitimi ve sosyal yaşantısının korunması sağlanmış hem de sağlığı fazla çalışma için uygun olmayan kişilerin ruhsal ve bedensel bütünlüğünün korunması gözetilmiştir. FÇY. m. 8/1.c ve 8/2 de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Doktrinde bu yasağın "...kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin birden çok işverenle iş ilişkisi içinde olabilecekleri ihtimali dikkate alınarak, onlara, diğer iş ilişkilerinden kaynaklanan edimlerini yerine getirebilmeleri için fazla saatlerle çalışma talebini reddetme imkânı sağlamak amacıyla..."¹⁰⁴ getirildiği görüşü savunulmaktadır. Kanaatimizce kısmi süreli

¹⁰³ DURSUN ATEŞ, s. 379; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 783.

¹⁰⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 292.

çalışan işçinin sadece bir iş yerinde çalışıyor olabileceği varsayımını da düşünerek, bu görüşü koşullu değil, mutlak fazla sürelerle çalışma yasası olarak değerlendirmenin hakkaniyete daha uygun olacağını söyleyebiliriz.

İşK.73/1'e göre "Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.". Çocuk ve Genç işçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹⁰⁵ m.5/son "İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmaz." hükmü ile İş Kanunu'nda aranan sanayiye ait olma şartının yönetmelikte aranmadığı belirtilmekle beraber, belirtilen gece süresinde bütün işler açısından on sekiz yaşını doldurmamış işçilerin çalıştırılmaları yasaklanmıştır¹⁰⁶.

Kanaatimizce her ne kadar düzenlemelerle fazla çalışma yasakları öngörülmüş olsa da yasak olmasına rağmen fazla çalışma yaptırılan işçilerin bu çalışmalarının karşılığı olan zamlı ücreti talep edebilmeleri hakkaniyete ve işçinin korunması ilkesinin amacına uygun olacaktır.

III. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı

İşK.41/2'ye göre "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.". İşK.41/3'e göre ise "Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.". Fazla çalışma, işçi için daha yoğun bir emek ve zaman gerektirdiğinden, yerinde bir düzenleme yapıldığı söylenebilmektedir.

Fazla çalışma ücretinin, toplu iş sözleşmeleri ya da iş sözleşmeleri ile kanunda belirtilen bu oranlardan daha fazla olarak belirlenebilmesi mümkündür, fakat kanundaki miktarın altında olacak şekilde kararlaştırılması mümkün değildir¹⁰⁷.

İşK. m.41/10'a göre "Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi

¹⁰⁵ RG. 06.04.2004 S. 25425.

¹⁰⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 783; SÜMER, (İş) s. 151; DURSUN ATEŞ, s. 377.

¹⁰⁷ SÜMER, (Uygulama) s. 411; AKYİĞİT, s. 35.

buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.”. Yukarıda bahsedilen maden facialarından¹⁰⁸ sonra yer altı maden işleriyle ilgili birçok düzenleme yapıldığını görmek mümkün olmaktadır.

FÇY. m.4/3'e göre *“Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.”*.

Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik¹⁰⁹ ile yüzde usulü ücret düzenlenmiştir. Yüzde Y. m.5/4'e göre *“Yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenir.”*.

İŞK. m.41/4'e göre *“Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.”*. Benzer bir düzenleme de TBK'de ifade edilmiştir. TBK. m.402/2'de *“İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.”*. Ücret yerine serbest zaman verilebilmesi hükmü hem TBK'de hem İŞK'de düzenleme alanı bulmuştur¹¹⁰.

¹⁰⁸ Bkz. https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma_Facias%C4%B1 (Erişim Tarihi: 20.12.2021), https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermene_k_maden_kazas%C4%B1 (Erişim Tarihi: 20.12.2021)

¹⁰⁹ RG. 28.02.2004 S. 25387.

¹¹⁰ AKYİĞİT, s. 400; MÜLAYİM, Baki Oğuz, “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, İş ve Hayat, C. 5, S. 9, Y. 2019, s. 130-161, s. 132; EKİN, s. 345.

İşK. 41/5 'te belirtildiği üzere “İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.”. FÇY. m.6/2' de İşK'41/5 ile aynı amacı taşıyan, önem arz eden bir hüküm düzenlenmiştir. Bu hükme göre “İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.”.

Hükümlerde açıklandığı gibi, işçi fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma karşılığını, ücret ya da serbest zaman şeklinde seçme serbestisine sahiptir¹¹¹. Fakat işçinin bu yazılı dilekçesini ücret tahakkukundan, ücretin ödenmesinden önce vermiş olması gerekmektedir¹¹².

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulandığı durumlarda ise, işçinin serbest zaman müracaatını denkleştirme süresinin sona ermesinden sonra yapması gerekmektedir¹¹³. Çünkü adı üstünde yoğunlaştırılmış iş haftası olduğu için işçiden beklenen davranış, bu sürenin sona ermesinden sonra serbest zaman hakkı talep etmesi olacaktır.

İşveren işçiye fazla çalışma ücreti vermeyerek serbest zaman kullandırmak için baskı uygulayamayacak, aynı zamanda işçi serbest zaman hakkından yararlanmak istiyorsa bu talebini reddedemeyecektir¹¹⁴. Fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman talebinde bulunan işçi, herhangi bir nedenle altı aylık süre zarfında serbest zamandan yararlanmazsa ya da serbest zamandan yararlanamadan iş sözleşmesi bittiği takdirde, işçiye fazla çalışma bedeli olan ücretin ödenmesi icap etmektedir¹¹⁵. Önemle üzerinde durmak gerekir ki işçi, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma durumunda arttırılmış ücret hakkından vazgeçip serbest zaman talebinde bulunamayacaktır¹¹⁶. Çünkü bu durumlar, kanunda belirtilen nedenlerden dolayı işçinin çalışmasının mecburi ol-

¹¹¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 781; AKYİĞİT, s. 400,403; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 181; SÜMER, (İş) s. 148.

¹¹² AKYİĞİT, s. 404.

¹¹³ SÜMER, (İş) s. 149.

¹¹⁴ NARMANLIOĞLU, s. 664; AKYİĞİT, s. 403-404; SÜMER, (İş) s. 149.

¹¹⁵ AKYİĞİT, s. 404; SÜMER, (İş) s. 149.

¹¹⁶ NARMANLIOĞLU, s. 664; SÜMER, (İş) s. 149.

duğu, bu şartlar içerisinde işçinin serbest zamandan faydalanmasının beklenemeyeceği hallerdir.

İşK. m.102/c “41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiyeye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası” verilir hükmü işçinin haklarının korunması amacıyla getirilmiş olup, ilgili hükümlerle belirtilen maddelere uymayan işverenlere idari para cezası yaptırımı getirilmiştir¹¹⁷. Aynı zamanda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti TBK. m.147 de belirtilen ücret kapsamında değerlendirildiğinden, bu ücretler beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olmaktadır¹¹⁸.

İş Mahkemeleri Kanunu¹¹⁹'nun kabulüyle birlikte, bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan işçi alacağı isteğiyle açılan davalarda arabuluculuk dava şartı olarak düzenlenerek mahkemelerin iş yükünü azaltmak hedeflenmiştir¹²⁰. Bu düzenlemeyle birlikte, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri için, arabuluculuğa başvurulmasının mümkün olduğu söylenebilmektedir¹²¹. Fazla çalışma alacaklarının, işçilik alacağı olduğu kabul edilmektedir¹²².

IV. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Belgelenmesi ve İspatı

Fazla çalışmanın belgelendirilmesi, FÇY. m.10'da “İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma

¹¹⁷ AKYİĞİT, s. 404.

¹¹⁸ NARMANLIOĞLU, s. 662; SÜMER, (İş) s. 149.

¹¹⁹ RG. 25.10.2017 S.30221.

¹²⁰ DEMİR, Ender/ GEMİCİ FİLİZ, Beste, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 149; MELEKOĞLU KESER, Burcu, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 33; GEÇMEZ, Taha Polat, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 97.

¹²¹ DEMİR/GEMİCİ FİLİZ, s. 149.

¹²² ŞAHİN, Tuğçem/ ÇELİK, Yasin/ RUHİ, Ahmet Cemal, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi, B.2, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 24.

ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir." hükmüyle ortaya konulmuştur.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu¹²³ m.190 gereği, kural olarak bir şeyi iddia eden iddiasını ispatla yükümlü olduğundan; fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla mükellef olacaktır¹²⁴. İşçi, fazla çalışmasını, tanık veya diğer deliller ile ispatlayabilmektedir¹²⁵. Tekrar etmek gerekirse, fazla çalışma yapıldığını ispatla mükellef olan işçi; bu çalışmanın ücretinin ödediği iddiasını ispatla mükellef işveren olacaktır¹²⁶. Bu ücretin ödenip ödenmediğinin delil ve ispatı, ücret bordroları ve hesap pusulaları ile sağlanabilmektedir¹²⁷. Bordroların fazla çalışmanın delil ve ispatındaki önemli görevleri Yargıtay'ın farklı kararlarına esas teşkil etmektedir¹²⁸. Bunlar:

- *"İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan fazla çalışma ücretinin ödendiği kabul edilir¹²⁹."*
- *"Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde, işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir¹³⁰."*
- *"İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün"*

¹²³ RG. 04.02.2011 S.27836

¹²⁴ **AYDOĞDU GÜNALP**, Ayşenur, Fazla Çalışmanın İspatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 51; **SÜMER**, (İş) s. 149; **BİLGİLİ**, Abbas, Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, B. 2, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 35; **MÜLAYİM**, s. 133, 143; **EKİN**, s. 345.

¹²⁵ **ÇİL**, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), B. 6, Ankara, 2014, s. 810; **SÜMER**, (İş) s. 149; **MÜLAYİM**, s. 134.

¹²⁶ **AKYİĞİT**, s. 404-405; **MÜLAYİM**, s. 133, 143.

¹²⁷ **GÜÇ**, s. 160; **AKYİĞİT**, s. 405.

¹²⁸ **GÜÇ**, s. 160; **SÜMER**, (İş) s. 149; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 773, 774.

¹²⁹ **SÜMER**, (İş) s. 149. Ayrıntılı bilgi için bkz. **KARACAN ÇETİN**, Hatice, Fazla Çalışma, B.6, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 129-139; **AYDOĞDU GÜNALP**, s. 63-73; **AKYİĞİT**, s. 404-407; **BİLGİLİ**, s. 34-37; **MÜLAYİM**, s. 142-144.

¹³⁰ **SÜMER**, (İş) s. 149. Ayrıntılı bilgi için bkz. **BİLGİLİ**, s. 34-37; **KARACAN ÇETİN**, s. 129-139; **AKYİĞİT**, s. 404-407; **AYDOĞDU GÜNALP**, s. 63-73; **MÜLAYİM**, s. 142-144.

değildir¹³¹. Ancak işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ön koşulunun (ihtirazi kaydının) bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir¹³².”

• “Bordroların imzalı ve ön koşulsuz olması durumunda bile, işçi bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlayabilir¹³³.”

Önceki dönemde gerçekleşen fazla çalışma ücreti taleplerinde, her fazla çalışma karşılığının bulunduğu zaman ve döneme ait ücretin esas alınarak hesaplanması gerekmektedir¹³⁴. Mevzuattaki hükümler incelendiği takdirde Yargıtay’ın bahsi geçen davada “...işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığıında ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir....Yukarıdaki ilke kararında belirtildiği gibi imzasız bordroların karşılığının bankaya ödemesinin yapılması halinde mahsup cihetine gidilmesi, tahakkuk bulunmayan bordro dönemleri için tanık beyanlarına göre tespit edilen fazla çalışma süresi üzerinden hesaplama yapılması gerekir...Mahkemece her iki sözleşme değerlendirilerek, hangi sözleşmenin geçerli olduğu saptanarak karar verilmelidir. Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA¹³⁵” karar vermiştir. İm-

¹³¹ SÜMER, (İş) s. 149. Ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 404-407; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63-73; KARACAN ÇETİN, s. 129-139; BİLGİLİ, s. 34-37.

¹³² SÜMER, (İş) s. 149-150. Ayrıntılı bilgi için bkz. KARACAN ÇETİN, s. 129-139; BİLGİLİ, s. 34-37; AKYİĞİT, s. 404-407; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63-73; MÜLAYİM, s. 142-144.

¹³³ SÜMER, (İş) s. 150. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇİL, s. 811; KARACAN ÇETİN, s. 129-139; BİLGİLİ, s. 34-37; AKYİĞİT, s. 404-407; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63-73; MÜLAYİM, s. 142-144.

¹³⁴ AKYİĞİT, s. 402.

¹³⁵ Y. 9.HD, T. 25.06.2020, E. 2016 / 18563, K. 2020 / 6463. <https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G5H7zcWK>, (Erişim Tarihi: 24.12.2021); Yargıtay’ın bu konudaki benzer kararları için bkz. Y., 9. HD, T. 3.07.2019, E. 2015/32035, K. 2019/14896; Y., 9. HD., T. 13.04.2017, E. 2017/4328, K. 2017/6498., <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 24.12.2021); Y., 9. HD., T. 24.06.2020, E. 2016 / 18276, K. 2020 / 6354. <https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G6M7sPo> (Erişim Tarihi: 24.12.2021); Y., 9. HD., T. 10.02.2020, E. 2017/14029, K. 2020/1756; Y., 9. HD., T. 22.05.2019, E. 2017/12213, K.

zasız bordro halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilmektedir. Fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi bunu ispatla yükümlüdür ve yaptığı fazla çalışmayı tanıkla da ispat edebilecektir. Kanaatimizce, bu nedenlerle fazla çalışma süresinin tanık beyanına göre hesaplanarak karar verilmesine yerinde olarak karar verilmiştir.

Bir başka karar için mevzuattaki hükümler incelendiği takdirde Yargıtay'ın bahsi geçen davada "... İşçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığı ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir.... Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi, fazla mesai yaparak çalıştığını savunmuş ve iddiasını ispat için tanık deliline dayanmış, ... fazla çalışma yaptığı kabul edilip, fazla çalışma alacağı hesaplanarak hüküm altına alınmıştır.... tanığın kesinleşmiş bir mahkeme ilamı ile sabit olan mesai saatlerini aşacak şekilde farklı beyanına itibar edilerek karar verilmesi isabetli olmamıştır. Yapılması gereken iş, tanık ...'ın ...dava dosyası getirtilip, bu dosyada kabul edilen fazla mesai saatleri gözetilerek; belirlenen fazla mesai süresi ile uyumlu olacak şekilde fazla mesai alacağına yönelik talebin yeniden değerlendirilmesidir. Bu yön gözetilmeden eksik inceleme ve yanlılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesis edilmesi hatalı olup bozma¹³⁶"ya karar vermiştir. Fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi bunu ispatla yükümlüdür ve yaptığı fazla çalışmayı tanık, yazılı belge dâhil her türlü şekilde ispat edebilecektir. Kanaatimizce, olayda kesin delil olan kesinleşmiş mahkeme ilamı bulunduğundan, takdiri delil olan tanık beyanı esas alınarak karar verilmesinin hatalı olduğu ve bu yüzden mahkemenin bozmaya yerinde olarak karar verdiği görülmektedir.

2019/11864; Y., 9. HD, T. 13.09.2019, E. 2016/6148, K. 2019/15796; Y., 9. HD, T. 15.01.2020, E. 2017/13536, K. 2020/393., <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 24.12.2021); Ayrıntılı bilgi için bkz. **DURSUN ATEŞ**, s. 359-361; **AKYİĞİT**, s. 406-407; **KARACAN ÇETİN**, s. 145-149.

¹³⁶ Y.9. HD. T. 26.01.2021, E. 2019/1500, K.2021/2339. <https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G7qYmh6> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

§ 3. ÖZELLİK ARZEDEN ÇALIŞMALAR

Gece Çalışması

İşK. m.69/1 “Çalışma hayatında ”gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.” hükmü ile gece dönemi kavramı açıklanmıştır¹³⁷.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik¹³⁸ m.7/2’de “Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.” hükmü ile işin bir kısmının gündüze denk gelmesi halinde, çalışma süresinin çoğunun gece döneminde olmasının, o işin gece işi niteliğine sahip olması sonucunu doğurduğunu ifade etmektedir¹³⁹. Ancak gündüz ve gece dönemindeki çalışma sürelerinin eşit olması durumunda, bu çalışmanın gece çalışması olarak değerlendirilmesi hakkaniyete uygun olacaktır¹⁴⁰. Gece işinin gündüz yapılan işe göre daha riskli, tehlikeli, zorlu, zahmetli ve yorucu olması sebebiyle gece işinde çalışan işçilerin kişiliğini, sağlığını korumak; onların güvenliğini sağlamak adına bu hükümler yerinde olarak düzenlenmiştir¹⁴¹.

İşK. m.69/3 “İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.” hükmündeki bu süre üst limit olarak belirlenmiş olduğundan, işçiye bu süreyi aşan fazla çalışma yaptırılmayacaktır¹⁴². Fakat burada belirtilen fazla çalışmaya dair yasak, genel nedenlerle uygulanan fazla çalışma hakkında olmakta; zorunlu nedenlerle ya da olağanüstü nedenlerle uygulanan fazla çalışmalar gece döneminde dahi yapılabilmektedir¹⁴³.

Ayrıca yukarıda detaylı olarak açıklanmış olmakla birlikte Pos.Y m.7’ye göre “Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen

¹³⁷ DURSUN ATEŞ, s. 374; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 422.

¹³⁸ RG. 07.04.2004 S. 25426.

¹³⁹ SÜMER, s. 150 (İş).

¹⁴⁰ DURSUN ATEŞ, s. 375.

¹⁴¹ SÜMER, (İş) s. 150; DURSUN ATEŞ, s. 374.

¹⁴² DURSUN ATEŞ, s. 375-376; SÜMER, (İş) s. 150; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 422.

¹⁴³ SÜMER, (İş) s. 150.

işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir."

SONUÇ

İşçiler, işverene göre zayıf taraf konumunda bulunmaktadır. Bu yüzden ilgili mevzuatlarda işçinin korunması ilkesi gözetilerek işçi yararına düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin başında fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hükümleri önem arz etmektedir.

Kanunda fazla çalışma türleri olan genel (olağan) sebeplerle fazla çalışma, zorunlu sebeplerle fazla çalışma, olağanüstü sebeplerle fazla çalışma düzenlenmiştir. Genel sebeplerle fazla çalışma yapılmadan önce işveren, işçilerin onaylarını almaktadır. Ancak zorunlu ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışma durumunda, fazla çalışma yapacak işçilerin fazla çalışma yapmaları için onayları aranmamaktadır. Çünkü bu durumlarda çalışmanın devamını zorunlu kılan sebepler ortaya çıkmaktadır.

İşçinin kişiliğinin korunması amacıyla İş Kanununda işçinin çalışabileceği maksimum süre düzenlenmiş; haftalık çalışma süresinin en çok kırk beş saat olacağı, bu saati geçen çalışmaların fazla çalışma kapsamında değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Bu hükme göre, işçi, haftanın herhangi bir gününde günlük çalışma süresinin üstünde çalışsa dahi haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşmıyorsa günlük çalışma saatinin üzerindeki çalışması fazla çalışma kabul edilmeyecektir. Ek olarak, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumda, haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilmiştir.

Kanun koyucu işçinin maddi açıdan korunmasını istemiş, bu amaçla fazla çalışma yapan veya fazla sürelerle çalışan işçilere ücretin belirli bir miktar yükseltilmesi yöntemiyle ödeneceğini hükme bağlamıştır. Fazla çalışma durumunda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı yüzde elli artırılarak ödenirken; fazla sürelerle çalışma durumunda, her bir saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı yüzde yirmi beş artırılarak ödenir. Fakat tarafların anlaşması durumunda, fazla sürelerle çalışma ücreti, fazla çalışma ücreti miktarına ulaşabilmektedir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, çalışmasının karşılığı olan zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat için bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak seçebilmektedir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay içerisinde, çalışma süresi içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Ancak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma karşılığı olan zamlı ücret yerine serbest zaman kullanımı, sadece genel sebeplerle fazla çalışma hakkında uygulanacaktır. Çünkü ücret yerine serbest zaman kullanılması, zorunlu ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışmanın niteliğine uygun düşmemektedir.

Kanun koyucu işçinin maddi açıdan korunmasının yanında kişiliğinin de korunmasını istemiştir. İşçinin kişiliğinin korunmasının önemli olması, çeşitli düzenlemeler yapılmasını sağlamıştır. Belirli işlerde fazla çalışma yapılamayacağı ve belirli kişilerin fazla çalışma yapamayacağı, kanun kapsamında düzenleme alanı bulmuştur. Kanaatimizce, fazla çalışma yasaklarında özellikle on sekiz yaşını doldurmamış çocukların bulunması, çocuğun korunmasının sağlanması, eğitiminin aksatılmaması, ruhsal ve fiziksel yönden gelişiminin olumsuz olarak etkilenmemesi açısından yerinde bir düzenlemedir. Ayrıca düzenlemelerde gebe veya yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilerin yer alması, hem doğmuş veya doğacak çocuğun korunması, beslenmesi, bakımı hem de kadının korunması amacıyla yerinde olmuştur. Fazla çalışma yasaklarında olduğu gibi, işçi lehine düzenlemelerin gün geçtikçe artması, sosyal devletin amaçlarını gerçekleştirmede kolaylık sağlayacak ve herkesin insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyine erişimini sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- AKYİĞİT**, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, B. 2, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- ALPER**, Yusuf/ **KILKIŞ**, İlknur: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Dora Yayıncılık, Bursa 2018.
- AYDOĞDU GÜNALP**, Ayşenur: Fazla Çalışmanın İspatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- BİLGİLİ**, Abbas: Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, B. 2, Seçkin Yayınları, Ankara 2020.
- ÇELİK**, Nuri/ **CANIKLIOĞLU**, Nursen/ **CANBOLAT**, Talat: İş Hukuku Dersleri, B. 33, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- ÇİL**, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), B. 6, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.
- DEMİR**, Ender/ **GEMİCİ FİLİZ**, Beste: Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- DİNÇ**, Mutlu/ **BAHADIR**, Çilem: İş Kanunu, B.9, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- DURSUN ATEŞ**, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.
- EKİN**, Ali: "İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'a Armağan Sayısı, Y. 2016, s. 337-370.
- EYRENCİ**, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim/ **BASKAN**, Esra: İş Hukuku, B.10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- GEÇMEZ**, Taha Polat: Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, Ankara 2020.
- GÜÇ**, Tekin: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.
- GÜNAY**, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 5, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2015.
- KARACAN ÇETİN**, Hatice: Fazla Çalışma, B.6, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

- KORKMAZ**, Fahrettin/ **ALP**, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, B. 4, Seçkin Yayınevi, Ankara 2019.
- LİMONCUOĞLU**, S. Alp: Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları, Seçkin Yayınevi, Ankara 2021.
- MELEKOĞLU KESER**, Burcu: İş Hukukunda Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara 2018 (Fazla Çalışma).
- MELEKOĞLU KESER**, Burcu: İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Adalet Yayınevi, Ankara 2018 (Zorunlu Arabuluculuk).
- MÜLAYİM**, Baki Oğuz: “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, İş ve Hayat, C. 5, S. 9, Y. 2019, s.130-161.
- MÜLAYİM**, Baki Oğuz/ **KAYIK AYDINALP**, Aslıhan: “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 2, Y. 2019, s. 412-451.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, B. 4, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.
- POYRAZ**, Ercan: İş Hukuku, B. 7, Seçkin Yayınevi Ankara, 2016.
- SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, B. 10, Gazi Kitabevi, Ankara 2019.
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, B. 7, Seçkin Yayınları, Ankara 2019 (Uygulama).
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku, B. 26, Seçkin Yayınları, Ankara 2022 (İş).
- SÜMER**, Haluk Hadi: Temel İş Kanunları, B.7, Seçkin Yayınları, Ankara 2018 (Kanun).
- ŞAHİN**, Tuğçem / **ÇELİK**, Yasin / **RUHİ**, Ahmet Cemal: İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi, B.2, Seçkin Yayınları, Ankara 2018.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan/ **CENTEL**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B. 10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.
- UŞAN**, M. Fatih/ **ERDOĞAN**, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku: B.2, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- YAMAKOĞLU**, Efe: Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul 2011.

KANUN VE YÖNETMELİKLER

- 10.06.2003 Resmi Gazete Tarihli 22.05.2003 Kabul Tarihli 25134 Sayılı İş Kanunu
- 28.02.2004 Resmî Gazete Tarihli 25387 Sayılı Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik
- 06.04.2004 Resmî Gazete Tarihli 25425 Sayılı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- 06.04.2004 Resmî Gazete Tarihli 25425 Sayılı Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- 07.04.2004 Resmî Gazete Tarihli 25426 Sayılı Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
- 06.04.2005 Resmi Gazete Tarihli 25425 Sayılı İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- 4.2.2011 Resmi Gazete Tarihli 27836 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 16.07.2013 Resmî Gazete Tarihli 28709 Sayılı Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
- 24.07.2013 Resmî Gazete Tarihli 28717 Sayılı Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- 16.08.2013 Resmî Gazete Tarihli 28737 Sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- 25.10.2017 Resmi Gazete Tarihli 30221 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

İNTERNET KAYNAKLARI

- https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma_Facias%C4%B1 (Erişim Tarihi: 20.12.2021).
- https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek_maden_kazas%C4%B1 (Erişim Tarihi: 20.12.2021).
- <https://www.hukukturk.com/Goster.aspx?v=GE95G5sjZNA> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).
- <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).
- <https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G5im9eC> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G5H7zcWK> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G6M7sPo> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G6j45Me> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G7qYmh6> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/> (Erişim Tarihi: 10.10.2023).

CEZA MUHALEMESİNDE DURUŞMA – KAVRAM, HAKİM OLAN İLKELER VE DÜZEN VE DİSİPLİNİN SAĞLANMASI

Suat YÜREKLİ*

Öz

İddianamenin mahkeme tarafından kabulü ile başlayıp, mahkemece verilen hükmün kesinleşmesi ile sona eren kovuşturma evresinin en önemli aşamalarından birisini şüphesiz duruşma aşaması oluşturmaktadır. Duruşma sırasında muhakeme süjelerinin katılımı ile deliller mahkeme önünde tartışılmakta ve bu tartışmadan edindiği kanaate göre de mahkeme kararını vermektedir. Bur tartışmanın da belli bir usule göre yapılması gerekmektedir. Bu çalışmada Ceza Muhakemesi Kanunumuzun Üçüncü Kitabı altında düzenlenmiş olan duruşmanın yürütülmesine ilişkin konular uygulamacı gözüyle açıklanmaktadır. Bu kapsamda duruşmaya hakim olan ilkeler, duruşmanın ne zaman başlamış sayılacağı, duruşmada düzen ve disiplinin sağlanmasında mahkeme başkanının yetkileri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Duruşma • Alenilik • Doğrudan Doğrualık • Duruşmada Düzen ve Disiplin • Duruşmanın Ara Verilmeksizin Yapılması

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Isparta, Türkiye | Cand. LL.M., Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences, Department of Public Law, Isparta, Turkey.

✉ suatyurekli6@gmail.com • ORCID 0000-0003-3267-7430

✎ Atıf Şekli | Cite As: YÜREKLİ Suat, "Ceza Muhakemesinde Duruşma – Kavram, Hakim Olan İlkeler ve Düzen ve Disiplinin Sağlanması", *SÜAMYOD.*, C. 7, S. 1, 2024, s. 35-62.

✎ İntihal | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

HEARING IN CRIMINAL PROCEDURE - CONCEPT, PREVAILING PRINCIPLES AND ORDER AND DISCIPLINE ENSURING

Abstract

One of the most important stages of the prosecution phase, which starts with the acceptance of the indictment by the court and ends with the finalization of the judgment rendered by the court, is undoubtedly the trial phase. During the hearing, the evidence is discussed before the court with the participation of the subjects of the proceedings and the court renders its decision according to the opinion it gains from this discussion. This discussion must also be conducted according to a certain procedure. In this study, the issues related to the conduct of the trial, which are regulated under the Third Book of our Criminal Procedure Law, are explained from the practitioner's point of view. In this context, the principles governing the hearing, when the hearing is deemed to have started, and the powers of the presiding judge in ensuring order and discipline in the hearing are examined.

Key Words

Hearing • Publicity • Directness • Order and Discipline in the Hearing • Conducting the Hearing Without a Break

I. GİRİŞ

İddianamenin mahkeme tarafından kabulü ile başlayıp, mahkemece verilen hükmün kesinleşmesi ile sona eren kovuşturma evresinin en önemli aşamalarından birisini şüphesiz duruşma aşaması oluşturmaktadır. Bu aşamada, soruşturma evresinde toplanan deliller tartışılarak bir hüküm verilmektedir. Ceza Muhakemesi Kanunumuzun (CMK) Üçüncü Kitap, Birinci Kısım, İkinci Bölüm "Duruşma" adını taşımakta ve m. 182-203 arasında duruşmanın icrasına ilişkin hususlar düzenlenmektedir. Ancak duruşmaya ilişkin hususlar bu maddelerden ibaret değildir. Yine Üçüncü Bölüm altındaki m. 203-205 arasından düzenlenen "Duruşmanın Düzen ve Disiplini" de doğrudan duruşma ile ilgilidir. Bu çalışmada, söz konusu düzenlemelerin bir uygulamacı gözüyle ve bilimsel açıdan incelenmesidir. Çalışma kapsamında bu konular incelenirken, muhakeme işlemlerinin hukuki niteliği ve koşullarından ziyade bu işlemlerin duruşmada icra ediliş şekilleri dikkate alınacaktır.

II. DURUŞMANIN TANIMI

Duruşma, yargılamaya iştiraki zorunlu süjelerin, belirlenen günde toplandıkları sanık veya sanıkların suçta konu eylemlerinin; önce sübuta erip ermediği sonra hukuken nasıl nitelendirilebileceği hususlarını tartıştıkları yargısal bir faaliyet safhasıdır. Daha kapsamlı ifade ile; *“duruşma hazırlığı evresinde saptanan günde, yetkili mahkemenin duruşma salonunda tanık ve bilirkişi yoklaması ile başlayıp hükme iştirak edecek hâkim veya hâkimler huzuru, zabıt katibinin yerini alması, savcı ve kural olarak sanığın ve müdafinin katılımıyla ara vermeksizin, halka açık ve sözlü olarak cereyan eden, delillerin ikame edilip tartışılması suretiyle maddi gerçeğe ulaşılmaya çalışılan ve son sözün sanığa verilmesiyle sona eren, kovuşturma safhasının en önemli evresine DURUŞMA denmektedir”*¹

Duruşmanın aslında ne olduğunu anlatan bir diğer tanım olarak kabul edilebilecek, *“Kovuşturma Evresinin en önemli aşamasını oluşturan duruşma aşaması aynı zamanda kovuşturmanın temel özelliklerini içerisinde barındıran bir aşamadır. Kovuşturmaya hâkim olan ilkelere doğrudan doğruyalık ilkesi, sözlülük ilkesi, açıklık ilkesi, çabukluk ve devamlılık ilkeleri esasen duruşma aşamasında yansımaları bulur. Diğer bir anlatımla, kovuşturma aşamasına ait olduğu kabul edilen bu ilkeler somut olarak duruşma aşamasında kendisini gösterir”*² açıklamaları yer vermeye değer görülmüştür.

Ceza muhakemesinin duruşma aşamasında hâkim olan bir takım temel ilkeler bulunmaktadır. Öğretide genel olarak şu ilkelere yer verilmektedir³: açıklık (alenilik), vasıtasızlık (doğrudan doğruyalık), yüz yüzelik, sözlülük, kesintisizlik, maddi gerçeğin araştırılması, makul sürede yargılama.

¹ ÜNVER, Yener – HAKERİ, Hakan, Ceza Muhakemesi Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 556; ÖZTÜRK, Bahri – TEZCAN, Durmuş - ERDEM, Mustafa Ruhan, Dijital Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 707; Benzer yönde bkz. ÖZEN, Mustafa, *Ceza Muhakemesi Hukuku Dersleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s. 837.

² YENİDÜNYA, Caner, “Ceza Muhakemesinde Duruşma Evresi ve Duruşma Evresine Hakim İlkeler”, <https://caneryenidunya.com/ceza-muhakemesinde-durusma-evresi-ve-durusma-evresine-hakim-ilkeler> (6.7.2024).

³ Bkz. ÖZBEK, Veli Özer – DOĞAN, Koray – BACAŞIZ, Pınar, Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s.74 vd.

III. DURUŞMAYA HAKİM OLAN İLKELER

1. Duruşmanın Aleniliği

Duruşmanın en önemli ilkelerinden bir tanesi açıklık diğer bir ifade ile aleniliktir. Önemi nedeni ile insan hakları sözleşmeleri ve anayasalarda bu ilkeye açıkça yer verilmiştir. AİHS Md 6/1’de “...Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, adil ve kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir. Karar alenî olarak verilir. Ancak, demokratik bir toplum içinde ahlak, kamu düzeni veya ulusal güvenlik yararına, küçüklerin çıkarları veya bir davaya taraf olanların özel hayatlarının gizliliği gerektirdiğinde veyahut aleniyetin adil yargılamaya zarar verebileceği kimi özel durumlarda ve mahkemece bunun kaçınılmaz olarak değerlendirildiği ölçüde, duruşma salonu tüm dava süresince veya kısmen basına ve dinleyicilere kapatılabilir...” denilerek aleni bir duruşmada yargılanma hakkı en temel insan haklarından birisi olarak güvence altına alınmıştır.

Yine Anayasa md 141/1’de “...Mahkemelerde duruşmalar herkese açıktır. Duruşmaların bir kısmının veya tamamının kapalı yapılmasına ancak genel ahlakın veya kamu güvenliğinin kesin olarak gerekli kıldığı hallerde karar verilebilir...” ve CMK 182/1’de “duruşma herkese açıktır” denilerek duruşmaların aleniliği ilkesi düzenlenmiştir.

Duruşmanın açıklığı, toplumun ceza muhakemesi süreci sonunda verilen hükmün adil olduğu hususundaki inancını korumayı ve kapalı kapılar ardında hâkimlerin adaletten uzaklaşmasını önlemeyi amaçlar⁴.

Açıklık duruşmanın herkese açık olması demek olup, maddi olanakların zorunlu kıldığı haller saklı olmak üzere mahkeme salonuna alabildiği kadar kişinin kabul koşullarına tabi tutulmaksızın girebilmesi şeklinde madde gerekçesinde özetlenmiştir.⁵

Kamu yararına aykırı olmadıkça açıkça veya zımnen aleni duruşma hakkından vazgeçme mümkündür. Bu bağlamda sanık, CMK m. 182/2 ve 187/3’teki nedenlerin varlığını ileri sürerek mahkemeden duruşmanın

⁴ Ünver – Hakeri, Ceza Muhakemesi Hukuku, s. 556; Özen, Ceza Muhakemesi Hukuku Dersleri, s. 837.

⁵ Nevra Yazılım; Madde Gerekçesi

kapalı yapılmasını veya açık duruşma içeriğinin açıklanmasının yasaklanmasını isterse; duruşmanın aleniyetinden feragat etmiş sayılır. AİHM'ye göre aleniyetten feragat etmenin kamu yararına önemli derecede aykırı olduğu hallerde aleniyetin sağlanması zorunludur.⁶

a) Aleniliğin İstisnaları

Ceza muhakemesinde duruşmanın icrasında kural, duruşmanın açık bir şekilde yapılması iken; CMK m. 182/2'de duruşmanın kapalı şekilde yapılmasını gerektiren kanuni sebepler tahdidi olarak düzenlenmiş olup; genel ahlâkın veya kamu güvenliğinin kesin olarak gerektirdiği kamu davalarında duruşmanın sadece bir kısmının veya tamamının kapalı yapılmasına mahkemesince karar verilebilir. Tasarının TBMM Adalet Komisyonu görüşmelerinde, bu maddenin yeterince açık ve anlaşılır olduğu düşüncesiyle hukuki bir tartışma da açılmamıştır.⁷

Genel ahlâkın veya kamu güvenliğinin kesin olarak gerekli kıldığı hâllerin neler olduğuna ve somut olayda bu hâllerin varlığına ilişkin karar verme yetkisi mahkemeye aittir⁸. Mahkeme, bu hâllerin varlığının tespiti halinde duruşmanın kapalı yapılmasına ilişkin kararını re'sen verebileceği gibi, talep üzerine de verebilir.⁹

aa) Genel Ahlâkın Kesin Olarak Gerekli Kıldığı Durumlar

CMK m. 182/2'de, genel ahlâkın kesin olarak gerekli kıldığı durumlarda duruşmanın kapalı olarak yapılabileceği düzenlenmiştir. Bu durumda genel ahlâk tabirinden ne anlaşılması gerektiği de ortaya konulmalıdır. Anayasa Mahkemesi'nin 1963/128 E. Sayılı kararında¹⁰ da vurgulandığı üzere;

⁶ KARAKEHYA, Hakan, Ceza Muhakemesinde Duruşma, Savaş Yayın Evi, Ankara, 2008, s.220.

⁷ Bkz. Tutanaklarla Ceza Muhakemesi Kanunu T.C. Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Bakanlığı Ankara 2005 baskısı.

⁸ Özbek-Doğan-Bacaksız, s.600.

⁹ ŞAHİN, Cumhur – GÖKTÜRK, Neslihan, Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s.490.

¹⁰ AYM, E. 1963/128, K. 1964/8, 28/1/1964 (<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>, E.T: 8.7.2024).

“(Genel ahlâk) deyimi, belli bir zamanda bir toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş bulunan ahlâk kurallarıyla ilgili hareketleri gösteren ve kolayca anlaşılabilir bir anlam taşımaktadır.”

Yine öğretilerde *“belli bir anda belli bir toplumda benimsenen etik düşüncelerin asgarisidir”* şeklinde bir tanım yapıldığı da görülmektedir¹¹.

Uygulamada genellikle cinsel saldırı veya cinsel istismarla ilgili kamu davalarında, mağdur yetişkin veya mağdur çocuğun üstün yararı yahut da ailenin korunmasının gerektirdiği sosyal sebeplerle duruşma kapalılığı kararları verilmesi yoluna başvurulduğu gözlenmektedir. Yargıtay’ın bu konuda belirlediği bir kriter olmamakla; açık yapılan duruşmaların kapalı yapılması zorunluluğu gereğine işaret edilmemektedir. Takdirde yanılı gösterilirse Yargıtay bu hususu kesin kanuna aykırılık saymakta ve mutlak bozma sebebi olarak görmektedir. Öyle ki, duruşma takdiri kapalı yapılsa dahi hükmün mutlaka açık duruşmada verilip açıklanacağı yine yasa gereğidir (CMK m. 182/2). Bu konuda yerel mahkemelerce sıkça yanılıya düşülerek birçok bozma kararlarına sebebiyet verildiği görülmektedir.

CMK Md. 182/2-3 hükmüne göre, genel ahlakın veya kamu güvenliğinin kesin olarak gerekli kıldığı hallerde duruşma kapalı yapılsa dahi hükmün açık duruşmada tefhiminin zorunlu olduğu gözetildiğinde ilk derece mahkemesince kapalı yapılan yargılama sonucunda hükmün verildiği celsede kapalılığın kaldırıldığına dair herhangi bir karar verilmeksizin hükmün kapalı duruşmada okunup açıklanması suretiyle aleniyet ilkesinin ihlal edilmesi¹² şeklindeki Yargıtay kararı buna bir örnektir. Yanılı nedenleri genellikle unutmaya veya dikkat eksikliğine bağlı olarak kendini göstermektedir.

bb) Kamu Güvenliğinin Duruşmayı Kapalı Kıldığı Durumlar

Kamu güvenliği ölçütü Anayasa ve kanunlarımızda sınırlayıcı kriterlerden biri olarak sıkça karşımıza çıkmaktadır. Güvenlik

¹¹ KABOĞLU, İbrahim, Kollektif Özgürlükler, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır, 1989, s.137; BULUT, Nihat, “Hak ve Özgürlüklerin Sınırlanılma Nedeni Olarak Genel Ahlak”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IV, S.1-2, 2000, s. 33.

¹² Yargıtay 9. CD 23/11/2022 gün, 2021/26590 E. 2022/10422 K. sayılı kararı; (Uyap üzerinden ulaşılmıştır.)

kaygılarının yüksek olduğu kamuoyunun da yakından takip ettiği birçok kamu davası görülebilmektedir. Kamu güvenliği öyle bir yasal ve toplumsal kaygıdır ki; CMK m 19/2’de belirtildiği gibi toplum güvenliği için bir risk teşkil ediyor ise o davanın nakline kadar varan hukuki süreçler izlenebilmektedir. O hâlde kamu güvenliği kaygılarından ne anlamak gerekir; gerek davanın tarafları gerekse tanıkları ve tümünün yakınları ile beraber ilgilenen her kişi veya kurum için sükûnet ve sulh ile yargılama faaliyetin sürdürülüp bitirilmesi hedefine bir engel olunma ihtimali görülüyor ise, o kamu davasının bir kısmı veya tamamının kapalı duruşmalarda yürütülmesi için tereddüt gösterilmemesi iktiza eder. Özellikle olaylarda geçen bir kısım beyan veya savunmaların, toplumun bir kısmını küçük düşürücü veya düşman algısı oluşturmaya yönelik kışkırtıcı rol ifa edebileceği kamu davası hâllerinde, o sözlerin herkese veya basın yolu ile kamuoyuna ulaşmasının önüne geçici yasal tedbirler elbette uygulanabilecektir. Kamuoyunun bilgilendirilme hakkı ile kamu güvenliği arasında, güvenlik kaygıları ağır basabilmektedir. Keyfiliğin önüne geçilmesi bakımından ise *kesinlik* ölçütü gözetilmiştir. Kamu güvenliğinin kesin olarak gerekli kılmadığında ise duruşma kapalılığı kararı verilemeyecektir. Bu farkın, davanın hâkimi veya hâkimler heyetince iyi değerlendirilmesi gerekir.

Öyle ki; Yargıtay 5. Ceza Dairesinin 2016/1373 E., 2016/1317 K. sayılı kararı içeriğinde “ *sanıkların ve tarafların Kars ili Sarıkamış ilçesi ve Erzurum ili Horasan ilçesinde ikamet etmesi, sanık sayısının fazlalığı, olayın taraflarının kalabalık aileler olması, ayrıca yapılacak olan duruşmalara yoğun katılımın olacağı, mahkemeye gidiş ve gelişlerde tarafların karşılaşma ihtimali ile intikam almak için birbirlerine saldırı, pusu ve şiddet olaylarına kalkışabilecekleri gibi, kamu güvenliğini bozacak üzücü olaylar meydana gelebileceğinden davanın kamu güvenliği açısından başka bir yere naklinin uygun olacağı yolunda görüş belirtildiği...*” görüş bildirildiğine göre kapalılık haline kamu güvenliğinin kesin olarak gerekli kıldığı haller olarak bu ölçütlerin alınması her zaman mümkündür.

Kamu güvenliğinin gerekli kıldığı hallerin, neler olduğu hususunda değerlendirme kolluk birimlerinin sahadan yansımayı bildiren görüş ve önerileri ile şekil almaktadır. Davaların bu nedenle

başka bir yere nakli hususunda kamu güvenliği değerlendirmesine örnek kararlara rastlanılmaktadır.

Yargıtay 5. Ceza Dairesi'nin 28/04/2016 tarihli ve 2016/4223 E. – 2016/4332 K. Sayılı kararına¹³ yansıyan olayda; davanın görüleceği yer Valiliği tarafından yazılan yazı ile olayın taraflarının halen birbirlerine karşı husumet beslediği, tarafların intikam hissi ile hareket ettikleri bu nedenle birbirlerine zarar verme ihtimallerinin bulunduğu, meydana gelecek olaylardan ötürü toplumda büyük bir infial ve korkunun meydana gelebileceği nedenleriyle kamu güvenliğinin tehlikeye düşmemesi, kamuoyunda infial yaratacak yeni bir olayın meydana gelmemesi için davanın başka bir ilde görülmesinin uygun olacağını değerlendirildiği şeklinde görüş bildirilmiştir. Yine Cumhuriyet başsavcılığı tarafından kaleme alınan yazı ile de davada suça sürüklenen çocuk sıfatıyla yargılanan kişinin adliyede, cezaevinde ya da bu ikisi arasında hayatına kastedilebileceği, kaçırılabilceği ya da başkaca olayların çıkması gibi kamu güvenliğini bozacak olumsuz olayların meydana gelmesi ihtimali olması nedenleriyle dava dosyasının kamu güvenliği sebebiyle başka yer mahkemesine naklinin uygun olacağını bildirildiği anlaşılmaktadır. Bakanlığın da benzeri yönde kaleme aldığı yazı üzerine Yargıtay 5. Ceza Dairesi kararında güvenlik önlemleri alınsa dahi halk arasında olayların çıkabileceği ve tarafların ciddi tehditler altında kalabileceği, bu nedenlerle yargılamanın gerektiği gibi yapılmasının mümkün olmayabileceği, kamu güvenliği yönünden açık ve yakın tehlikenin söz konusu olabileceği gerekçelerine dayanarak davanın başka yer ağır ceza mahkemesine nakledilmesi yönünde karar vermiştir.

Yukarıdaki karara yansıyan olayda olduğu gibi nakil ile ilgili kamu güvenliğinin gerekli kıldığı bir kesinlik hali var ise, davanın başka yere nakli kararı verilmektedir. Dolayısı ile kamu güvenliğinin kesin olarak gerekli kıldığı hallerde verilecek kapalılık kararlarını Yargıtay'ın değerlendirdiği bir emsal durum görülmemektedir. Bu kararlar mahkemelerin takdirine bırakılmış durumdadır.

¹³ Bkz. Yargıtay 5. Ceza Dairesi'nin 28/04/2016 Tarihli ve 2016/4223 E. 2016/4332 K. Sayılı Kararı (<https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T: 06/07/2024).

cc) 18 Yaşından küçüklerin yargılanmasında zorunlu kapalılık

Bazı durumlar için kanun koyucu, duruşmanın kapalı yapılmasını bir zorunluluk olarak öngörmüştür. CMK m. 185/1'e göre; 18 yaşından küçük suça sürüklenen çocukların, duruşmaları mutlak kapalı yapılır ve hüküm de kapalı oturumda okunur. Maddede "sanık" terimi tercih edilmiş ise de kanaatimizce doğrusu suça sürüklenen çocuk (SSÇ) olmalıydı. Ancak yargılamaları sırasında on sekiz yaş ikmal edilir ise (on dokuz yaştan gün alma ile) kapalılık kararı kaldırılmalıdır. Zorunlu kapalılık hallerinde duruşma açık icra edilerek hükmün de açık duruşmalarda açıklanmış olduğu durumlarda, bu aykırılık geriye doğru düzeltilmesi olanaklı işlemlerden olmadığından yasa yolu incelemelerinde, başkaca bozma nedeni yoksa eleştiri ile yetinilmektedir.

Örneğin, Yargıtay 1. Ceza Dairesinin 2014/2608 Esas, 2015/2557 sayılı kararı ve Yargıtay 6. Ceza Dairesinin 2016/6016-2018/6945 E.K sayılı kararında görüleceği üzere, duruşmanın kapalı yerine açık yapılması işleminin telafisi mümkün olmayacağından eleştiri yapılmak sureti ile bozma yönüne gidilmemektedir. Ancak Yargıtay 15. Ceza Dairesinin 2013/7684 E. 2013/12044 K. sayılı kararında da belirtildiği gibi başka bozma nedenleri var ise duruşmanın kapalı yapılması lüzumuna atıf yapılarak bozma nedenleri arasına alınmaktadır.

SSÇ hakkında ceza davaları bu zorunluluk ve çocuğun geleceğinin gözetilmesi bakımından çocuk ağır ceza mahkemelerinde veya çocuk mahkemelerinde görülmektedir. Ne var ki, reşit kişilerle birlikte aynı olay kapsamında yapılan yargılamalarda (SSÇ kamu davaları da ayrı yürütülürken genel mahkemelerde birleştirilerek çocuk mahkemeleri görevi sona ermektedir. SSÇ'nin, sanıklarla birlikte yargılandığı davalar da zorunlu olarak kapalı yapılmaktadır. Aynı olayda müşterek faillik varsa SSÇ ve şüpheli haklarındaki soruşturmalar ayrı yürütülürken (ÇKK m.17); sonraki aşamada kamu davaları birleştirilerek kovuşturmalar birlikte yapılmak suretiyle SSÇ'lerin aleyhine olabilecek (çocuğun örselenmesi, daha fazla kamuoyunun bilgisine ulaşip geleceği üzerinde olumsuz etki bırakması gibi) hukuki sonuçlar ortaya çıkabilir.

Çocuk Koruma Kanunu madde 17'deki "(1) Çocukların yetişkinlerle birlikte suç işlemesi hâlinde, soruşturma ve kovuşturma ayrı yürütülür. (2) Bu

hâlde de çocuklar hakkında gerekli tedbirler uygulanmakla beraber, mahkeme lüzum gördüğü takdirde çocuk hakkındaki yargılamayı genel mahkemedeki davanın sonucuna kadar bekletebilir. (3) Davaların birlikte yürütülmesinin zorunlu görülmesi hâlinde, genel mahkemelerde, yargılamanın her aşamasında, mahkemelerin uygun bulması şartıyla birleştirme kararı verilebilir. Bu takdirde birleştirilen davalar genel mahkemelerde görülür...” düzenlemesi incelendiğinde, soruşturma ve kovuşturmanın ayrı yürütüleceği ilkesel olarak benimsenmiş olup, davanın birlikte yürütülmesi zorunluluğu istisnası getirilerek bu zorunluluğun içeriği ve somut olayda zorunluluk bulunup bulunmadığı hususunda değerlendirme yapma yetkisini uygulayıcılara bırakmıştır. Uygulamada her çocuk mahkemesi kendisine düşen davanın yetişkinler yönü ile bir başka genel mahkemede görüldüğü durumda o mahkemeye müzekkere yazarak zorunluluk hallerini bildirmeksizin birleştirme talep etmekte veya re’sen dosyayı birleştirip gönderebilmektedir. Bu şekildeki uygulamanın kanuna aykırı olduğu açıktır. Çünkü ÇKK M. 17/3’te genel mahkemelerde birleştirmenin zorunlu olması aranmaktadır. Çocuk mahkemesinde görülen davanın yetişkinlerin görüldüğü dava ile birleştirilmesinin neden zorunlu olduğunun mahkeme kararında açıklanması gerekir.

c) Kapalı Yapılan Duruşmalarla İlgili Basında Yayım ve Duyuru Yasası

CMK m.187/2’de vurgulandığı üzere kapalı duruşma içeriği hiçbir iletişim aracı ile yayımlanamaz, “kapalı bir duruşmada yapılan muhakeme işlemleri haber olarak dahi verilemez.¹⁴ Bu yasağa aykırılık halinde TCK m. 285/3’e göre soruşturma ve kovuşturma yürütülebilecektir.

CMK m. 187/3’e göre, açık duruşma içeriğinin milli güvenliğe, genel ahlâka, kişilerin saygınlık ve onuruna zarar verebilecek durumlara veya suç işlemeye sevk edebilecek kışkırtmalara yol açabileceğinden endişe duyuluyor ise içeriğin kısmen veya tamamen yasaklanmasına açık oturumda karar verilir. Ancak yayım yasağı bunları önleme amacı ile ve önleyecek ölçüde verilmelidir. Yayım yasağı aykırılık yine Türk Ceza

¹⁴ YURTCAN, Erdener – İRTİŞ, Begüm, Ceza Muhakemesi Şerhi, Yetkin Basım Evi, Ankara, 2023, s. 777.

Kanunu m. 285/3 kapsamında suç teşkil edecektir. Öyle ki; uygulama zorlukları karşısında, kısmi yayın yasağı yerine, tamamen yayın yasağı kararları daha çok tercih edilebilecektir.

d) Ses ve Görüntü Alıcı Aletlerin Kullanılması Yasağı

Duruşmalar ilkesel olarak kamuya açık yürütülür fakat bu açıklık başkaları tarafından içerde yer alan gelişmelerin ses veya görüntüye alınabileceği anlamına gelmez. Nitekim yasa koyucu CMK m. 183/1'de, duruşma salonunda ve yargısal işlemlere ilişkin duruşma salonu dışı keşif vb. gibi faaliyetlerin de davanın tarafları veya üçüncü kişiler yahut da basın kuruluşlarınca kayda alınamayacağını hükme bağlamıştır. Bu kayıt yasağı adliye binası içinde de geçerli kabul edilmiştir. TBMM'de kanunun hazırlanması sürecinde madde görüşmeleri sırasında bu yasağın, basın özgürlüğüne engel teşkil edebileceği kaygıları dile getirilmiştir.¹⁵ Ancak bu yasağın; madde gerekçesine göre Fransız ve Alman kanunlarından esinlenerek düzenlenmiş olup¹⁶; kişilerin lekelenmeme hakkı; kişisel verilerin korunması gibi temel hak ve hürriyetlerin, basın özgürlüğüne göre öncelikle tercih edilmesi yönünde hukuki bir politikanın sonucu olarak ortaya konmuştur. Uygulamada kişilere güven esas alınarak davayı izleyenler herkesin sahibi olduğu cep telefonları ile duruşmalara katılmakta, bu cihazların gün geçtikçe gelişen teknik özelliklerine göre kayıt sistemini daha baştan açabilmeleri halinin önüne geçilebilecek sıkı bir denetim yapılmamakta; genel uyarı ile yetinilmektedir. Son tahlilde bu yasağa aykırılık hâlinde TCK m. 286/1'de düzenlenen; soruşturma ve kovuşturma işlemleri sırasındaki ses veya görüntüleri yetkisiz olarak kayda alma veya nakletme suçunu oluşturabilecektir.

e) Kanundan Kaynaklanan Yetki ile Ses ve Görüntü Kaydı Yapılması (SEGBİS)

Teknolojik gelişmelerin, yargısal faaliyetlere de yansıdığı; bu bağlamda bilişim teknolojisinin duruşmalarda ses ve görüntü kaydetmeye olanak tanıdığı gibi yargı yetki alanı dışında oturan muhatabının bulunduğu yerdeki adli birime yazılan SEGBİS talimatı ile

¹⁵ Bkz. Tutanaklarla Ceza Muhakemesi Kanunu, s. 809.

¹⁶ Nevra Mevzuat.

dinlendiği uygulamalar artık ülke genelinde her adli birimde uygulanmaktadır. CMK md 219/1 ve md 52/3-a-b'ye dayanarak Ceza Muhakemesinde Ses ve Görüntü Bilişim Sisteminin Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin¹⁷ (SEGBİS Yönetmeliği) çıkarılması ile birlikte bu uygulamanın yasal altyapısı tamamlanmıştır. SEGBİS, UYAP Bilişim Sisteminde ses ve görüntünün aynı anda elektronik ortamda iletildiği, kaydedildiği ve saklandığı Ses ve Görüntü Bilişim Sistemini ifade eder (SEGBİS Yönetmeliği m. 3/1-c). Bu sistem sayesinde sanığın sorgusu ile beraber mağdur ve önemli tanık beyanlarının ses ve görüntü ile kayda alınıp bağlandığı ve sonra bu kayıtların duruşma kâtibi veya Komisyon lisesinde kayıtlı bilirkişilerce deşifre edilebilir. Deşifre edilen bu tutanak duruşma tutanağı eki sayılır. Burada iki tür uygulama görülmektedir. Birincisi; duruşma tutanağı elektronik imza ile imzalanmadan kayıt altına alınan sesler zabıt kâtibi tarafından tutanağa aktarıldıktan sonra tutanağın imzalanması veya ikincisi; DVD'ye aktarılan ses ve görüntülerin bilirkişiye verilmesi sonrasında çözümünün bir rapora bağlanması ve raporun, duruşma zaptı eki olarak dosyasına eklenmesidir. Hangi yol tercih edilmelidir sorusuna verilecek cevap ise, birinci yol olmalıdır. Bir kere birincisinde, duruşma akışı tutanak bütünlüğü içinde kalmaktadır. Mahkeme başkanı, hâkimi ve zabıt kâtibinin imzasını da taşıdığı için CMK hükümlerine daha uygundur. Uygulamada ikinci yol daha çok uygulanmaktadır. Çünkü işi yoğun olan adliyelerde, personelin tekrar o işe zaman ayırma zorluğu bulunmaktadır. Ne var ki; Yargıtay daha önce uygulamaya herhangi bir görüş bildirmez iken, bu defa Yargıtay 9. Ceza Dairesi'nin 03/10/2023 gün, 2023/8852 E. - 2023/5825 K. sayılı kararında “*mağdurenin ilk derece mahkemesinde yapılan yargılama sırasında 01/06/2021 tarihli celsede alınan beyanı ses ve görüntülü bilişim sistemi (SEGBİS) ile kayda alınmış ise de; 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 219'uncu maddesi birinci fıkrasında yer alan duruşmada yapılan işlemlerin teknik araçlar ile kayda alınması halinde bu kayıtların vakit geçirmeksizin yazılı tutanağa dönüştürülerek, mahkeme başkanı veya hâkim ile zabıt kâtibi tarafından imzalanması gerektiği yönündeki düzenlemeye göre işlem yapıldığı anlaşıldığından söz konusu eksiklikler*

¹⁷ RG, 20.09.2011 – 28060.

tamamlandıktan sonra Dairemize iade edilmek üzere esası incelenmeyen dosyanın Antalya 1. Ağır Ceza Mahkemesi'ne gönderilmek üzere Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına tevdiine" şeklinde kararı çerçevesinde yeniden konuya bakıldığında SEGBİS kayıtları çözümünün mahkeme kalemince yapılıp duruşma tutanağı ile birlikte onaya sunulmak sureti ile yapılmasının gerektiği sonucuna varılmaktadır.

2. Duruşmanın Sözlülüğü

"Sözlülük, duruşmada yapılan işlemlerin söz ile, konuşma yolu ile yapılmasını ifade eden, dosyadan kanaat edinilmesini ve zorunlu olmadığı hallerde okunmayı yasaklayan bir ilkedir."¹⁸ Sözlü muhakeme, aynı zamanda, hâkimin delillerle doğrudan doğruya temasa geçtiği muhakeme demektir.¹⁹

Söz esas ise, bu sözü yazıya dökmek nasıl sağlanmalıdır. Duruşmalarda yazmak keyfiyeti karşısında sözlülükten uzaklaşılma riski olup olmadığı tartışmaya açıktır. Her söz kaydedilecek ise nasıl kaydedileceği veya hepsini yazma, tutanağa bağlama müşkülâtının önüne nasıl geçileceği uygulamada karşımıza çıkan sorunlar olarak bulunmaktadır. Bu bağlamda savunmanın yazılmadığı veya eksik yazıldığı yahut da maksadı ifade etmekten uzak yazıldığı itirazları nasıl çözüme bağlanacaktır. Bu tür itirazların hemen geldiği durumda duruşmayı idare eden hâkimin veya başkanın tutanağın ilgili bölümlerinde düzeltme yapmak isteyen tarafa görüşlerini hukuki manada bildirerek duruşma kâtibine düzeltmeleri yaptırmasına olanak tanınması pratik çözümlerden biri olarak düşünülebilir. Bu temel çelişmenin ortaya konulması bakımından pratiğe dayalı bu sorunların, ilkeler çerçevesinde çözüme bağlanmasında zorunluluk bulunmaktadır. SEGBİS kaydı yapılan duruşmalarda sözlülük ilkesi, tam anlamıyla tartışmasız uygulanabilmektedir.

3. Doğrudan Doğrualık

Doğrudan doğrualık (vasıtasızlık) ilkesi mahkemenin veya hâkimin delillerle doğrudan doğruya temasta olması, delilleri bizzat

¹⁸ Şahin-Göktürk, s. 486

¹⁹ CENTEL, Nur -ZAFER, Hamide, Ceza Muhakemesi Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s.781.

değerlendirerek karar vermesi anlamına gelmektedir²⁰. Duruşmanın doğrudan doğruyalığı ilkesi, mahkemenin veya hâkimin, tanık, bilirkişi veya sanık gibi kişilerle ve olayın tüm delilleriyle birebir karşı karşıya gelerek onlarla doğrudan temas edilmesi ve delil ikamesinin başka mahkemeye ve hâkime bırakılmaması gibi hususları ifade etmektedir.

CMK m. 217/1'e göre, "*Mahkemenin; yargılayacağı olay, olayın tanıkları, sanık ve tüm deliller ile doğrudan doğruya temasa geçmesi gerekir*"²¹ Doğrudan doğruyalık; delillere elini uzatıp tutmak, onları görmek, işitmek gibi beş duyuya hitap etmenin önünde engel bulunmaması demektir. İstinabe ile alınan ifadenin, bu ilkeye uymadığı muhakkaktır. Ne var ki sosyal yaşamın gerektirdiği zorluklardan kaynaklı istisnalar yok değildir. CMK m. 210/1 gereği, olayın tek tanığı ile sübuta gidilemiyorsa yüz yüzelik ilkesi gereği duruşmada mutlaka tanığın dinlenmesi gerekir.²² Daha önceki yazılı açıklamasının okunması ile yetinilemez.

Duruşma başladıktan sonra savunma ve iddianın bildirilip, delillerin de ortaya konulup tartışılması sağlanmasıyla belli bir bilgiye ulaşan mahkemenin o taze bilgiler ile araya uzun süre girmeksizin nihai karara ulaşması sürecine çabukluk ve devamlılık (kesiksizlik) demek icap eder. Ne var ki, Türk Yargısı uygulamalarında, soruşturma aşamasında tüm deliller eksiksiz olarak toplanmadığı veya henüz sanık hakkındaki yakalama kararı infaz edilmeden kamu davaları açıldığı için bu ilke icaplarından uzak kaldığı sıkça görülmektedir. Mahkemelere delil toplama görevi kaldığı sürece kovuşturma aşaması uzayacak olup, adil yargılanma ihlali gibi sorunların gündemde kalacağı gözden uzak tutulmamak gerekir. Özellikle adli kesin raporun, olayın üzerinden on sekiz ay geçtikten sonra alınması gibi tıbbi zorunlulukları ve örgütlü ve çok sanıklı suçlara ilişkin kamu davalarında, savunma ve iddiaların tespitleri uzun süreci gerektirmesi gibi teknik ve hukuki nedenlerle duruşmalar kesintili yapılabilmektedir.

²⁰ Özbek-Doğan- Bacaksız, s. 81; Şahin-Göktürk, s.503 vd.

²¹ YENİSEY, Feridun – NUHOĞLU, Ayşe, Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s.814.

²² Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 18.02.2014 Tarihli ve 2013/242 E. 2014/79 K. Sayılı Kararı

Örneğin Yargıtay 3. Ceza Dairesi'nin 20.01.2014 Tarihli ve 2013/6566 E, 2014/1703 K. Sayılı kararında; “...Yüzde sabit iz yönünden, katılanın olay tarihinden itibaren 6 ay geçtikten sonra mevcut adli raporları ile Adli Tıp Kurumuna gönderilmek suretiyle aldirılacak raporun sonucuna göre sanığın hukuki durumunun tayini gerekirken, olayın üzerinden yaklaşık 3 ay geçtikten sonra 23/02/2011 tarihli yetersiz rapora itibar edilerek karar verilmesi karşı temyiz bulunmadığından bozma nedeni sayılmamıştır...” şeklinde tıbbi zorunluluklardan kaynaklı bekleme sürelerine uyulmama halleri bozma nedeni olmaktadır.

Zorunlu hallerde davanın makul sürede sonuçlandırılmasına olanak verecek surette duruşmaya ara verilebilir (CMK md 190/1). Duruşmanın kesiksiz olması da kanunun duruşma için kabul ettiği bir özellik olup, kanunun bu özelliği maddede vurgulanmış olmakla, sözlülük ve bağlılık özelliklerinin olduğu kadar delillerin takdiri ve kanaate göre hüküm verilmesi esaslarının zaruri bir neticesinden olmak üzere duruşmaya ara verilmemek icap eder. Davanın makul süre içerisinde sonuçlandırılması için celselerin ara vermeksizin arka arkaya yoğun bir şekilde yapılması gerekir. Kanun koyucu bu amaç ile duruşmaya ara verme konusunda kısıtlayıcı davranmıştır. Duruşma başlamalı ve bir celsede tamamlanmalıdır.

Duruşmalar kesintili yapıldığında unutmalar söz konusu olabileceği için yargılama süjeleri sadece tutanaklara dayanmak zorunda kalabilecekleridir. Halbuki tarafların ve yargılama makamının katılımıyla, kesintisiz bir şekilde gerçekleştirilen duruşma sonucunda, taze bilgi ve kanaatle verilen bir hüküm, dava dosyasına değil, duruşmada edinilen kanaate dayalı olacak ve daha isabetli bir sonuca ulaşacaktır.²³

Duruşmaya ara verme ile oturumun ertelenmesi birbirinden farklı kavramlardır. Duruşmaya ara verilmesinde yeni bir duruşma değil, başlamış olan duruşmanın kaldığı yerden devam etmesi esastır. Oturumun başka bir güne ertelenmesinde ise duruşma yapılmaya başlanmamış olup, ertelendiği günde başlanacaktır.²⁴

²³ Şahin – Göktürk, s. 487.

²⁴ Yenisey – Nuhoglu, s. 766.

O hâlde duruşmaya ara verme nasıl tanımlanmalıdır; CMK 190.maddede düzenlenmiş müessesede; zorunlu hâllere bağlı; davanın makul sürede sonuçlandırılmasına olumsuz etki oluşturmayacak şekilde, adil yargılanma hakkının veya ispat ve hukuki nitelendirmenin isabetli bir şekilde tayin ve tespiti icaplarından olmak üzere verilen araya, duruşmaya ara verme denilebilir. Ancak ana kural, duruşmaya ara vermeksizin bir karar verilmesidir. Uygulamada ise, ara vermeksizin karar ittihazı istisna; ara verme ise kural hâline gelmiş bulunmaktadır. Genellikle iddia makamı esas hakkındaki mütalaasını bildirdikten sonra savunma tarafı son savunmalarını bildirmek üzere süre talebinde bulunmaktadır. Bu süre talebi olumlu karşılanmaz ise, istinaf veya temyiz kanun yollarında, hükmün bozma nedeni yapıldığı sıkça görülmektedir.

Sanığa iddianame ekli duruşma gününü bildirir davetiyenin tebliği ile duruşma günü arasında en az bir hafta olmak zorundadır (CMK m.190/2). Bu bir haftalık süre, savunma yapma hazırlığı için verilmiş olup, bu süreye uyulmamış ise savunma hakkı kısıtlandığı için yasa yolu incelemelerinde mahkûmiyet kararının bozulması nedeni sayılmaktadır. Hatta sanık bu sürenin verilmesini talep etmese bile mercii resen bu kuralı gözetmektedir. Öyle ki “CMK'nın 176/4. maddesi uyarınca “iddianamenin tebliği ile duruşma günü arasında en az bir hafta süre bulunması gerektiği” kuralına aykırı olarak, 06.12.2019 tarihli tensip zaptında duruşmanın 17.12.2019 tarihinde yapılmasına karar verildiği, dava dosyasına konu suç nedeniyle tutuklu bulunan sanığa iddianamenin tebliğ edildiğine ilişkin “isticvap zaptı veya tebliğ-tebellüğ belgesi” gibi herhangi bir evrakın dosya içerisinde bulunmadığı, sanığın savunmasının alındığı 17.12.2019 tarihli celsede CMK'nın 176/4. maddesinde belirtilen bir haftalık süreye uyulmamasına rağmen sanığa CMK'nın 190/2. maddesi uyarınca duruşmaya ara verilmesini isteme hakkı bulunduğunun hatırlatılmadığı anlaşılmakla; böylece sanığın savunmasını hazırlamak için gerekli zaman ve kolaylıklara sahip olma hakkının elinden alınarak, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6., Anayasanın 36. ve CMK'nın 176. ve 190. maddelerine aykırı davranılması suretiyle savunma hakkının kısıtlanması" olarak kabul edilmektedir. (Bkz. Antalya BAM 5. CD 24/03/2022- 2022/428-2022/589) Kanuna aykırı, sanık müdafinin temyiz itirazları bu nedenle yerinde olduğundan diğer

yönleri incelenmeksizin hükmün BOZULMASINA” dair Yargıtay 10. CD.2nin 10.01.2022 tarihli kararı²⁵ bu konuda dikkate değer örnek içtihatlarındandır.

5. Bağlılık

Duruşmada yapılacak işlemlerle bunları yapacak kişiler, bunların yapılacağı yer ve zaman konusunda bir bağlılık olması gerekir. Buna göre duruşma işlemleri önceden duyurulan zaman ve yerde, aynı kişiler tarafından yapılır. Duruşma sonuçlanıncaya kadar hâkimin değişmemesi gerekir.²⁶

Aynı zamanda bu ilkenin öğretide kabul gördüğü kişilerden biri olarak Duruşmada geçerli olan ilkeler sözlülük, alenilik, bağlılık, yüz yüzelik, doğrudan doğruyalık ve kesintisizlik birbiriyle sıkı bir ilişki içindedir. Hatta çoğu zaman birinin olmaması, diğerinin etkinliğini büyük ölçüde azaltır ve hatta işlevsiz hale getirebilir.²⁷

Duruşmalarda hâkim değişikliği ihtimaline binaen yedek hâkim bulundurulacağı CMK m. 188/3’te hükme bağlanmıştır. Ancak bir başkan ve iki üyeden oluşan ağır ceza mahkemelerinde her birinin yedeğinin belirlenmesi gözetilmemiştir. Bu ilkenin tam olarak uygulanabilmesi için hâkimlerin tayinlerinde coğrafi teminat gözetilmeli ve bir kamu davası bitirilmeden, ikinci bir kamu davası açılmaması kurallarına uyulmalıdır. Bu hususun yasal olarak düzenlemesi yerinde olacaktır. Diğer taraftan bağlılık kuralının bir başka ifade şekli de, doğal hakim ilkesidir.

6. Yüze Karşılık

Kural olarak, duruşmaya katılması gerekenlerin hazır bulunması ve işlemlerin de onların yüzüne karşı yapılması gerekir.²⁸ Adil yargılanma hakkının ihlaline sebebiyet verilmemesi bakımından, kanuni istisnaları hariç olmak üzere yüz yüze yargılanma yapılarak davanın bitirilmesi gerekir. Doğrudan doğruyalıkta delilere direkt temas varken; yüz yüzelikte ise sanık veya sanıklarla karşı karşıya gelmek şeklinde bir fark olduğu söylenebilir.

²⁵ E. 2020/5304 ve K. 2022/83.

²⁶ Karakehya, s.81.

²⁷ FEYZİOĞLU, Metin, Vicdani Kanaat, Işık Yayınları, 2. Baskı, 2015, s.165.

²⁸ Karakehya, s. 82.

Her sanığın hâkim önünde derdini anlatabilmesi, ne istediğini söyleyebilmesi, hiç veya gereği gibi dinlenmeden mahkûm edilmemesi öne sürülen iddiaları ve aleyhine olan delilleri çürütebilmesi ve bu sayede yargılamanın gidişine etki edebilmesi şeklinde tariflenen bu ilke hâkim önünde meramını anlatabilme olarak da isimlendirilebilmektedir.²⁹

Doğrudan doğruyalık ilkesi içerisinde de değerlendirilen yüze karşılık ayrı bir ilke olarak anılmaksızın, tanığın mutlaka duruşmada dinlenilmesi, özellikle CMK m. 217/1 gereği olarak hâkimin kararını ancak duruşmaya getirilmiş ve huzurunda tartışılmış delillere dayandırabileceği kuralının iki istisnası olarak naip ve istinabe müesseselerinin karşımıza çıktığı görülmektedir.

IV. DURUŞMANIN BAŞLAMASI, DURUŞMADA DÜZEN VE DİSİPLİNİN SAĞLANMASI

1. Duruşmanı Başlaması

Duruşma devresi, mahkeme önünde gerçekleşen ve esas olarak delillerin tartışıldığı en önemli devredir, yargılama makamı bu tartışma sonunda bir kanaate ulaşarak ceza uyumsuzluğunu çözer. Duruşma devresi, biçimsel işlemlerin yapıldığı giriş ve delillerin ortaya konulup iddia ve savunma makamlarınca tartışıldığı esas olmak üzere iki bölümden oluşur.³⁰

Duruşma ceza hukukunda maddi gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından büyük önem arz etmektedir. Duruşmada yapılacak olan yargılama neticesinde sanığın işlediği iddia edilen suçu işleyip işlemediği bu dönemde anlaşılacaktır. Duruşma, duruşmanın yargılama devresi ve son karar devresi olmak üzere kendi içerisinde ikiye ayrılır.

Mahkemenin, iddianame geldikten sonra iddianame kabulünü takiben tensip yapmak sureti ile duruşma gününü belirler ve duruşmada hazır bulunması gereken kişileri çağırır. Tensip tutanağında yer alan ara kararları, duruşmanın seyrini etkileyen önemli bir etkindir. Öyle ki, duruşma sürecinin ne kadar devam edeceği, uyumsuzluğun çözümüne etki edecek delillerin bir an önce mahkeme önüne getirilmesi, söz konusu

²⁹ GÖKCEN, Ahmet - BALCI, Murat - ALŞAHİN, Mehmet Emin - ÇAKIR, Kerim, Ceza Muhakemesi Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023 7. Bası, s. 125.

³⁰ Centel - Zafer, s. 777

delillerin mahkemede tartışılmasının sağlanması ancak tensip zaptı ile başlamaktadır. O bakımdan uygulayıcı açısından tensip aşamasının dikkatlice hazırlanması icap eder.

Duruşma, duruşma hazırlığı devresinde belirlenen duruşma gününde tarafların yerini almasından sonra ilkesel olarak aleni icra edilen maddi gerçeğin ne olduğunun tartışıldığı kovuşturma safhasının en önemli devresi olarak değerlendirilmektedir.³¹

M. 191/2'e göre, sanık ve müdafii, varsa suçtan zarar gören taraf yerlerine alındıktan sonra tanık yoklaması yapılır; tanıklar hazır iseler salon dışına alınıp duruşma, iddianame kabulü kararının okunması ile başlar. Sanık veya zorunlu ise müdafii olmadan duruşma yapılamaz. İddianamenin kabulü kararı ve arkasından iddianamenin anlatılması veya anlatıldığı halde duruşma tutanağına yazılmaması istinaf veya temyiz yolu incelemelerinde kesin bozma nedeni sayılmaktadır. Yargıtay'ın bazı kararlarında³² savunma hakkının kısıtlanması anlamında, bu eksiklik bozma nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İddianamenin kabulü kararının okunup okunmaması tartışmasından ziyade, iddianamenin okunup okunmadığı savunma için önem taşımaktadır. Savunma, iddianameye göre şekillenir. O nedenle kabul kararının okunmasında kanuni bir zorunluluk aranmamalıydı. Oysaki TBMM görüşmeleri sırasında bu konu üzerinde durulmamıştır. Ne var ki madde gerekçesinde, kabul kararının okunması şartı ile savunmanın güçlendirilmesinin amaçlandığına değinilmiştir. Kabul kararı bu amaca değil; soruşturmadan kovuşturmaya geçişte bir sınır taşı vazifesi gördüğü için önemsenmelidir.

Duruşmada ilk sıra sanığın kimliğinin saptanmasıdır. O anda, kişisel ve ekonomik durumu hakkında sanıktan bilgi alınır (CMK

³¹ ÖZTÜRK, Bahri -TEZCAN, Durmuş - ERDEM, Mustafa Ruhan - GEZER, Özge Sırma - SAYGILAR, Yasemin Filiz -ALAN, Esra - ÖZAYDIN, Özdem - ERDEN TÜTÜNCÜ, Efser - TOK, Mehmet Can, Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s.634.

³² Yargıtay 3. Ceza Dairesi'nin 15.11.2018 Tarihli ve 2018/2051 E. - 2018/17559 K. ve Yargıtay 3. Ceza Dairesi'nin 15/11/2018 Tarihli ve 2018/5623 E. - 2018/17520 K. ve Ceza Genel Kurulu'nun 04/02/2014 Tarihli ve 2013/8-112 E. - 2014/38 K.

m.191/3-a). Bu bilgi, karar vericiler için; sonuçta verilecek kararda cezanın şahsileştirilmesi amacına hizmet edebilecek önemi haizdir. Sanığın, evli olup olmadığı, evli ise kaç çocuğu olduğu, mesleği, gelir ve öğrenim durumu, açık adresinde kiracı mı veya ne sıfatla kaldığı, bir işyerinde ise işyeri açık adresi tam olarak yazılmalıdır. Zira en azından adreste eksik bilgi, adresten ayrılma durumunda sanığa tekrar ulaşılmasını güçleştirme ihtimali oluşturabilecektir.

2016 yılından önce CMK m. 191/3-b hükmü uyarınca iddianame veya iddianame yerine geçen belgenin aynen okunması gerekiyordu. Uygulamada, iddianamenin özetlenmesi yoluna da gidilmekteyse de bu usul kanuna aykırıydı. 24/11/2016 tarih ve 6763 sayılı Kanun ile bu hüküm, “İddianame veya iddianame yerine geçen belgede yer alan suçlamanın dayanağını oluşturan eylemler ve deliller ile suçlamanın hukuki nitelendirmesi anlatılır” şeklinde değiştirilmiştir. Yeni düzenleme ile artık, yüzlerce sayfalık iddianamelerin duruşma başında okunması usulünden vaz geçilip,³³ iddianamedeki suçlamaların dayanağını oluşturan fiiller, deliller ve sanığa isnad edilen suçlamanın hangi suç oluşturduğu anlatılacaktır. Ancak bu anlatmanın sanığın anlayacağı şekilde yapılması gerekir.

Duruşmanın başında sanığın sorgusundan önce yapılacak bir diğer muhakeme işlemi, sanığa, CMK md. 147’de sayılan susma hakkı ve diğer haklarının bildirilmesidir (md: 191/3-c). Susma hakkı ve diğer hakların bildirilmesi görevi mahkeme başkanı veya hâkim tarafından yerine getirilecektir. Susma hakkının bilindirilmesi duruşmanın yönetimi kapsamındaki önemli görevlerinden biri olduğu için burada konuya biraz detaylı olarak değinmek gerekir.

Susma hakkı CMK m. 147/1-e’de, “Yüklenen suç hakkında açıklamada bulunmamasının kanunî hakkı olduğu söylenir” denilerek ifade edilmiştir. Sanığın sorgusu başlamadan önce kendisine susma hakkının bildirilmesi AY m. 38/5’te *“Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayıcı bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil*

³³ Uygulamada savcıların bazen gerekli olmayan birçok bilgi ve olayı da iddianamelere dahil ettikleri için yüzlerce sayfadan oluşan iddianamelerle dava açılması gibi bir durum söz konusu olmakta ve bu da iddianamenin duruşmada okunmamasına yol açmaktaydı.

göstermeye zorlanamaz” hükmünün gereğidir. Soruşturma evresinde susma hakkının bildirilmiş olması duruşma başında sanığın sorgusunda önce bu hakkın tekrar bilindirilmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Yine sanığın bu hakkı konusunda bilgi sahibi olması da bu susma hakkının tekrar bildirilmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Yüklene suç sanığa anlatıldıktan sonra ancak sanığa yüklenen suçla ilişkin sorgusuna başlanmadan önce mahkeme başkanı tarafından susma hakkının bildirilmesi gerekir.³⁴

Diğer taraftan sanık susma hakkını kullanmışsa, açıklama yapması yönünde girişimlerde bulunulmaması gerekir. Ancak duruma göre susmanın savunma açısından olumsuz yönlerine dikkat çekilmesi susma hakkının ihlali olarak görülmemektedir. Kendisine susma hakkı bildirilen sanık, konuşmaya başladıktan sonra sorgunun her aşamasında susmaya karar verebilir.³⁵

Sanık kendisini ifade edebilecek şekilde Türkçe bilmiyorsa mahkeme başkanı tarafından tercüman görevlendirmesi yapılmalı ve susma hakkı tercüman aracılığı ile bildirilmelidir.³⁶ Susma hakkı AİHS’de açıkça düzenlenmemiştir. Ancak AİHM bu hakkın Sözleşmenin 6. Maddesinin 1 fıkrası kapsamında adil yargılanma hakkının bir unsuru olarak kabul etmektedir.³⁷

Susma hakkı bildirilmeden sanığın sorgusunun yapılmış olması halinde elde edilen beyan hukuka aykırı delil olacaktır ve CMK m. 217 uyarınca da bu beyan sanığın mahkûmiyetinde kullanılamaz.³⁸

Duruşmanın başında sanığa bildirilmesi gereken bir diğer hak da m. 147/1-f uyarınca somut delillerin toplanmasını isteyebilme hakkıdır. m. 147/1-f uyarınca, somu delillerin toplanmasını isteme hakkı yanında

³⁴ TURHAN, Faruk - AKSAN, Murat, “Ceza Muhakemesinde Şüphelinin İfadesinin Alınması ve Sorguya Çekilmesine İlişkin Hükümlerin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 24, S. 2, 2020, s. 315-316.

³⁵ Turhan - Aksan, İfade ve Sorgu, s. 316.

³⁶ Şahin – Göktürk, s. 501.

³⁷ Turhan - Aksan, İfade ve Sorgu, s. 316-317; Soytemiz/Türkiye, B.No: 57837/09, 27/11/2018, § 39 (hudoc.echr.coe.int, E.T: 07.07.2024).

³⁸ Turhan - Aksan, İfade ve Sorgu, s. 319.

sanığa “kendisi aleyhine var olan şüphe nedenlerini ortadan kaldırmak ve lehine olan hususları ileri sürme imkânı” da tanınmalıdır. Sorgu sadece sanıktan delil elde etme aracı olmayıp, aynı zamanda sanığın kendisini savunma aracıdır; bu nedenle sanığa, sorgu sırasında ve daha sonra kendisini suçlamalardan kurtarabilecek delilleri ileri sürme imkânı verilmelidir.³⁹

Sanığın haklarının bildirilmesinden sonra usulüne göre sorgusuna başlanır (CMK m. 191/3-d). Sanığın sorgusunun başlaması ile de bazı itirazlarda bulunma yetkisi de sona erer. Örneğin m. 25/1’e göre, ilk derece mahkemelerinde hâkimin tarafsızlığını şüpheye düşürecek sebeplerden dolayı ret talebinin sanığın sorgusu başlayıncaya kadar yapılmış olması gerekmektedir. Hâkimi ret hakkına sahip olanlar duruşmaya katılacak olan hâkimin tarafsızlığından şüphe duymayı gerektiren nedeni önceden bilseler bile ret talebinde bulunmak için duruşmanın başlamasına ve sanığın sorgusuna kadar bekleyebilirler.⁴⁰ Yine mahkemelerin yer bakımından yetkisizlik iddiasının da sanığın sorgusu başlamadan önce ileri sürülmesi gerekir (m. 18/1). Sanığın sorgusu başladıktan sonra sanığın yer bakımından yetkisizlik iddiası dikkate alınamaz ve mahkeme de bu aşamadan sonra artık re’sen yetkisizlik kararı veremez.⁴¹

2. Duruşmada Düzen ve Disiplinin Sağlanması

Düzen ve disiplin olmayan yerlerde başarı elde edilemeyeceği gibi, sonuca ulaşmak da olanaklı olmaz. Duruşmalar sonuca varmak için bir araçtan ibarettir; öyle ki duruşma oturma şekline tutun da kimlerin hangi söz sırası ile konuşacaklarına kadar bir düzen aranır. Düzen ve disiplini bozucu tutum ve davranışların önüne geçme yetkisi mahkeme başkanına aittir. Kanunda bu konuda mahkeme başkanının birtakım

³⁹ Turhan - Aksan, İfade ve Sorgu, s. 317.

⁴⁰ TURHAN, Faruk, “Ceza Muhakemesinde Hakim Tarafsızlığını Şüpheye Düşürecek Sebeplerden Dolayı Reddi Usulüne CMK Hükümlerinin Doktrin ve Uygulama Işığında Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SDÜHFD), Cilt: 13, Sayı: 2, Yıl: 2023, s. 1065.

⁴¹ Bkz. TURHAN, Faruk - AKSAN, Murat, “Ceza Muhakemesinde Mahkemelerin Yer Bakımından Yetkisi – Doktrin ve Uygulama Işığında Kanun Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Mehmet Emin Artuk’a Armağan, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2020, s.805 (774-814).

yetkiler verilmiştir. Duruşmalarda sükûnetin sağlanması öncelikle adliyelere giriş ile başlayacağı bir muamma değildir. Muhataplarının kamu binasına adım atmadan önce bir düzen ve katı güvenlik kurallarının uygulanageldiğini bilmeleri sağlanmalıdır. Kamuoyunun yakından takip ettiği kamu davalarında aranan disiplinin sağlanması için öncelikle güvenlik personeli ve mahkeme başkanının ön çalışma yaparak aksayan yönleri görmeleri ve yargılamanın barış içinde yürütülmesi için ilave önlemleri almaları icap eder.

“Duruşmanın inzibatı reise aittir.” (mülga 1412 sayılı CMUK m. 378/1) şeklindeki ilk düzenleme, CMK 203/1’de, “Duruşmanın düzeni, mahkeme başkanı veya hâkim tarafından sağlanır” şeklinde ifade edilmiştir. Düzeni bozan kişinin, salondan çıkarılması CMK m. 203/2 düzenlenmiştir. Bu kişi sanık ise, savunma hakkının kullanılmasına engel olunmamasına dikkat edilecektir. Düzen bozmak; sükûnete müdahale kapsamında söz sırası gelmeden sataşmaya girmek veya araya girerek dikkat dağıtmak, suç teşkil edici veya rahatsızlık verici söz ve davranışlar içinde olmak, duruşma tutanağı yazımına karışmak gibi duruşmanın seyrini veya ilerlemesini engelleyici tüm söz ve davranışlar göstermek olarak ele alınabilir.

Duruşmada izleyici olarak bulunanlardan uygunsuz davranışlar gösterenler başkan veya hakim tarafından salondan çıkarılabilir. Ancak doktrinde bu yetkinin mahkeme başkanı tarafından değil, yalnızca mahkeme tarafından kullanılabileceğine ilişkin görüşler de bulunmaktadır.⁴² Duruşmanın ciddiyeti ile bağdaşmayan kıyafetler ile gelenler, sarhoş olarak içeri girenler salondan çıkarılabilirler. Duruşma salonundan dışarı çıkarılmaları yasal yetkiye dayandığı için bunlar duruşmanın açıklığı ilkesinin ihlali sayılmaz.⁴³ Kişi dışarı çıkarılması sırasında direnç gösterir veya karışıklığa neden olursa yakalanır ve hâkim veya mahkeme tarafından avukatlar hariç olmak üzere dört güne kadar disiplin hapsi verilebilir. Ancak on sekiz yaşından küçükler (çocuklar) hakkında disiplin hapsi uygulanması mümkün değildir (CMK md 203/3).

⁴² Ünver - Hakeri, s. 578.

⁴³ İbrahim Şahbaz, *Açıklamalı ve İctihali Ceza Muh Kanunu 2. Cilt*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2020 s. 1914.

Buradaki yazılı disiplin hapsi seçenek yaptırımlara çevrilemeyeceği gibi ön ödeme, koşullu salıverilme ve tekerrüre esas olamaz veya ertelenemez, adli sicile de kaydedilemez. (CMK md 2/1-1) Maddedeki avukat istisnası müdafî veya vekil olarak tüm avukatları kapsayacak şekilde ele alınmalıdır.

Her ne kadar m. 203 fık. 3'te "disiplin hapsine koyma" kararının "hâkim veya mahkeme" tarafından verileceği ifadesi ile mahkeme yanında bir de hâkim ifadesine yer verilmesi belirsizliğe neden olmaktadır. Kanaatimizce disiplin hapsi gibi özgürlüğü kısıtlayıcı bir kararın mahkeme başkanı veya hâkim tarafından değil, mahkeme tarafından karar verilmesi gerekir. Madde metnindeki hâkim ifadesinin kanun koyucu tarafından dikkatsizlik sonucu konduğunu düşünüyoruz. Ancak kararın mahkeme tarafından verilmesi halinde bu karara karşı itiraz imkânı veren bir düzenlemeye kanunda yer verilmemiş olması da bir eksikliktir. Uygulamada disiplin hapsine ilişkin mahkeme kararlarına itiraz edilmesi kabul edilmektedir.

3. Sanığın Duruşma Salonundan Çıkarılması

Duruşmalarda taraflara sataşan, müşteki veya tanığı baskı, el kol hareketi ile rahatsız eden veya sözlü baskı uygulaması içine giren veya mahkemeye sataşan benzeri tür olumsuz söz ve davranışları görülen sanığın; duruşmanın düzenli yürütülmesini tehlikeye atmamak yasağını ihlâl içine girdiği görülür. Bu durumda sanık duruşma salonundan çıkarılır ve oturum yokluğunda bitirilir. Ancak bunun için mahkemenin, sanığın duruşmada hazır bulunmasını dosyanın durumuna göre savunması bakımından zorunlu olmadığına karar vermesi gerekir. Avukatı olmayan sanığa, yasanın öngördüğü mecburiyetten kaynaklı barodan bir müdafî atanması istenmelidir. (CMK m. 204/1). Bu düzenlemenin amacı, bundan sonraki savunmaları, dosyanın durumu ve daha sonraki hak ve yetkilerini kullanabilmesi için sanığı yokluğunda yapılan muhakeme işlemlerinden haberdar etmektir.⁴⁴ Ancak bu seçenekte yoklukta karar verme imkânı yoktur. Onun için maddenin uygulaması sıkça başvuru yollarından biri değildir.

⁴⁴ Ünver - Hakeri, Ceza Muhakemesi Hukuku s. 579.

Duruşmaya katılan tanıkların, sanığın huzurunda tanıklık yapmaları halinde gerçeği söyleyemeyeceğinden endişe edilirse, mahkemece sanık salon dışına geçici bir süre alınarak tanıklar sanık yokluğunda dinlenilebilir (m. 200/1). Ancak burada basit bir endişe yeterli olmamalı, endişe somut olguların dayanmalıdır. Tanığın, sanığın yokluğunda ifade vermek istemesi tek başına sanığın duruşma salonundan çıkarılmasını haklı kılmaz. CMK m. 45 uyarınca tanıklıktan çekinme hakkına sahip olan bir tanığın yalnızca sanığın yokluğunda tanıklık yapmak istediğini belirtmesi halinde de mahkeme, sanığı duruşma solunu dışına çıkarılarak tanık dinlenebilmelidir.⁴⁵

Tanıklar dinlenip yerlerine alınınca sanık tekrar duruşmaya alınarak sanığa, yokluğunda alınan tanık anlatımları okunur ve gerektiğinde içeriği anlatılır (m. 200/2). Aynı hususlar suç ortaklarının dinlenmesi açısından da geçerlidir. Sanığa, tanıklara soru sorma hakkı da tanınabilir. Bu uygulamanın, bir an için sanık aleyhine olduğu ileri sürülse bile maddi hakikate ulaşma amacı da göz önüne alındığında ve katı yorum ve uygulamaların her zaman neticeye hizmet etmeyeceği noktasından hareket edildiğinde esnek usul uygulamalarının adaletin tecellisinde belirli bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Duruşma, yargulamaya iştiraki zorunlu süjelerin, belirlenen günde toplandıkları sanık veya sanıkların suça konu eylemlerinin; önce sübuta erip ermediği sonra hukuken nasıl nitelendirilebileceği hususlarını tartıştıkları yargısal bir faaliyet safhasıdır. Duruşmanın en önemli ilkelerinden bir tanesi açıklık, diğer bir ifade ile aleniliktir. Önemi nedeni ile insan hakları sözleşmeleri ve anayasalarda bu ilkeye açıkça yer verilmiştir. Açıklık duruşmanın herkese açık olması demek olup, maddi olanakların zorunlu kıldığı haller saklı olmak üzere mahkeme salonuna alabildiği kadar kişinin kabul koşullarına tabi tutulmaksızın girebilmesi şeklinde madde gerekçesinde özetlenmiştir. Ancak birtakım kamusal veya özel menfaatler karşısından aleniliğe istisnalar getirilmiştir. Bunların başında genel ahlakın kesin olarak gerekli kıldığı haller gelmektedir. Uygulamada genellikle cinsel saldırı veya cinsel istismarla

⁴⁵ BeckOK StPO/Berg, 23. Ed. 16.11.2015, StPO § 247 Kn. 4.1.

ilgili kamu davalarında, mağdur yetişkin veya mağdur çocuğun üstün yararı yahut da ailenin korunmasının gerektirdiği sosyal sebeplerle duruşma kapalılığı kararları verilmesi yoluna başvurulduğu gözlenmektedir. Bir diğer önemli istisna ise 18 yaşından küçük sanıkların yargılanmasıdır.

Duruşma devresi, mahkeme önünde gerçekleşen ve esas olarak delillerin tartışıldığı en önemli devredir, yargılama makamı bu tartışma sonunda bir kanaate ulaşarak ceza uyumsuzluğunu çözer. Duruşma devresi, biçimsel işlemlerin yapıldığı giriş ve delillerin ortaya konulup iddia ve savunma makamlarınca tartışıldığı esas olmak üzere iki bölümden oluşur. Mahkeme başkanı veya hâkim, iddianamenin kabulü kararını okuyarak duruşmanın başladığını açıklar. Duruşmanın başında iddianamenin anlatılması gerekir. 2016 değişikliğinden önce iddianamenin okunması gerekiyordu. 6763 sayılı Kanun ile m. 191/3-b hükmü, "İddianame veya iddianame yerine geçen belgede yer alan suçlamanın dayanağını oluşturan eylemler ve deliller ile suçlamanın hukuki nitelendirmesi anlatılır" şeklinde değiştirilmiştir. Yeni düzenleme ile artık, yüzlerce sayfalık iddianamelerin duruşma başında okunması usulünden vaz geçilmiş olup, iddianamedeki suçlamaların dayanağını oluşturan fiiller, deliller ve sanığa isnat edilen suçlamanın hangi suçu oluşturduğu anlatılacaktır.

Muhakeme işlemlerinin yapılabilmesi duruşmanın düzenli bir şekilde yapılması ile mümkündür. Bu düzenin mahkeme başkanı veya hâkim tarafından sağlanacaktır. Düzenin sağlanması için mahkeme başkanı veya hâkim birtakım yetkiler tanınmıştır. Duruşmanın düzenli bir şekilde yürütülmesini engel olan kişilerin duruşma salonundan çıkarılması bu yetkilerden biridir.

KAYNAKLAR

- BeckOK StPO/Berg, 23. Ed. 16.11.2015, StPO, C.H.Beck, Münih 2015.
- BULUT, Nihat, “Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılma Nedeni Olarak Genel Ahlak”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IV, S.1-2, 2000, ss. 29-42.
- CENTEL, Nur -ZAFER, Hamide, Ceza Muhakemesi Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- FEYZİOĞLU, Metin, Vicdani Kanaat, Işık Yayınları, 2. Baskı, 2015.
- KABOĞLU, İbrahim, Kollektif Özgürlükler, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır, 1989.
- GÖKCEN, Ahmet - BALCI, Murat - ALŞAHİN, Mehmet Emin - ÇAKIR, Kerim, Ceza Muhakemesi Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023 7. Bası.
- KARAKEHYA, Hakan, Ceza Muhakemesinde Duruşma, Savaş Yayın Evi, Ankara, 2008.
- ÖZBEK, Veli Özer – DOĞAN, Koray - BACAŞIZ, Pınar, Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- ÖZEN, Mustafa, Ceza Muhakemesi Hukuku Dersleri, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.
- ÖZTÜRK, Bahri –TEZCAN, Durmuş - ERDEM, Mustafa Ruhan, Dijital Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- ÖZTÜRK, Bahri -TEZCAN, Durmuş - ERDEM, Mustafa Ruhan - GEZER, Özge Sırma - SAYGILAR, Yasemin Filiz -ALAN, Esra - ÖZAYDIN, Özdem – ERDEN TÛTÛNCÛ, Efser - TOK, Mehmet Can, Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- ŞAHBAZ, İbrahim, Açıklamalı ve İçtihalı Ceza Muh Kanunu 2. Cilt, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2020.
- ŞAHİN, Cumhur - GÖKTÜRK, Neslihan, Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- TURHAN, Faruk - AKSAN, Murat, “Ceza Muhakemesinde Şüphelinin İfadesinin Alınması ve Sorguya Çekilmesine İlişkin Hükümlerin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Ankara Hacı Bayram Veli

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 24, S. 2, 2020, ss. 289-331.

TURHAN, Faruk, “Ceza Muhakemesinde Hakimin Tarafsızlığını Şüpheye Düşürecek Sebeplerden Dolayı Reddi Usulüne CMK Hükümlerinin Doktrin ve Uygulama Işığında Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SDÜHFD), Cilt: 13, Sayı: 2, Yıl: 2023, s. 1049-1138.

TURHAN, Faruk - AKSAN, Murat, “Ceza Muhakemesinde Mahkemelerin Yer Bakımından Yetkisi – Doktrin ve Uygulama Işığında Kanun Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Mehmet Emin Artuk’a Armağan, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2020, ss.774-814.

Tutanaklarla Ceza Muhakemesi Kanunu T.C. Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Bakanlığı Ankara, 2005.

ÜNVER, Yener – HAKERİ, Hakan, Ceza Muhakemesi Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

YENİDÜNYA, Caner, “Ceza Muhakemesinde Duruşma Evresi ve Duruşma Evresine Hakim İlkeler”, <https://caneryenidunya.com/ceza-muhakemesinde-durusma-evresi-ve-durusma-evresine-hakim-ilkeler> (6.7.2024).

YENİSEY, Feridun – NUHOĞLU, Ayşe, Ceza Muhakemesi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

YURTCAN, Erdener - İRTİŞ, Begüm, Ceza Muhakemesi Şerhi, Yetkin Basım Evi, Ankara, 2023.