

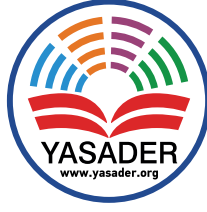
ISSN: 1306-6250 (BASKI)
ISSN: 1306-6269 (ONLINE)

<http://www.yasader.org/yasama-dergisi>

YASAMA

D E R G İ S İ





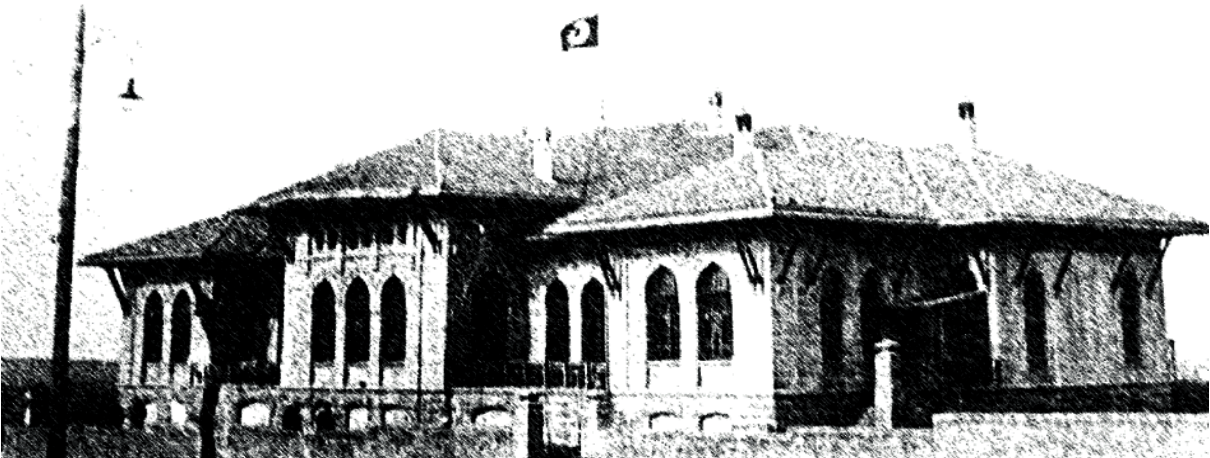
Yasama Derneği

YASAMA

D E R G İ S İ

Sayı: 50 | Temmuz-Aralık 2024

www.yasader.org



YASAMA DERGİSİ, hakemli bir dergidir ve TÜBİTAK ULAKBİM Hukuk veritabanında indekslenmektedir.

YASAMA DERGİSİ, Ocak-Şubat-Mart-Nisan-Mayıs-Haziran ve Temmuz-Ağustos-Eylül-Ekim-Kasım-Aralık periyotlarıyla altı ayda bir sayı olmak üzere, yılda iki kez yayımlanır.

Yasama Derneği Adına Sahibi
Bahadır YEŞİLİRMAK
Yasama Derneği Başkanı

Baş Editör
Doç. Dr. Şeref İBA

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve Editör
Dr. Rıfat AYDIN

Editör Yardımcısı
Maviş Esra YARALI

Erişim: <http://www.yasader.org/yasama-dergisi>
E-posta: serefibal@gmail.com

Yasama Dergisi, Yasama Derneğinin süreli yayını olup ücretsizdir.

Dergiye yukarıdaki adresten PDF formatında ulaşılabilmektedir.

Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir; dergiyi, editörleri ve yayıncıyı bağlamaz.

ISSN: 1306-6250
e-ISSN: 1306-6269

Dizgi
Fatma ÖZÇELİK

Baskı Yeri
TBMM Basımevi
Tel.: 0312 420 68 56
Faks: 0312 420 68 55

Sayı: 50 (Temmuz-Aralık 2024)

Basım Tarihi: Ocak 2025

Yönetim Yeri
Menekşe 2 Sokak, No: 19/17
Kızılay / Çankaya / ANKARA

Yayın Türü
Yaygın Süreli

YASAMA DERGİSİ YAYIN VE ETİK İLKELERİ

1. Yasama Dergisi hakemli bir dergi olup Ocak-Şubat-Mart-Nisan-Mayıs-Haziran ve Temmuz-Ağustos-Eylül-Ekim-Kasım-Aralık periyotlarıyla altı ayda bir sayı olmak üzere, yılda iki kez yayımlanır.
2. Yasama Dergisi, parlamento hukukunun gelişimine katkı sağlanması hedefi doğrultusunda parlamento tarihine ve çalışma usullerine ilişkin araştırmaların özendirilmesini, parlamento hukuku ile iç içe olan anayasa hukuku başta olmak üzere hukuk, siyaset bilimi, kamu yönetimi ve uluslararası ilişkiler alanlarında bilimsel bilgi birikimine katkı sağlanmasını amaçlamaktadır.
3. Dergide; Parlamento Hukuku, Anayasa Hukuku, Siyaset Bilimi, Uluslararası İlişkiler ve Yönetim Bilimleri alanlarına ilişkin bilimsel yazılar yayımlanır. Ayrıca kitap tanıtma yazılarına, bilimsel makale çevirilerine ve “kronik” adı altında güncel ya da tarihsel olay ve belgeleri inceleyen notlara da yer verilebilir. Bu nitelikteki yazıların kabulü veya geri çevrilmesi, doğrudan editörler tarafından kararlaştırılır.
4. Etik standartları sağlamak için, gönderilen bilimsel yazılarda COPE (Committee on Publication Ethics)’un belirlediği uluslararası standartlar dikkate alınır.
5. Dergiye gönderilecek yazılar başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
6. Yazılar, DergiPark (dergipark.org.tr) üzerinden gönderilmelidir. Yazarlar unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, haberleşme adreslerini, telefon numaralarını, e-posta adreslerini ve ORCID (Open Researcher and Contributor ID) numaralarını (<http://orcid.org>) yazıyla birlikte bildirmelidir.
7. Dergide yayımlanacak yazılar Yasama Derneğinin web sayfasında (www.yasader.org.tr) yer alan biçim kurallarına uygun olmalıdır.
8. Yayın Kurulunun, makale kabulü konusunda hem içerik hem de biçim bakımından nihai karar hakkı saklıdır. Yayın Kurulu üyeleri, makalelerle ilgili olumlu ya da olumsuz karar verirken, makalelerin özgün değeri, alana katkısı, araştırma yönteminin geçerliliği ve güvenilirliği, anlatımın açıklığı ile derginin amaç ve kapsamını göz önünde bulundurulur.
9. Editörler, derginin bilimsel niteliğini geliştirmek ve yazarları bilimsel niteliği yüksek araştırma üretmek için desteklemekle sorumludur. Hiçbir koşulda, intihal ya da bilimsel kötüye kullanıma izin verilmez. Editörler iddia edilen veya kanıtlanmış bilimsel kötüye kullanımdan haberdar olurlarsa makaleyi reddedebilirler.

10. Dergiye gönderilen bilimsel yazılar, editörlerin ön incelemesinden sonra ULAKBİM ölçütleri gereğince farklı kurumlardan olmalarına özen gösterilerek en az iki hakeme gönderilir. Hakemlerin her ikisinin de aynı görüşte olması halinde, Yayın Kurulu ya da yetkilendirdiği editör tarafından, hakem raporları doğrultusunda yazının basılmasına, yazardan düzeltme istenmesine veya geri çevrilmesine karar verilir. Hakem görüşlerinin farklı olması halinde üçüncü hakemin görüşüne başvurulur ve bu hakemin görüşü dikkate alınarak yazının basılmasına, yazardan düzeltme istenmesine veya geri çevrilmesine karar verilir. İki'den fazla hakem görevlendirilmesi durumunda çoğunluk görüşüne göre karar verilir. Makale değerlendirme aşamasında hakem görüşüne yazar tarafından itiraz edilmesi ya da hakemin öngördüğü düzeltmelerin yazarca reddedilmesi hâlinde başka bir hakem görüşüne başvurulması ya da makalenin doğrudan reddedilmesi yollarından hangisinin izleneceği Yayın Kurulunun takdirindedir. Yazar, makalesini, yayın kararı alınca kadar, editörlere bildirmek koşuluyla geri çekme hakkına sahiptir.
11. Dergiye gönderilen çalışmaların yazar-hakem ve hakem-yazar süreçlerinde gizlilik esastır. Editörler, yazarlar ile çıkar çatışması olmayan hakemleri, çalışmayı değerlendirmek üzere atamakla sorumludur.
12. Değerlendirme süreci için hakemlere verilen süre bir aydır. Hakemlerden gelen görüşler, editörler tarafından en geç iki hafta içerisinde incelenir. Yazarlardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin, derginin yayın periyodu dikkate alınarak en kısa süre içinde Yayın Kurulu ya da editörlere ulaştırılması gerekmektedir. Hakemler bir çalışmanın düzeltmelerini inceleyerek uygunluğuna karar verebilecekleri gibi gerekliyse birden çok defa düzeltme talep edebilir. Dergiye gönderilen çalışmaların yayın değerlendirme sürecinin yaklaşık üç ay içerisinde sonuçlandırılması öngörülmektedir. Ancak, hakem ya da editörlerin yazardan düzeltme istedikleri tarih ile yazarın düzeltmeleri tamamladığı tarih arasındaki süre, bu süreye dâhil edilmez.
13. Dergide yer alan yazıların içeriklerinden yazarlar sorumludur.
14. Dergide yayınlanan yazılardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
15. Dergiye gönderilen yazılar için, Yasama Derneği Yönetim Kurulunca aksi kararlaştırılmadıkça herhangi bir ücret ödenmez. Yasama Dergisi web sayfasında yayınlanacak ve basılacak çalışmalar için herhangi bir ücret veya masraf talep edilmez.
16. Yazarlar, yayınlanmış makalelerin telif haklarını, Yasama Derneğine devrettiğini kabul eder.
17. Makalelerde yer alması gereken resim, şekil vb. anlatımı destekleyici materyal için gerekli kişi ya da kurumlardan izin alınması yazarların sorumluluğundadır.
18. Yazarlar cinsiyet, ırk, dil, inanç, kültür, sınıf, yaş, görüş ve zümre gibi aidiyet ve kimlikler üzerinden ayrımcı bir dil kullanmamakla yükümlüdür.

19. Yazarlar, makalelerinde payları olan tüm kişileri belirtme yükümlülüğü taşırlar. Makalenin hazırlanmasında önemli derecede payları olan kişiler ortak yazar olarak belirtmelidir. Bir çalışma, yazarlarının tümünün rızası olmadan yayımlanamaz.
20. Editörler, derginin yayın ilkeleri ve etik ilkeleri kapsamında kişisel verilerin korunmasını sağlarlar, makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasına özen gösterirler, makaledeki çalışmaya konu olan katılımcıların açık onayının belgelendirilmesini önemserler, deneysel araştırmalarda veya anket içeren çalışmalarda etik kurul onayı olmadığında makaleyi reddederler.

© Yasama Derneği

ISSN: 1306-6250

e-ISSN: 1306-6269

DANIŐMA KURULU

Prof. Dr. Lord Philip NORTON of Louth
University of Hull

Prof. Dr. Irina S. KHMELKO
University of Tennessee of Chattanooga

Prof. Dr. Helen XANTHAKI
University College London

Prof. Dr. Erdal ONAR
Bilkent Üniversitesi

Prof. Dr. İltter TURAN
Bilgi Üniversitesi

Prof. Dr. Metin GÜNDAY
Atılım Üniversitesi

Prof. Dr. Kemal GÖZLER
Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Zühtü ARSLAN
Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Ömer ANAYURT
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Necmi YÜZBAŐIOĐLU
Galatasaray Üniversitesi

Prof. Dr. Zehra ODYAKMAZ
Ufuk Üniversitesi

Prof. Dr. Ömer Faruk GENÇKAYA
Medipol Üniversitesi

Prof. Dr. Çetin ARSLAN
Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Hasan Tahsin FENDOĞLU
Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Abdurrahman EREN
İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Ayhan DÖNER
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Ali ZENGİN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Doç. Dr. İrfan NEZİROĞLU
T.C. İslamabad Büyükelçisi

Dr. Yasushi HAZAMA
Japonya-IDE

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Yasin SÖYLER
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Servet ALYANAK
Maltepe Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yüksel METİN
Süleyman Demirel Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ömer KESKİNSOY
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. İlyas KARABIYIK
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Doç. Dr. Ozan ERGÜL
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Taylan BARIN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Şafak EVRAN TOPUZKANAMIŞ
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Uğur ÜNAL
Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Dr. Öğretim Üyesi Abbas KILIÇ
Yozgat - Bozok Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

50. SAYI HAKEMLERİ

Prof. Dr. Çağlar ÖZEL
Ankara Bilim Üniversitesi

Prof. Dr. Çağlar MANAVGAT
İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi

Prof. Dr. Sefa USTA
Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Ali ZENGİN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Prof. Dr. Osman CAN
Marmara Üniversitesi

Doç. Dr. Bülent ARPAT
Bandırma 17 Eylül Üniversitesi

Doç. Dr. Uğur ÜNAL
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi

Dr. İsmail YÜKSEL
Atılım Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

ARAŞTIRMA MAKALELERİ

Safa KOÇOĞLU

Melek Yatırımcı ile Girişimci Arasında Yapılan Sözleşmeler..... 13

Yusuf Erdem TUNÇ - Oğuzhan ASLANTÜRK

Mobbing ile Mücadelede İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku39

Oğuzhan ERDOĞAN

Kamu Kurumlarının Karar Alma Süreçlerinde Yapay Zeka Tabanlı Çözüm Stratejileri:
Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Kararlarının Chatgpt ile Analizi.....75

Abbas KILIÇ

Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararlarının Bağlayıcılığı ve İptal
Kararı Sonucu Kanun Koyma 105

MELEK YATIRIMCI İLE GİRİŞİMCİ ARASINDA YAPILAN SÖZLEŞMELER¹

CONTRACTS BETWEEN ANGEL INVESTORS AND ENTREPRENEURS

Safa KOÇOĞLU²

ÖZET

İşletmelerin sürdürülebilirliği için en önemli kaynaklarından biri sermayedir. Birçok girişimci, yenilikçi fikirlere sahip olmasına rağmen finansal yetersizlik nedeniyle fikirlerini hayata geçirememekte ve sermaye arayışına girmektedir. Bu noktada girişimciye öz kaynakları haricinde, geleneksel finansal yöntemler dışında sermaye sağlayarak destek veren, yeni bir yatırım türü ortaya çıkmıştır. Bu yatırım türü melek yatırımcılık olarak adlandırılmaktadır. Melek yatırımcılık, Türkiye’de ve dünyada önemli yatırım yöntemlerinden biri haline gelmesine rağmen ülkemizde konuya dair mevzuat düzenlemeleri yeterli değildir. Yeteri kadar yasal düzenlemenin olmaması melek yatırımcı ile girişimci arasındaki ilişkilerin zedelenmesine neden olup yatırımın sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle taraflar arasında yapılan sözleşmelerin ortaya konması oldukça önemlidir. Dolayısıyla, bu çalışmada melek yatırımcı ile girişimci arasındaki temel ilişki, bu ilişkiden doğan hak ve yükümlülükler, bu ilişkinin başlaması ve sona ermesine kadarki süreçte yapılan sözleşmeler ele alınacaktır. Literatür taramasında, melek yatırımcı ile girişimci arasındaki ilişkiyi düzenleyen sözleşmeleri hukuki boyutlarıyla inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanması makalenin özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Melek yatırımcılık, girişimcilik, sözleşmeler, finansal kaynaklar, bireysel katılım sermayesi hakkında yönetmelik

1 Araştırma Makalesi
Makale gönderim tarihi:19.10.2024
Makale kabul tarihi:22.12.2024

2 Doç. Dr., T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Bakan Yardımcısı
E posta: safa.kocoglu@gsb.gov.tr
ORCID: 0000-0003-2203-8424

ABSTRACT

One of the most important resources for the sustainability of businesses is capital. Although many entrepreneurs have innovative ideas, they are unable to implement their ideas due to financial inadequacy and seek capital. At this point, a new type of investment has emerged that supports the entrepreneur by providing capital other than traditional financial methods, in addition to her/his own resources. This type of investment is called angel investing. Although angel investing has become one of the important investment methods in Turkey and in the world, legislative regulations on this subject are not sufficient in our country. Lack of sufficient legal regulations may damage the relations between angel investors and entrepreneurs and negatively affect the sustainability of the investment. For this reason, it is very important to reveal the agreements made between the parties. Therefore, in this study, the basic relationship between the angel investor and the entrepreneur, the rights and obligations arising from this relationship, and the contracts made during the period from the beginning to the end of this relationship will be discussed. As a result of the literature review, the originality of the study is that there is not much study on the legal aspects of the contracts made between angel investors and entrepreneurs.

Keywords: *Angel investing, entrepreneurship, contracts, financial resources, regulation on individual participation capital*

GİRİŞ

Finansal sürdürülebilirlik işletmeler için dün olduğu gibi bugünün ve geleceğin en önemli meselelerinden biridir. İşletmeler finansal sürdürülebilirliğini devam ettirebilmek için sermaye ihtiyacı duyarlar. İşletmeler sermaye ihtiyaçlarını banka kredileri, otofinansman gibi geleneksel finansal kaynakların yanı sıra alternatif finansal yöntemlerle de sağlamaktadırlar. Bu alternatif finansal yöntemlerden biri melek yatırımcılıktır.³ Melek yatırımcılıkta iki taraf söz konusudur. Taraflardan biri finansal kaynağa sahip olan melek yatırımcı, diğeri ise bir fikri olan fakat yeterli sermayesi olmayan girişimcidir. Melek yatırımcılıkta, melek yatırımcı ihtiyacı olan finansal kaynağı girişimciye sağlayarak girişimcinin fikrinin hayata geçmesine destek olur. Bir başka anlatımla, melek yatırımcı ile girişimciler birbirlerini tamamlayarak insan kaynağından ve zamandan kazan kazan prensibi uyarınca yeni girişimlerin doğumuna katkı sağlamaktadırlar.

Melek yatırımcı ile girişimcinin tanışması ailesel veya çevresel bağlarla olabileceği gibi melek yatırımcı ağ platformlarıyla da gerçekleşebilir.⁴ Bu ağlar melek yatırımcılarla girişimcileri eşleştirerek sürecin profesyonel bir şekilde yürütülmesini sağlar. Aynı zamanda bu ağlar yaptıkları ön filtreleme sayesinde tarafların ilişki kurma potansiyelini artırır. Bu ağlar dışında kuluçka merkezleri vasıtasıyla ya da girişimciler e-posta yoluyla da melek yatırımcılara fikirlerini anlatmaktadır.

Melek yatırımcıların yeni girişimlerin oluşumlarında veya gelişimlerinde katkıları son yıllarda giderek artmakta olup Türkiye’de ve dünyada önemli yatırım kaynaklarından biri haline gelmiştir. Melek yatırımcılık Türkiye’de 2012 yılında 4059 sayılı Finansal İstikrar ile Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun’un ek madde 5’inci hükmü ile ilk kez mevzuatımızda yer edinmiştir. Ancak 2018 yılında yayımlanan KHK-703/16 maddesi ile ek madde 5 yürürlükten kaldırılmıştır. Hâlihazırda, 2013 yılında yürürlüğe giren Bireysel Katılım Sermayesi Hakkında Yönetmelik dışında mevzuatımızda konuya dair herhangi bir hukuki düzenleme yer almamaktadır. Bu durum melek yatırımcı ile girişimci arasındaki hukuki ilişkilerde problem doğurmaktadır. Oysaki melek yatırımcılarla girişimciler arasındaki hukuki ilişkilerin sınırlarının belirlenmesi ilişkinin sürdürülebilirliğini sağlarken nihai hedefe ulaşmayı da teminat altına almayı sağlayacaktır. Çünkü tarafların hak ve yükümlülüklerindeki olası ihmal ve ihlallerin sonucunda karşılaşılabilecekleri yaptırımların belirli olması oldukça önemlidir.

3 Salih Tayfun İnce, *Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıkları ve Pay Sahipleri Sözleşmesi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 8.

4 Yavuz Selim Günay, *Girişim Şirketlerinin Finansmanının Hukuki Çerçevesi*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2024, s. 38; Melek yatırımcı ağları, çoğunlukla çevrim içi platformlar üzerinden yatırımcı ve girişimci eşleştirmesi üzerine kuruludur. Örnek bazı melek yatırımcı ağları için bkz. <https://www.trangels.com/>; <https://abanangels.org/>; <https://www.eban.org/>, Erişim Tarihi: 28.09.2024.

Bu çalışmada melek yatırımcı ile girişimcinin tanışması ve birlikte yol yürüme kararı alması sonrasındaki hukuki ilişkide karşılaşılabilecek sözleşmelere yer verilmiştir. Uygulamada melek yatırımcı ile girişimci arasında yapılan sözleşmeleri tespit etmek için melek yatırımcılar, girişimciler ve melek yatırım ağlarında süreci yöneten kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Melek yatırımcı ile girişimci arasındaki hukuki ilişkinin bağlamını açıklamadan önce girişimcilik ile melek yatırımcılık kavramlarına ve tarafların hak ve borçlarına değinilecektir. Ayrıca melek yatırımcı ve girişimci arasındaki ilişkiyi düzenlemede mevzuatımızda hukuki açıdan eksiklikler bulunması nedeniyle uygulamada iki tarafın karşılaştığı sorunlara değinilerek çözüm önerileri sunulacaktır. Yapılan literatür taramasında melek yatırımcı ile girişimci arasında imzalanan borç doğurucu sözleşmelerin hangileri olduğunun tespit edilmesi ve bu sözleşmeleri niteliksel açıdan ele alan çalışmaya rastlanmaması bu çalışmanın özgünlüğüdür.

1.GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

1.1. Girişimciliğin Tanımı

Girişimcilik kelimesinin karşılığı “entrepreneurship” olup “enter” -giriş; “pre”- ilk anlamındadır.⁵ Girişimcilik, yeni fırsatlar oluşturarak mal ya da hizmet üretmek için üretim faktörlerinin risk alarak bir araya getirilmesidir.⁶

Girişimciliği gerçekleştiren kişiye ise girişimci denir. Girişimci üretim faktörlerini bir araya getirerek sahip olduğu yeni fikri hayata geçirmek isteyen, bunun için iş planı yapan ve aynı zamanda sermayeye ihtiyaç duyan kişidir.⁷ Sermaye ihtiyacı girişimcilerin en temel sorunlarından biridir. Girişimci sermaye ihtiyacını kendi sağlayabileceği gibi sermayesi yetersiz olduğu durumda ise yatırımcıya ihtiyaç duymaktadır. Bir başka ifadeyle, girişimci gerçekleştirmeyi hayal ettiği iş fikrinde sermaye engelini aşmak için yatırımcıya ihtiyaç duymaktadır.

Yatırımcı parayla ve/ya emekle girişimciye sermaye sağladığı takdirde, girişimci bu yolculukta yatırımcıya kendisine eşlik etme imkânı vermektedir. Bu eşlik şirketleşme yolculuğunda yatırımcıya şirkette pay sahibi olma yolunu açabilirken kimi zaman pay sahibi olmanın yanında farklı rollerde girişimin içinde yer alma fırsatı da sunabilir. Diğer bir anlatımla, fikir aşamasında yatırımcı olunabilirken girişim somutlaşarak şirketleşme yolunda adım atıldığında da yatırımcı değişik rollerde girişimci ile bağ kurabilir.

5 Semra Güney-Arman Nurmakhmatuly, “Kültürün Girişimcilğe Etkisi: Kazakistan ve Türkiye Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürlerarası Araştırma”, *Balkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2007) 10(18), s. 62-63.

6 Merve Koçoğlu, “Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” *Akademik Bakış Dergisi*, (2013) 35(5), s. 1, 3.

7 Er vd., “Girişimciler için Alternatif Finansman Kaynakları: Mevcut Durum ve Öneriler” *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, (2015) 1(1), s. 31, 39.

1.2. Girişimcinin Hak ve Borçları

Girişimci ve melek yatırımcının birbiriyle ilişkili fakat aynı zamanda birbirinden bağımsız hak ve borçları vardır. Melek yatırımcının ana borcu sermaye koymak iken girişimci bir veya birden fazla borç altına girebilir. Girişimcinin melek yatırımcıya karşı en temel sorumluluklarından biri yatırımcının sağlamış olduğu desteği, uygun kullanıp kullanmadığı konusudur. Bir başka ifadeyle, girişimci melek yatırımcı tarafından sağlanan sermayeyi kendi istekleri doğrultusunda keyfi harcamalara sebebiyet verecek şekilde tasarrufta bulunmaması, girişimi hayata geçirmek ve yatırımın değerini artırmaya yönelik harcamalar yapması girişimcinin asli borçları arasındadır. Söz konusu bu borçlar melek yatırımcıların korunmasına yöneliktir.⁸ Nitekim melek yatırımcı her ne kadar sermaye sahibi olsa da girişimcinin bütçe yönetimine doğrudan müdahale hakkı bulunmamaktadır. Örneğin; girişimcinin banka hesaplarına erişimi mümkün değildir. Bu nedenle melek yatırımcının temel borcu olan sermayenin yatırılacağı hesabın belirlenmesi oldukça önemlidir.

Uygulamada girişim şirketleşmemişse sermaye girişimcinin şahsi hesabına yatırılmaktadır. Bu da bazı riskler barındırmaktadır. Şahsi hesaplara üçüncü kişilerin müdahalesi söz konusu olamayacağından girişimcinin sermayeyi kullanma şekli kendi inisiyatifine bırakılması sonucuyla karşı karşıya kalınabilir. Kanaatimce bu sorun sözleşmeye eklenecek olan “ortak hesap” açılımı şartıyla rahatlıkla aşılabilir.⁹ Şayet girişim şirketleşmişse bu halde yine şirket hesabına resmi sermaye sahibi olmadan kota koydurulması mümkün değildir. Bu takdirde de sözleşmeye eklenecek olan bir hükümlerle girişimcinin banka döküm hareketlerinin belirli periyodlarla paylaşılması şartı eklenebilir.

Girişimcinin melek yatırımcıya olan bir diğer sorumluluğu ise işletmenin büyümesiyle gerçekleşebilmektedir. Başlangıçta girişime yatırılan sermaye süreç içerisinde gelişip büyüyebileceği gibi tamamen kaybedilebilmesi de muhtemeldir. Örneğin; girişimin sermayesi ilerleyen süreçte on katına çıktığı farz edilirse bu halde hisse satışının yapılması girişimin büyümesi adına gerekli olabilir. Bu durumda melek yatırımcı ile girişimci arasındaki ilk sözleşmede “şirket hisselerinin belirli bir miktara ulaşması halinde hisse satışı gerçekleştirilecektir” şeklinde koşullar düzenlenebilir. Diğer bir ifadeyle, şirketin hisse satışını başlatabilecek yetkinin melek yatırımcıya sağlanmasına dair yetkiye sözleşmelerde yer verilebilir. Örneğin; şirketin hisselerinin

8 Sami Etula, “Sweat Networks Equity Guide To Finding An Angel Investment”, <https://www.keuke.fi/client/keuke/userfiles/guide-to-finding-an-angel-investment.pdf>, Erişim Tarihi: 10.09.2024.

9 Ortak banka hesapları “müşterek hesap” ve “iştirak halinde hesap” olmak üzere ikiye ayrılır. Buna göre hem girişimci hem melek yatırımcı hesap sahibi konumunda olur. Müşterek hesap durumunda her iki hesap sahibi de tek başına hesap üzerinde işlem yapma yetkisine sahip olur ki taraflar arasında sıkı güven ilişkisi olan durumlarda bu hesap türü tercih edilir. İştirak halinde hesapta ise hesap üzerinde işlem yapılması için tarafların birlikte hareket etmesi zorunludur. Bkz. Meryem Solmaz Bilici, *Bankanın Mevduat Sözleşmesinden Doğan Hukuki Sorumluluğu*, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2024, s. 47 vd. Ancak belirtmek gerekir ki melek yatırımcı ile girişimci arasında iştirak halinde bir hesap olması, girişimcinin hareket alanını oldukça kısıtlayabilir, zira hesaptaki her bir işlem için melek yatırımcının da imzasına ihtiyaç duyar.

değeri beş milyon doları geçtiği takdirde hisselerin satışı sermaye yatırımcısı talep ettiği takdirde satışa çıkarılabilir ya da şu sayıdaki müşteri portföyü yakalandığı takdirde, kullanıcı sayısı şu rakamı bulduğunda, çalışanlarının sayısı şu oranı geçtiğinde şeklinde sözleşmeye konan hükümlerle hisse satışı sağlanabilir. Sözleşmelere eklenen bu hususlar, melek yatırımcının sağladığı sermayenin kontrolünü tamamen girişimcinin inisiyatifine bırakılmamasına katkı sağlayacaktır.

Melek yatırımcıların bilgi edinme hakkı girişimcinin başka bir borcu olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰ Bu borç gereği girişimci karşılıklı belirlenen sürelerde gerçekleştirdiği çalışmalarını raporlayabileceği gibi melek yatırımcının girişim faaliyetlerine bizzat katılımına izin vererek de bu sorumluluğu yerine getirebilir.

Girişimcinin melek yatırımcıya karşı bir diğer sorumluluğu ise yetki ve hak bazındadır. Melek yatırımcı ile girişimci arasında yapılan sözleşmelerde genellikle melek yatırımcıya kurulacak şirkette en az bir sandalye hakkı verildiği bu hak doğrultusunda sermaye harcama bütçesi, yıllık işletme bütçesi, üst düzey yöneticilerin ücretlendirme ve çalışma koşulları, ek hisse ihracı, yapı, varlıklar, birleşme, devralma veya elden çıkarmadaki herhangi bir büyük değişiklik, belirli bir değer üzerindeki herhangi bir borç veya varlık haczi, yatırılan fonların kullanımı gibi konularda bazı veto veya onay yetkilerinin tanındığı görülmektedir.¹¹ Melek yatırımcıya genel kurulda oy kullanma hakkı, özel denetim isteme hakkı, tasfiye payı hakkı gibi haklar da sağlanabilir.¹² Ayrıca kredi kullanımı gibi finansman araçlarının melek yatırımcıların onayına tabi olduğu haller de görülmektedir. Bu bakımdan melek yatırımcının bahsi geçen hakları girişimci açısından borç niteliği taşıyacaktır.

2. MELEK YATIRIMCILIK KAVRAMI

2.1. Melek Yatırımcılık Tanımı

Melek yatırımcılık özel bir yatırım türü olup girişimcinin ihtiyacı olan finansal kaynağı ve/veya danışmanlığı sağlayarak yatırımcı projenin hayata geçmesine yardımcı olur.¹³ Girişimciye gerekli olan sermayeyi sağlayarak ona destek olan kişiye

10 Etula, *Sweat Networks...*, s. 56.

11 Tom McKaskill, *An Introduction to Angel Investing-A Guide to Investing in Early Stage Entrepreneurial Ventures*, Breakthrough Publications, 2009, s. 135, https://www.angelcapitalassociation.org/data/Documents/Resources/McKaskill-Intro_to_Angel_Investing.pdf, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

12 Seren Deniz Yanık, "Girişim Şirketlerinin Sermaye İhtiyaçlarını Karşılama İçin Kullandıkları Fon Mekanizmaları", *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (2021) 2, s. 339, 344.

13 Eshabil Şener, *Girişimciliğin Finansmanında Melek Yatırım: Türkiye Üzerine Bir İnceleme*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Kırklareli 2019, s. 26; Gazi Kurnaz - Aykut Bedük, "Türkiye'de ve Dünyada Melek Yatırımcılık", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (2017) 20(1), s. 27, 28; Nurullah Uçkun, "KOBİ'lerin Finansal Sorunlarına Melek Sermaye Çare Olabilir mi?" *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (2009) 41, s. 121, 124; Pınar Çağlayan Aksoy vd., *Sorularla Fintek*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 270; Tuba Özkan, "Girişimcilikte Finansman Modeli", *EKEV <Akademi Dergisi*, (2019) 23(78), s. 553-555.

ise melek yatırımcı denir.¹⁴ Melek yatırımcılar çoğunlukla gerçek kişilerdir. Özel yatırımcı olarak da adlandırılan bu kişiler varlıklı bireyler olup yüksek potansiyel gelir elde etmek için yüksek riskli anlaşmalara yatırım yapan kişilerdir. Aynı zamanda melek yatırımcılar kısa vadede paralarını geri alamayacaklarını bilen sabırlı kişilerdir.¹⁵

Melek yatırımcılık kavramı doğrudan Kanun'da düzenleme bulan bir kavram değildir.¹⁶ Öte yandan “Bireysel Katılım Sermayesi Hakkında Yönetmelik” (“BKS Yönetmeliği”) hükümleri çerçevesinde melek yatırımcı, “bireysel katılım yatırımcısı” (BKY) olarak isimlendirilmekte¹⁷ ve Yönetmelik'in 3. maddesinde; “*Kişisel varlıklarını ve/veya tecrübe ve birikimlerini başlangıç veya büyüme aşamasındaki şirketlere aktaran gerçek kişiler*” olarak tanımlanmaktadır. BKS yönetmeliği dikkate alındığı takdirde gerçek kişi olmayan bir girişimin Türk hukukuna göre melek yatırım kapsamında değerlendirilmesi mümkün gözükmemektedir. Kanaatimce düzenlemenin tekrar gözden geçirilmesi ve uygulamada karşılığı olan gerçek kişilerin de melek yatırımcı kapsamında değerlendirilmesini sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Ancak melek yatırımcıların yalnızca gerçek kişiler olacağı varsayımında bulunmak doğru değildir¹⁸. Melek yatırımcı olarak gerçek kişilerin, şirketlerin ya da gerçek kişilerin bir araya gelerek oluşturdukları melek yatırım ağları da bulunmaktadır. BKS Yönetmeliği'ne göre bireysel katılım yatırımcısı ağları (melek yatırımcı ağları), “*Girişimcilerin BKY'ler ile bir araya gelmesine aracılık eden, BKY'ler tarafından 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu veya 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK) hükümleri uyarınca kurulan tüzel kişiliği haiz yapılar*” şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte yine Yönetmelik hükümlerinden anlaşıldığına göre BKY ağı dışındaki tüzel kişilerin melek yatırımcı/BKY olması mümkün gözükmemektedir. Kanaatimce yönetmelikteki

14 Annareetta Lumme vd., *Informal Venture Capital: Investors, Investments and Policy Issues in Finland*, Kluwer Academic 1998, s. 21; Ümit Büyükyıldırım, *Yeni Başlayanlar için E-Ticaret*, Longplay Dijital Ajans Hizmetleri 2014, s. 20, <https://www.umityildirim.com/dosyalar/Yeni-Baslayanlar-Icin-E-Ticaret.pdf>, Erişim Tarihi: 25.09.2024.

15 Gerald A. Benjamin - Joel Margulis, *The Angel Investor's Handbook, How to Profit from Early-Stage Investing*, Bloomberg Press, s. 2.

16 Öte yandan örneğin İstanbul Arel Üniversitesi Kuluçka ve Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetmeliği'nde “melek yatırımcı” kavramı geçmekte ve söz konusu kavram, “Öğretim elemanı veya girişimci adayının projelerine mali destek sağlayan gerçek veya tüzel kişiler” şeklinde tanımlanmaktadır (md. 4). Bu durum, her ne kadar kapsamlı bir mevzuat ile düzenlenmemiş olsa da uygulamada melek yatırımcılığın sıklıkla uygulanan bir yöntem olduğunu ortaya koymaktadır. Üstelik bu tanımda, BKS Yönetmeliği'nden farklı olarak tüzel kişilerin de melek yatırımcı olabileceği ifade edilmektedir. Yine Rekabet Kurulu'nun bir kararında da “melek yatırımcı” kavramının geçtiği görülmektedir. Bkz. Rekabet Kurulu, K. 20-31/394-177 T. 25.06.2020, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 13.09.2024.

17 İnce, *Girişim...*, s. 8.

18 Gözde Uçar, “Risk Sermayesi ve Meslek Sermaye Finansman Yönetiminin Girişimciliğin Finansmanı Açısından Değerlendirilmesi” *İşletme Bilimi Dergisi*, (2020) 8(1), s. 23; Sinem Ulutürk Cinbaş, “Türkiye'deki Akredite Melek Yatırımcı Ağlarının Gelişiminin ve Karakteristik Özelliklerinin Analizi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, (2017) 1(1), s. 103, 106.

bu kısıtlamaların uygulamadaki koşullar dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmesi yasal düzenlemelerle fiili durumun uyumlu olmasına katkı sağlayacaktır. Türkiye’deki melek yatırımcı ağları arasında Galata Business Angels, Keiretsu Forum Türkiye, Şirket Ortağım Melek Yatırım Ağı, Q Angels, Egiad Melekleri Yatırım Ağı, Trangel, Arya Kadın Yatırım Platformu, Reinves Angels, Mavi Okyanus yer almaktadır.¹⁹

Melek yatırımcıların yatırım yapmalarındaki temel motivasyonları çeşitlilik gösterebilir. Kimi zaman para kazanma kimi zaman bir fikre ait hissetme kimi zaman danışmanlık yapma kimi zamansa kendi ticari portföyünü çeşitlendirme isteği olabilir.²⁰ Genellikle melek yatırımcılar girişimcilere yalnızca finansal destek sağlamakla kalmayıp aynı zamanda danışmanlık hizmeti de vermektedirler. Bu durum, BKS Yönetmeliği’ndeki BKS tanımında yer alan “*kişisel varlıklarını ve/veya tecrübe ve birikimlerini*” ifadesi ile de ortaya konmaktadır. Çoğu melek yatırımcı aynı zamanda eski bir girişimci olduğundan girişimcilerin ihtiyaçlarını daha rahat tespit edebilmekte ve ihtiyaç duydukları alanlarda gerekli yönlendirmeleri yapabilmektedir. Bu nedenle melek yatırımcılara sağlamış oldukları finansal değerini geri verilmesinin yanı sıra manevi açıdan girişimin başarıya ulaşmasına şahit olmaları da onların motivasyon kaynağıdır.²¹

Dolayısıyla melek yatırımcıların bazıları yalnızca finansal destek verip sürece dahil olmak istemeyebilirken bazıları sürecin içerisinde aktif rol almak da isteyebilirler.²² Çünkü melek yatırımcılar bu tecrübe aktarımı sayesinde yeni beceriler kazanmakta, farklı iş kollarında yer almakta, kendileri gibi yeni yatırımcılarla iletişim ve iş birliği geliştirmekte ve teknik bilgiler edinmekte²³ olup ülke ekonomisine katma değer sağlayabilmektedirler.²⁴

19 Sudanaz Uzunkaya, “Türkiye’deki Akredite Melek Yatırım Ağları”, StartupCentrum, 8 Ocak 2022, <https://media.startupcentrum.com/tr/turkiyedeki-akredite-melek-yatirim-aglari/>, Erişim Tarihi: 12.09.2024.

20 Stephen Prowse, “Angel Investors and The Market for Angel Investments”, *Journal of Banking and Finance*, (1998) 22(6-8), s. 785-792, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378426698000442>, Erişim Tarihi: 14.09.2024.

21 Ceyda Çakır, *Türkiye Startup Ekosisteminde Üniversite Kuluçka Merkezlerinin ve Melek Yatırımcılarının Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tekirdağ 2021, s.29; Kurnaz - Bedük, *Türkiye’de ve...*, s. 29; Arzu Meltem Dinler Sakaryalı, “İnovasyon ve Risk Sermayesi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (2014) 9(1), s. 183, 200; Uçar, *Risk Sermayesi...*, s.16; Mehmet Emin Karabayır vd., “Melek Yatırımcıların Yatırım Kararlarında Girişimci Odaklılığın Rolü: Türkiye’deki Melek Yatırımcılar Üzerine Bir Çalışma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, (2012) 67(2), s. 69, 73.

22 Er vd., *Girişimciler...*, s. 40; Gözde Bingöl - Sibel Yılmaz Türkmen, “Girişimciliğin Finansmanında Melek Sermaye ve Türkiye Uygulaması”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, (2016) 12(45), s. 357, 361; Kurnaz - Bedük, *Türkiye’de ve...*, s. 30; Muhammet Fatih Canbaz - Doğan Öztürk, “Melek Yatırımcılık Farkındalık Analizi: Afyonkarahisar Örneği”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, (2019) 6(12), s. 204, 206; Osman Uluyol, “Girişimcilikte Alternatif Bir Finansman Modeli Olarak Melek Finansman Yöntemi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (2008) 3(2), s. 43, 49.

23 Kurnaz-Bedük, *Türkiye’de ve...*, s. 31; Ulutürk Cinbaş, *Türkiye’deki Akredite...*, s. 104; Uluyol, *Girişimcilikte...*, s.49.

24 Canbaz-Öztürk, *Melek Yatırımcılık...*, s. 208; Kurnaz-Bedük, *Türkiye’de ve...*, s. 28; Yılmaz Bayar,

351 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun geçici 82'nci maddesinin 4'üncü fıkrası uyarınca bireysel katılım yatırımcılarının vergi desteklerinden yararlanabilmeleri için Hazine ve Maliye Bakanlığı'na başvuruda bulunarak ilgili Bakanlıktan bireysel katılım yatırımcısı lisansı almış olmaları gerekmektedir. BKS Yönetmeliği'nin 5'inci maddesi bireysel katılım lisansına sahip olmak isteyen yatırımcıları, 'yüksek gelir veya servete sahip yatırımcılar' ve 'tecrübeli yatırımcılar' olmak üzere iki kategoriye ayırmış ve her bir yatırımcı grubunun sahip olmaları gereken şartları Yönetmelik hükmünde detaylarıyla açıklamıştır. Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın değerlendirmesi sonucunda beş yıllığına verilen lisansların beş yıllık süreler için yenilenmesi mümkündür.

2.2. Melek Yatırımcının Hak ve Borçları

Melek yatırımcı girişimcinin girişimini hayata geçirmeye veya gelişmesine katkıda bulunarak diğer bir ifadeyle yatırım yaparak girişime ortak olma yoluyla borçlanan kişidir. Melek yatırımcıların asıl borçları çoğunlukla sermaye borcu olsa da iş deneyimlerini ve profesyonel ağlarını paylaşma borçları da asıl borçları arasındadır.²⁵ Dolayısıyla melek yatırımcılar sermaye vermekten daha fazlasını da borçlanabilirler. Örneğin, bilgi ve birikimlerini aktarmayı taahhüt edebilirler. Ürün ve hizmetlerin nasıl geliştirileceğine dair tavsiyede bulunabilirler. Kendi bağlantılarını girişimciyle paylaşarak müstakbel müşteriler, tedarikçiler, satıcılar, distribütörler, finans kurumlarıyla iş birliği geliştirilmesine katkıda bulunabilirler. Kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili destek olabilirler. Düzenli ziyaret etme, strateji geliştirme, etkili iş birlikleri kurma, finansal kararları verme, yönetsel beceriler gibi konularda girişimciye karşı borç altına girebilirler.²⁶

Melek yatırımcının en temel borçlarından biri, girişimcinin ortaya koyduğu fikrin hayata geçirilebilmesi için gerekli sermaye tutarının ödenmesidir. Bu tutar, girişimci ile melek yatırımcı arasında imzalanan sözleşmeye de yazılır. Şayet tutar net değilse ortalama bir yatırım tutarı yazılmalıdır.²⁷ Melek yatırımcının sağlayacağı finansal sermaye yerli ve yabancı kaynaklı olabileceği gibi aynı ve nakdi de olabilir. Her ne kadar Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Karara İlişkin Tebliğ²⁸'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ²⁹'in 1'inci maddesi uyarınca yapılan değişiklik doğrultusunda sözleşme konusu ödeme yükümlülüklerinin Türk parası cinsinden yerine getirilmesi ve kabul edilmesi gerekmedikçe de uygulamada

"Girişimcilik Finansmanında Risk Sermayesi ve Melek Finansmanı", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (2012) 7(2), s. 133, 134.

25 Canbaz -Öztürk, *Melek Yatırımcılık...*, s. 208; Yanık, *Girişim Şirketlerinin...*, s. 340; Kurnaz- Bedük, *Türkiye'de ve...*, s. 28; Peter Kelly, *Business Angel Research: The Road Traveled and The Journey Ahead Handbook of Research on Venture Capital*, Edward Elgar Publishing 2007, s. 315.

26 Benjamin -Margulis, *The Angel Investor's...*, s. 3.

27 Yatırımcının borcu sözleşmede sermaye borcunun yerine getirilmesi şeklinde netleştirilebilirken girişimcinin borcu örneğin yatırımcının vermiş olduğu sermayenin beş katına ulaşması halinde doğacağı şeklinde de düzenlenebilir.

28 Tebliğ No: 2008-32/34.

29 RG 19.04.2022/31814.

genellikle yabancı para (dolar/euro) cinsinden belirlemeler yapılmaktadır. Ekseriyetle sözleşmelerde yatırım tutarı dolara endeksli şekilde Türk lirası cinsinden belirlenip Türk lirası cinsinden bankaya yatırılmaktadır.

Girişimci ile sözleşme imzalayarak ilk ödemeleri yapmaya başlamak melek yatırımcının ilk borçlarından biridir. Takip eden ödemeler sözleşme hükümleri çerçevesinde yapılmalıdır. Ancak söz konusu ödemeler girişimcinin performans başarılarına tabi tutulabilir. Melek yatırımcının girişimciye sağlayacağı ödemelerde temerrüt söz konusu olduğu takdirde temerrüdün esasları, söz konusu ise şirkete katılma payları ve bunların devri esaslarına sözleşmede yer verilmelidir.

Melek yatırımcılar girişimcilere sağladıkları maddi ve manevi desteğin karşılığında girişimin başarılı olması durumunda kendilerine pay verilmesini talep edebilir. Ancak bu talep girişimciyi büyük bir sorumluluk altına sokacak aşırı yüksek değerlendirme talepleri olmayacak şekilde kurgulanmalıdır.³⁰ Bunun aksi melek yatırımcı mantığı ile uyuşmayacaktır. Ayrıca banka gibi geleneksel finansal kaynaklardan farklı olarak bu yatırım türünde girişimciyi köşeye sıkıştıran vade koşulları, faiz, yapılandırılmalar daha esnek biçimde kurgulanmalıdır.³¹ Nitekim melek yatırımcının girişimciye sağlamış olduğu nakdi veya aynı desteğin karşılığında girişimciyi borçlandıran nitelikte bir belge talep edilemeyeceği, rehin, ipotek benzeri teminatların alınamayacağı, temlik ve temettü garantisi talep edilemeyeceği Bireysel Katılım Sermayesi Hakkında Yönetmeliğin 17'nci maddesinin 3'üncü fıkrasında açıkça hüküm altına alınmıştır.

3. GİRİŞİMCİ İLE MELEK YATIRIMCI ARASINDAKİ ORTAK HAK VE BORÇLAR

Sadakat yükümlülüğü, sır saklama yükümlülüğü, rekabet etmeme yükümlülüğü gibi borçlar hem melek yatırımcının hem girişimcinin borcudur. Melek yatırımcının girişimciye karşı sadakat yükümlülüklerini yerine getireceğini, haklı bir sebep olup olmaması gözetilmeksizin yatırımda bulunduğu girişimcinin çalışanlarını veya şirketle bağlantılı kişilerle ilişki tesis etmemesi, girişimin bir parçası olan bu kişileri başka bir iş alanında faaliyette bulunmaları konusunda cesaretlendirmeyeceği konusundaki yükümlülüğü yerine getireceği, şirketle ilişkisi devam ettiği müddetçe edindiği bilgileri, ilişki nihayet bulsa bile, ifşa etmeyeceği konusunda gizlilik hükmüne yer verilmesi, taraflar arasında fikri mülkiyet hukukuna konu olan veya olabilecek her türlü ticari marka, patent, know-how gibi hususlarda girişimcinin hak sahibi olduğunu

30 İstanbul 4. Asliye Ticaret Mahkemesi, E. 2019/382 K. 2020/445, T. 8.10.2020 “...Melek yatırım ağı müvekkilinin şirket ortağı çerçevesinde kurulacak şirketin %51 i nin taahhüt edildiğini ancak daha sonra 26/12/2016 tarihinde imzalanan hissedarlar sözleşmesinde müvekkilinin %5 paya razı olduğunu, proje girişimcilerine %51 pay verilmesi ile proje ‘melek yatırım ağı’ niteliğini kaybetmiş olsada şirkete hissedar olarak Türkiye nin önde gelen iş insanlarının dahil olmasının müvekkilinin bu razı gelişine etkili olduğun...”, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 22.09.2024.

31 Uçar, *Risk Sermayesi...*, s. 25.

kabul eden beyanların yer alması önemlidir. Dolayısıyla sadakat yükümlülüğü çift yönlüdür. Girişimcinin de melek yatırımcıya karşı bu yükümlülüğe riayet etmesi gerekmektedir.

Yine rekabet etmeme yükümlülüğü her iki taraf bakımından da hem borç hem bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Hukuki ilişkinin sona ermesinden itibaren taraflara sözleşmede kararlaştıracağı süre boyunca rekabet etmeme yükümlülüğü düzenlenebilir. Ancak rekabet etmeme yükümlülüğünün sınırları iyi belirlenmelidir. Örneğin, sözleşmede melek yatırımcının benzer bir girişimin yönetim kurulunda yer almaması belirtilebilir. Bu sözleşmelerde melek yatırımcının yatırımlarını veya diğer faaliyetlerini kısıtlayan, sınırı belli olmayan rekabet etmeme hükümleri önerilmemelidir.³² Bunun yanı sıra melek yatırımcının girişimin sınırlarını koruma ve çıkarlarını zedelememe yükümlülüğü, denetim ve gözetim sorumluluğu üstlendiği takdirde danışmanlık hizmeti verme borçları da söz konusu olabilir.³³

Melek yatırımcı ve girişimci arasındaki ilişkide sürece dahil olacak üçüncü şahısların durumu girişimcinin ve melek yatırımcının bir diğer sorumluluğu arasında yer alır. Bir başka ifadeyle, melek yatırımcı ve girişimci arasındaki ilişkiye süreç içerisinde yeni bir girişimci veya melek yatırımcının dahil olması ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. Bu ihtimal tarafların hak ve yükümlülüklerine ileride etki edecek bir husustur.³⁴ Aynı şekilde girişimcinin ya da melek yatırımcının haklarını bir başka kişiye devir ve temlikine yönelik bir durumun da söz konusu olabileceği göz ardı edilmemelidir. Şayet devir ve temlik konusunda taraflar birbirlerine karşı bir kısıt getirmek istiyorlarsa aralarındaki yapılan sözleşmede devir ve temlik yasağı hükmüne de yer verilmelidir. Bir diğer ifadeyle taraflardan herhangi birinin önceden diğer tarafın yazılı onayını almadan hak ve yükümlülüklerini herhangi bir üçüncü kişiye devredemeyeceği hususu sözleşmede düzenlenmelidir.

Melek yatırımcı ile girişimci arasında yapılan sözleşmelerde değişiklik yapılması veya feragate ilişkin hükme de yer verilmelidir. Sözleşmelerde olası değişikliklerin yapılması veya bazı haklardan feragate edilmesi taraflar açısından bir diğer hak olarak karşımıza çıkmaktadır. İçerikte yapılacak herhangi bir değişikliğin veya taraflardan birinin feragatinin ancak yazılı şekilde yapıldığı takdirde mümkün olabileceğinin hüküm altına alınması da oldukça önemlidir.

4. MELEK YATIRIMCI İLE GİRİŞİMCİ ARASINDA YAPILAN SÖZLEŞMELER

4.1. Sözleşmenin Hukuki Niteliği

Bir borç ilişkisinde hak ve yükümlülüklerdeki ihlaller neticesinde tarafların hukuki sorumlulukları gündeme gelir. İhlal, öncelikle varsa taraflar arasındaki sözleşme incelenerek, şayet sözleşmede hüküm yoksa kanunlar dikkate alınarak

32 Etula, *Sweat Networks...*, s. 50.

33 Yanık, *Girişim Şirketlerinin...*, s. 344.

34 Etula, *Sweat Networks...*, s. 51.

tespit edilir. Melek yatırımlara ilişkin yasal düzenlemeler 4059 sayılı Finansal İstikrar ile Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun ek 5'inci maddesi; 13.06.2012 tarihinde kabul edilen 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun geçici 82'nci maddesi; 15.02.2013 tarihli ve 28560 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bireysel Katılım Sermayesi Hakkında Yönetmelik; 21.08.2013 tarihli ve 28742 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış "Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından: Bireysel Katılım Yatırımcısı İndirimi Hakkında Tebliğ"³⁵dir.

Bahsi geçen yasal düzenlemelerde melek yatırımcı ile girişimci arasında süreç içerisinde yapılan sözleşmelere uygulanması gereken mevzuata yer verilmemiştir. Melek yatırımcı ve girişimci arasında yapılan sözleşmeler borç doğuran sözleşmeler şeklinde değerlendirilebilir. Bu bağlamda genel anlamda borç ilişkisine uygulanan genel hükümlere yönelik Türk Borçlar Kanunu'na (TBK) ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulacağı sonucuna varılabilir.

4.2. Sözleşmenin Kuruluşu

TBK'nun 1'inci maddesi gereği sözleşmeler birbirine uygun karşılıklı irade beyanlarının açıklanması ile kurulur. Kanun koyucu TBK'da irade beyanının önemini çok açık bir şekilde vurgulamaktadır. Hukuken geçerli bir sözleşmeden söz edebilmek için iki tarafın iradesi, bu iki tarafın iradelerinin karşılıklı ve birbirine uygun şekilde açıklanması gereklidir.³⁵

Sözleşmeler, hazır olanlar ve hazır olmayanlar arasında olacak şekilde kurulabilir. Hazır olanlar arası yapılan sözleşmelerde taraflar karşılıklı olarak iradelerini birbirlerine açıklar. Kabul beyanının karşı tarafa varması ile sözleşme kurulur. Yaşadığımız çağ gereği kişilerin karşılıklı fiilen bulunması çoğu zaman mümkün olamamaktadır. TBK'nun 4'üncü maddesinde bu durum dikkate alınarak telefon, bilgisayar gibi iletişim sağlayabilen araçlarla doğrudan iletişim sırasında yapılan öneri, hazır olanlar arasında yapılmış sayılır hükmü düzenlenmiştir. Sözleşme hazır olmayanlar arasında kurulmuşsa TBK'nun 11'inci maddesi uyarınca sözleşme kabul beyanının önerene ulaştığı anda kurulur.³⁶

Taraflar sözleşme görüşmeleri sırasında birbirlerine karşı dürüst davranma, aldatıcı davranışta bulunmama, gereken bilgileri paylaşma yükümlülüklerine uymalıdır. Aksi halde culpa in contrahendo ilkesi³⁷ gereği kişi, sözleşmenin karşı tarafına kusuru oranında zararını gidermekle mükellef olur.³⁸

35 Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Turhan Kitabevi, 16. Bası, 2012, s. 53; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta Yayınevi, 10. Bası, 2008, s. 203 vd; Mehmet Ayan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınevi, 5. Bası, 2007, s. 107; Kemal Oğuzman - Urgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, 2015, s. 42.

36 Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku...*, s. 64-66; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku...*, s. 74.

37 Culpa in contrahendo, sözleşme imzalanmadan önceki görüşmeler esnasında tarafların kusurlu olarak birbirlerine zarar vermeleri halinde bu zararlardan kaynaklı sorumluluk olarak ifade edilmektedir. Bkz. Huriye Reyhan Demircioğlu, *Güven Esası Uyarınca Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo Sorumluluğu)*, Yetkin Yayınları, Ankara 2009; Oğuzman -Öz, *Borçlar Hukuku...*, s. 40. Bir sözleşme yapmak üzere bir araya gelen melek yatırımcı ve girişimci arasında da culpa in contrahendo sorumluluğu söz konusu olur.

38 Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku...*, s. 77-78.

4.3. Sözleşmenin Geçerlilik Şartları

Hukuki nitelik başlığı altında değinildiği üzere, melek yatırımcılık sözleşmesi sui generis bir sözleşmedir. Bu sebeple Kanunda özel olarak düzenlenmemesi, sözleşmenin geçerli bir şekilde kurulması için de TBK genel hükümlere bakılmasını gerektirmektedir.

Tüm sözleşmelerde olduğu gibi melek yatırımcı ile girişimci arasındaki sözleşmelerin hüküm ifade edebilmesi için tarafların sözleşme yapma ehliyetine sahip olmaları gerekmektedir. Gerçek kişiler bakımından, kişiler ayırt etme gücüne sahip olmalıdır. Kişi ergin ve kısıtlı değilse tam ehliyetli, kişinin ergin olmaması ya da kısıtlı bulunması durumunda ise yasal temsilcisinin izin veya onaması ile sözleşme ilişkisi kurulabilir. Taraflardan biri tüzel kişi olduğu takdirde ise tüzel kişinin türüne özgü kurallar dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır.³⁹

Sözleşmenin konusu emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlaka ve şahsiyet haklarına aykırı olmamalı, sözleşmenin konusu imkânsız olmamalı, tarafların irade beyanları muvazaalı olmamalı, tarafların iradeleri sakatlanmamış olmalıdır. Aksi halde sözleşmenin kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olacağı TBK'nun 27'nci maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca sözleşmede aşırı yararlanma da söz konusu olmamalıdır.

Yanı sıra melek yatırımcılık sözleşmesi, TBK md. 12 gereğince herhangi bir şekle bağlı olarak değerlendirilemez. Bununla birlikte aslında melek yatırımcılık sözleşmesi, mevzuatta düzenlenen farklı sözleşme hükümlerini ihtiva edebilir. Özellikle melek yatırımcının sağlayacağı finansman bir taşınmaz ise resmi şekil, alacağın devri ise yazılı şekil şartı gerekir. Dolayısıyla melek yatırımcılık sözleşmesinin şeklen geçerli kurulabilmesi, sözleşmenin içeriğinde şekil şartına bağlı bir hükmün olup olmaması göz önünde bulundurulurken değerlendirilebilir.

4.4. Sözleşmenin Hukuki Niteliği

Hukuk sistemimizde, sözleşmelerin önceden tayin edilmiş tiplere uyması gerektiğine yönelik değil; aksine, düzenlenecek ilişkilerin özelliklerine göre akit serbestisi sınırlarında kalmak şartıyla, istenen içerik ve tipte sözleşme yapılabileceği, bu doğrultuda düzenlenmesi gereken ilişkiye uygun şekilde kanunda belirtilen tiplerden ayrışabileceği esası benimsenmiştir. Kanunda sayılan sözleşme türlerinden unsurlar içerse de kanunda tanzim edilmeyen sözleşmelere isimsiz sözleşmeler denir.⁴⁰ Melek yatırımcı ile girişimci arasında yapılan sözleşmeler mevzuatta düzenlenmediğinden isimsiz sözleşmeler kapsamında sınıflandırılmaktadır.⁴¹ Sui generis (kendine

39 Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku...*, s. 90-91; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku...*, s. 80-81.

40 Erden Kuntalp, *Karışık Muhtevalı Akit*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Doçentlik Tezi, Ankara 1971, s. 9-10.

41 Şebnem Akipek - Erkan Küçükgüngör, *Sözleşmeler Rehberi*, Yetkin Yayınları, 2002, s. 24; Fahrettin Aral - Hasan Ayrancı, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Yetkin Yayınları, Ankara 2023, s. 50; Aydın

özgü), karma ve bileşik sözleşmeler isimsiz sözleşmelerin üç türüdür.⁴² Sui generis sözleşmeler kanunda düzenlenen sözleşmelerden bağımsız kendine özgü unsurlar içeren sözleşmelerdir.⁴³ Karma sözleşmeler kanunda düzenlenen çeşitli sözleşmelerin kanunun öngörmediği şekilde bir araya gelmesiyle oluşan sözleşmelerdir.⁴⁴ Bileşik sözleşmeler ise kanunda düzenlenen birden fazla sözleşmenin mahiyetlerine halel gelmeksizin bir araya getirilerek oluşturulan sözleşmelerdir.⁴⁵

İsimsiz sözleşme olarak kabul edilen yatırım sözleşmelerine hangi hükümlerin uygulama alanı bulacağı belirsizdir.⁴⁶ Konuya dair gerek TBK’da gerek TTK’da gerekse de Sermaye Piyasası Kanunu’nda herhangi bir özel hüküm bulunmamaktadır. Temel ve özel kanunların emredici hükümleri, genel hükümleri ve konuya ilişkin özel hükümlerin kıyasen uygulanması silsilesi izlenecektir. Bu sözleşmeler isimsiz sözleşme türlerinden sui generis sözleşme olarak kabul edilirse iyi niyet kuralları ve genel teamüllere göre yorumlanır ve tamamlanır. Sözleşmeler yorumlanırken ve/veya tamamlanırken kanundaki benzer sözleşme hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.⁴⁷ TBK’nun 620’nci maddesi “*Adi ortaklık sözleşmesi, iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek üzere birleştirmeyi üstlendikleri sözleşmedir. Bir ortaklık, kanunla düzenlenmiş ortaklıkların ayırt edici niteliklerini taşııyorsa, bu bölüm hükümlerine tabi adi ortaklık sayılır.*” hükmü uyarınca adi ortaklığa ilişkin hükümler genel hüküm niteliği taşıdığından kıyasen uygulama alanı bulacağı kabul edilebilir. Ayrıca vekâlet sözleşmesinin boşluk doldurucu genel bir hüküm oluşu melek yatırımcılık sözleşmeleri açısından da göz önünde bulundurulmalıdır.⁴⁸ Yalnızca Sermaye Piyasası Kanunu’nun 18’inci maddesi uyarınca “Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı hükümleri uygulama alanı bulmaktadır” hükmü uyarınca melek yatırım ortakları bakımından bağlayıcı olan yönetim ilkelerinin melek yatırımcılar bakımından da uygulama alanı bulacağına ilişkin hüküm de göz ardı edilmemelidir.⁴⁹

Zevkliler - K. Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 15. Bası, 2015, s. 12; Eren, *Borçlar Hukuku...*, s. 192; Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, 1. Cilt, 2012, s. 4.

42 Aral - Ayrancı, *Borçlar Hukuku...*, s. 52-53; Eren, *Borçlar Hukuku...*, s. 192; Gümüş, *Borçlar Hukuku...*, s. 10; Zevkliler - Gökyayla, *Borçlar Hukuku...*, s. 12vd.

43 Aral - Ayrancı, *Borçlar Hukuku...*, s. 53; Gümüş, *Borçlar Hukuku...*, s. 7; Haluk Tandoğan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* Vedat Kitapçılık, 1. Cilt, 2008, s. 13; Zevkliler - Gökyayla, *Borçlar Hukuku...*, s. 18.

44 Aral - Ayrancı, *Borçlar Hukuku...*, s. 53; Eren, *Borçlar Hukuku...*, s. 193; Gümüş, *Borçlar Hukuku...*, s. 8; Tandoğan, *Borçlar Hukuku...*, s. 69; Zevkliler - Gökyayla, *Borçlar Hukuku...*, s. 18.

45 Aral - Ayrancı, *Borçlar Hukuku...*, s. 55; Gümüş, *Borçlar Hukuku...*, s. 6; Tandoğan, *Borçlar Hukuku...*, s. 75-76; Zevkliler - Gökyayla, *Borçlar Hukuku...*, s. 21.

46 Ortaklık sözleşmesinin TBK kapsamında bir adi ortaklık olup olmadığına ilişkin değerlendirme için bkz. İsmail Esin, *Birleşme ve Devralmalar*, On İki Levha Yayıncılık, 3. Basım, 2021, s. 290.

47 Gümüş, *Borçlar Hukuku...*, s. 16; Tandoğan, *Borçlar Hukuku...*, s. 13.

48 Aral - Ayrancı, *Borçlar Hukuku...*, s. 535.

49 Nevzat Tetik - Ersin Kanat, *21. Yüzyıl Girişimcileri için Melek Sermayenin Modern Finansal Teknikler İçerisindeki Yeri ve Önemi*, Innovation Policies of Turkey in The Process of Joining Euand a Comparative Analysis (Procedia VI International Congress on Entrepreneurship 2014) s. 268, <https://>

Melek yatırımcı ile girişimci arasında imzalanan sözleşmeler niteliği gereği rızai sözleşmelerdir. Tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının olması sözleşmenin rızai niteliğini ihtiva eder. Aynı zamanda bu sözleşmeler borç doğuran sözleşmelerdir. Nedeni ise taraflar sözleşme yaparak bir borcun doğumunu istemektedir. Beraberinde her iki tarafa borç yüklediğinden iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir.⁵⁰ Bu sözleşmelerde temel borç melek yatırımcı için girişimcinin fikrinin hayata geçmesine finansörlük ederek işin getirisini edinirken girişimci için melek yatırımcının maddi ve manevi desteğini talep etmektedir.⁵¹ Bunun yanı sıra, melek yatırımcı ile girişimci arasında yapılan sözleşmeler aşağıdaki nitelikleri taşımaktadır.

4.5. Uygulamada Karşılaşılan Sözleşmeler

Melek yatırımcı ve girişimci, süreç içerisinde her aşamada sözleşmesel bir ilişki içerisinde yer alırlar. Esasen sözleşmeler her iki taraf açısından birçok soru ve sorunun baştan giderilmesine yardımcı olur. Bu nedenle tarafların hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmelerin titizlikle hazırlanması hukuki sürecin sağlıklı ilerlemesine vesile olur.

Melek yatırımcı ile girişimci arasında yapılan sözleşmelere uygulanacak özel bir kanun bulunmadığından TBK'daki düzenlemeler dikkate alınacaktır. Kural olarak borçlar hukukunda sözleşme serbestisi kabul edilmektedir. TBK'nun 26'ncı maddesinde tarafların sözleşmenin konusunu belirlemede serbest oldukları düzenlenmiştir. Ayrıca TBK'nun 12'nci maddesindeki düzenleme de açıkça şekil serbestliğini vurgular niteliktedir. Şöyle ki, sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. Fakat tarafların hak ve yükümlülüklerini açık ve net bir şekilde düzenleyen bir sözleşme her iki tarafın hak ve menfaatlerinin korunmasında oldukça yararlıdır. Öncelikle sözleşme, tarafları düşünmeye sevk etmektedir. Diğer bir anlatımla, melek yatırımcı ve girişimci arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen bu sözleşmeler her ne kadar şekil şartına tabi değilseler de yazılı sözleşmeler tarafları düşünmeye sevk ettiği gibi hukuki güvenliği de sağlamaktadır.⁵²

TBK'daki sözleşmeler bakımından kabul edilen şekil serbestliği Bireysel Katılım Sermayesi Hakkında Yönetmeliğin 17'nci maddesinde tekrarlanmıştır. Taraflar arasındaki sözleşmede tarafların ihtiyaç ve önceliklerine göre düzenleneceği bu konuda şekil serbestisi olduğu kabul edilmektedir. Yönetmeliğin 17'nci maddesinin 2'nci fıkrası, tarafların karşılıklı hak ve sorumluluklarını teminat altına almak üzere başka sözleşmeler yapabileceğini, ancak bu yeni sözleşmelerin esas sözleşmeye aykırılık teşkil edemeyeceğini düzenlemiştir. Esas sözleşme dışında melek yatırımcı ile girişimci arasında imzalanan sözleşmelere ayrı başlıklarda yer verilmiştir.

paperzz.com/doc/5036372/ice2014kongre-kitab%C4%B1---international-congress-on-entrepr...
Erişim Tarihi: 11.09.2024.

50 Oğuzman -Öz, *Borçlar Hukuku...*, s. 43; Akipek - Küçükgüngör, *Sözleşmeler Rehberi*, s. 20; Fahrettin Aral - Hasan Ayrancı, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Yetkin Yayınları, 9.Bası, 2012, s. 388.

51 Uluyol, *Girişimcilikte...*, s. 62.

52 Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku...*, s. 103; Oğuzman - Öz, *Borçlar Hukuku...*, s. 140; Umut Yeniocak, *Sözleşme Hazırlama ve İnceleme Rehberi*, Seçkin Yayınevi, 2014, s. 30-31.

Uygulamada yapılan sözleşmeler birbirinden farklılık arz etmektedir.⁵³ Fakat melek yatırımcılar, girişimciler ve melek yatırım ağlarında süreci yürüten yetkili kişilerle yapılan görüşmeler sonucunda genel olarak aşağıda belirtilen sözleşmelerin düzenlendiği tespit edilmiştir.

i. Gizlilik Sözleşmeleri (Non-disclosure/Confidentiality Agreement):

Melek yatırımcı ile girişimci arasında hukuki ilişki kurulmadan önce girişimi değerlendirmek adına ön görüşmeler yapılırken gizli bilgi paylaşımları yapılması kaçınılmazdır. Gizlilik sözleşmesi söz konusu bu bilgilerin korunması ile ilgili karşılıklı hak ve yükümlülükleri düzenlemek adına imzalanan sözleşmedir.⁵⁴ Gizlilik hükmü uyarınca, tarafların süreç içerisinde birbirleriyle paylaşmış oldukları bilgi ve belgeler, müzakereler sırasında edinilen örneğin tarafların mal varlığına veya faaliyetlerine ilişkin bilgiler ve-gizlilik kapsamında değerlendirilebilecek diğer her türlü husus bu kapsamda değerlendirilmelidir.

ii. Niyet Mektupları (Termsheet/Letter of Intent): Niyet mektubu, melek yatırımcının girişimcinin faaliyet gösterdiği alanda var olmasını veya büyümesini sağlamak adına yatırımda bulunarak girişimciyle ortak olma niyetiyle imzaladıkları sözleşmedir. Yatırım sözleşmesinin şekillenmesinde yardımcı olan bu sözleşme bağlayıcı özellik taşımamaktadır. Bu sözleşmelerin hukuki ağırlığı az, ticari yönden hükümleri daha ağırlıklıdır. Diğer bir anlatımla, bu sözleşmeler çoğunlukla ticari hususlara ilişkin hükümler içermekte, ticari konulara ağırlık vermektedir. Niyet mektubunun içeriğinde esas sözleşmeye dair konulara yer verilmesine rağmen bu sözleşmenin tarafları yatırım yapma taahhüdü altına soktuğu düşünülmemelidir. Bu sözleşmeler yatırımın çerçevesini çizen sözleşmedir. Nitekim niyet mektubunun gönderilmesinden sonra pay sahipliği sözleşmeleri gündeme gelmektedir. Pay sahipliği sözleşmelerinde ise gelecekte kurulacak şirketin şekillendirilmesi söz konusudur.⁵⁵ Yapılacak yatırım gerçekleşmez ise niyet mektubu hükümsüz kalır. Ancak yatırımın gerçekleşmesi halinde niyet mektubu içindeki hükümler yatırım sürecini düzenleyecek sözleşmelerin içeriğini etkiler.

iii. Şirket Esas Sözleşmesi ve Pay Sahipliği Sözleşmesi (Articles of Association and Shareholders Agreement):

Şirket esas sözleşmesi, melek yatırımcı ile girişimci arasında sermaye ve fikrin bir araya getirilerek kâr, zarar ve karşılıklı sorumlulukların düzenlendiği anlaşmadır. Melek yatırımcı ve girişimcinin

53 John F. Coyle - Joseph M. Green, 'The SAFE, The KISS, and The Note: A Survey of Startup Seed Financing Contracts' (2018) 103(42) s. 60, https://www.minnesotalawreview.org/wp-content/uploads/2019/02/Coyle_Final.pdf, Erişim Tarihi: 13.09.2024; Uçar, *Risk Sermayesi...*, s. 17.

54 Batu Uslu- Nigar Guliyeva, *Start-up Hukukunda Gizlilik Sözleşmelerinin Önemi*, <https://kilinlaw.com.tr/start-up-hukukunda-gizlilik-sozlesmeleri/#:~:text=Zira%20gizlilik%20s%C3%B6zle%C5%9Fmesi%20imzalanmas%C4%B1%20y%C3%BCr%C3%BCt%C3%BClen,ederek%20bu%20bilgilerin%20korunmas%C4%B1n%C4%B1%20sa%C4%9Flamaktad%C4%B1r>, Erişim Tarihi: 13.09.2024.

55 The British Private Equity and Venture Capital Association, *A Guide to Venture Capital Term Sheets*, 2007, https://www.bvca.co.uk/Portals/0/library/Files/StandardIndustryDocuments/Guide_to_VC_Termsheets.pdf, Erişim Tarihi: 14.09.2024.

birlikte bir şirket çatısı altında olması şahısların şahsi sorumluluklarından ziyade şirket tüzel kişiliğinin sorumluluğunu gündeme getirecektir. Düzenlenecek olan şirket sözleşmesinde tarafların hak ve yükümlülükleri belirlenip sürecin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi sağlanacaktır. Şirket sözleşmesinde taraflar istedikleri koşul ve müeyyidelere yer verebilir. Tarafların hisse oranı, sermaye miktarı, elde edilen kârın dağıtılma şekli, temsil yetkisi ve sınırları, kararlardaki nisap oranları gibi konulara sözleşmede yer verilebilir.⁵⁶ Pay sahipliği sözleşmesi, melek yatırımcının girişimcinin kurmuş olduğu şirketteki pay sahipliği yapısını, yönetim işleyişi ve faaliyetleri ile tarafların birbirlerine karşı olan hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Pay sahipliği sözleşmesi esas sözleşmenin tamamlayıcısı olarak kabul edilmelidir. Dolayısıyla her iki sözleşmedeki hükümler birbiriyle uyumlu olmak zorundadır. Pay sahipliği sözleşmesi hissedarın yatırımını korumak ve aralarında adil bir ilişki kurmak adına önemlidir. İlerleyen süreçte taraflardan birinin ölmesi veya hissesini diğer bir kişiye devretmesi halinde uygulanması gereken kurallar ile pay sahipleri arasında çıkabilecek uyuşmazlıkların nasıl çözülmesi gerektiği konuları ana hatlarıyla pay sahipliği sözleşmesinde belirlenir. Pay sahipliği sözleşmesi özel ihtiyaçlara göre şekillenmelidir. Kurucu hissedar ya da melek yatırımcı, azınlık hissedar veya çoğunluk hissedar olmalarına bağlı olarak sözleşmenin şekillenmesinde hak ve yükümlülükler göz önünde bulundurulmalıdır.⁵⁷

iv. Hisse Alım Sözleşmesi (Share Purchase Agreement): Hisse alım sözleşmesi, girişime ait mevcut bir şirketin hisselerine melek yatırımcının belirli oranlarda sahip olmasını düzenleyen sözleşmedir. Aynı zamanda bu sözleşme şirket ortaklarından biri veya birkaçının kendisine ait hisse paylarını şirket ortaklarından birine veya dışardan birine devretmesine ilişkin konuları da içerir.⁵⁸

v. Sermaye Taahhüdü Sözleşmesi (Share Subscription Agreement): Sermaye taahhüdü sözleşmesi, melek yatırımcı ile girişimcinin şirketin hisseleri üzerinde mutabık kalınan bir fiyattan ek hisse satın alma konusunda yaptıkları sözleşmedir. Sözleşmede hâlihazırda şirkette kimlerin ne kadar hisse sahibi olduğuna, gelecekte hisse ödemelerinin nasıl yapılacağına ilişkin hususlara yer verilerek ileride çıkacak olası uyuşmazlıklar önlenmektedir. Sözleşme her iki tarafı da daha sonraki bir aşamada belirsizlikten kurtarmaya hizmet etmektedir.⁵⁹

56 Duygu Doğan Şahiner- Saruhan Yiğit Yağcı, Startuplar için Ortaklık Sözleşmesi, <https://kilinlaw.com.tr/startuplar-icin-ortaklik-sozlesmesi/>, Erişim Tarihi: 15.09.2024; Günay, Girişim Şirketlerinin..., s. 277.

57 The EBAN Law and IP Working Committee, *Introduction to Shareholder's Agreements*, 2018, <https://www.eban.org/wp-content/uploads/2018/11/Shareholder-Agreement-Guidelines.pdf>, Erişim Tarihi: 15.09.2024.

58 Adam Kudryl, *Share Purchase Agreements (SPA): Your Practical Legal Guide*, 2022, <https://harperjames.co.uk/article/share-purchase-agreements-practical-legal-guide/#section-1>, Erişim Tarihi: 11.09.2024.

59 Edwin L. Miller Jr., *Lifecycle of a Technology Company: Step-by-Step Legal Background and Practical Guide from Startup to Sale*, John Wiley and Sons 2008, s. 23-24; Nesrin Şahin, *İştirak (Sermaye Katılım) Sözleşmeleri Yoluyla Anonim Ortaklıkta Pay Sahipliğinin Kazanılması*, Adalet Yayın evi,

vi. Hisseye Dönüştürülebilir Borç Sözleşmesi (Convertible Note): Diğer bir adıyla borç ve sermaye finansmanının karması olarak yapılandırılmış finansman sözleşmesi, girişimciyi finanse etmek ve faaliyetlerine destek sağlamak amacıyla melek yatırımcının nakdi finansman sağlamasını düzenleyen sözleşme türüdür. Melek yatırımcının sağlamış olduğu nakde karşılık girişimci sözleşmeyle ileride sermayeye dönüşen veya sözleşmeyle belirlenen şartların gerçekleşmesi durumunda melek yatırımcıya geri ödenmesi mümkün olabilecek bir borç cinsiyle borçlanmasını içeren sözleşmedir. Bu sözleşmeye istinaden yatırımcı borcu ileride hisseye çevirme hakkına sahip olmaktadır.⁶⁰

vii. Danışmanlık Sözleşmesi (Advisor Agreement): Danışmanlık sözleşmesi, kişinin danışmanlık hizmeti ile sermaye olarak koyduğu emeği karşılığında nakit bir bedel almaksızın gelecekte girişimciye ait şirketten hisse alma hakkı sağlayan sözleşmedir. Sözleşme de danışmanın vereceği hizmetin içeriği, devri taahhüt edilen payların miktarı ve türü, devir tarihi, olası sözleşmenin feshi halinde ihbar süresine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.⁶¹

viii. Telif Hakkı ve Patent İsteme Hakkı Devri Sözleşmesi (Copyright and Patent Request Transfer Agreement): Telif hakkı devri sözleşmesi, girişimcinin meydana çıkardığı ürün veya eser, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca eser sayıldığı takdirde tüm mali haklarını, komşu haklarını, bağlantılı haklarını melek yatırımcıya devrettiğine, manevi hakları kullanma konusunda muvafakat verdiği dair imzalanan sözleşmedir. Yine 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu kapsamında patentlenebilir bir buluşun ortaya çıkması durumunda patent isteme hakkı devir sözleşmesi de girişimci ile melek yatırımcı arasında imzalanabilen sözleşmeler arasındadır.

ix. Kişisel Verilerin Korunması Sözleşmesi ve Protokolleri (Personal Data Protection Agreement and Protocols): Kişisel verilerin korunmasına ilişkin sözleşme ve protokoller, taraflar arasında görüşmeler sırasında ve sonrasında kişisel verileri toplama, işleme, paylaşma, koruma altına alma adına hazırlanan sözleşmedir.⁶² Örneğin; veri aktarım sözleşmesi, aydınlatma metinleri, çerez politikaları gibi metinler kişisel verilerin korunmasına dikkat ederek hazırlanmalıdır.

Bu sözleşmeler dışında taraflar arasında özel durumlar için ayrıcalıklı haklar sunan ilave sözleşmeler de yapılabilir. Melek yatırımcının şirkete sunduğu belirli

Ankara 2023, s. 18; Günay, *Girişim Şirketlerinin...*, s. 267.

60 Ryan Roberts, *What All Entrepreneurs Must Know About Startup Law*, Lioncrest Publishing, 2019, s. 346.

61 Sarath, 'Fast Agreement or Founder Advisor Standard Template: Everything You Need to Know' (Eqvista, 2019, <https://eqvista.com/fast-agreement-everything-you-need-to-know/>), Erişim Tarihi: 12.09.2024.

62 Kevin E. Davis - Florencia Marotta-Wurgler, Contracting for Personal Data, *New York University Law Review*, 2019, s. 662-705, <https://nyulawreview.org/wp-content/uploads/2019/10/NYULAWREVIEW-94-4-DavisMarotta-Wurgler.pdf>, Erişim Tarihi: 21.02.2024.

taahhütler karşılığında finansman harici ama finansmanı da etkileyen hisse hak edişine etki eden çeşitli özel sözleşmeler imzalanabilir. Örneğin; melek yatırımcı uzman olduğu yeni pazar açılım alanında girişimin ilgili pazara hızlı girişini sağlayabilir. Bunun karşılığı olarak yönetim kurulunda temsil hakkı, şirket cirosundan pay verileceği özel bir sözleşme ile belirlenebilir.

Yukarıda bahsi geçen sözleşmelerde kullanılan dil, yatırımın tohum öncesi yatırım ve şirketleşme sonrası yatırım şeklinde ikiye ayırarak incelenmesi gerekmektedir.⁶³ Tohum öncesi yatırımda, bir başka ifadeyle ortada bir şirket olmadığı takdirde mevzuatta herhangi bir kısıt bulunmadığından taraflar diledikleri dilde sözleşme hazırlayabilirler. Fakat Türkiye Cumhuriyeti menşeli bir şirkete yatırım yapıldığı takdirde imzalanacak sözleşmenin Türkçe dilinde olması gerekmektedir. Aynı zamanda Türkiye Cumhuriyeti sınırlarındaki her türlü şirket ve işletme, Türkiye’de gerçekleştirdiği her türlü işlem, sözleşme, haberleşme, yazışmalarını, hesap ve defterlerini Türkçe tutmakla yükümlüdür (805 sayılı İktisadi Müesseselerde Mecburi Türkçe Kullanılması Hakkında Kanun madde 1). Nitekim Yargıtay’ın sözleşmelerde ve işlemlerinde Türkçe dilinin kullanılmadığı evraklara dayanak gösterilemeyeceğine ilişkin yerleşik kararları da bulunmaktadır.⁶⁴ Ancak doktrinde bu zorunluluk hem sözleşme özgürlüğü ilkesi ile çeliştiği hem de küreselleşen dünyada bu şartın halen sürdürülmesini uygun görmeyen görüşler mevcuttur.⁶⁵

Melek yatırımcı ile girişimci arasında yapılacak sözleşmelerde dikkat edilmesi gereken diğer hususlara da değinmek gerekir. Sözleşme imzalandıktan sonra sözleşmenin içeriğine ilişkin yapılacak tüm değişikliklerde yazılılık şartı getirilmesi, sözleşmenin taraflarında birden fazla kişi olduğu takdirde müteselsil borçluluk veya müteselsil alacaklılığa ilişkin hükümlere açıkça yer verilmesi önemlidir. Bununla birlikte, tarafların sözleşmeye aykırı davranmaları halinde karşılaşacakları cezai şartlara yer verilebilir. Sözleşmede belirlenen cezai şartlar ödenecek nakdi bir bedel şeklinde tayin edilebileceği gibi ileride girişimden pay alınacak miktarın azaltılması veya ortadan kaldırılması şeklinde de tayin edilebilir. Ayrıca, sözleşmede tarafların yasal tebligat adres ve iletişim bilgileri belirtilmelidir. Aynı zamanda, sözleşmede açık bir şekilde tarafların hak ve yükümlülüklerinin mahiyeti, sözleşmenin süresi, yatırımın yapılacağı tarih gibi hususlara yer verilmelidir. Bunların yanı sıra, sözleşmeyle ilgili yaşanabilecek uyuşmazlığın veya hak taleplerinin hangi mahkemelerde ve hangi kanun hükümlerinin uygulanacağına ilişkin açık hüküm bulunmalıdır.

SONUÇ

“Bir fikrim var fakat bu fikri hayata geçirecek sermayem yok” cümlesini girişimcilerin dile getirdiğine çoğunlukla şahit olunmaktadır. Diğer bir anlatımla,

63 Girişimin şirketleşme süreci hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Günay, *Girişim Şirketlerinin...*,

64 Yargıtay 11. HD, 4231/5032, 07.10.1986; Yargıtay 11. HD, 2009/10605, 2011/10371, 15.09.2011 Yeniocak, *Sözleşme Hazırlama...*, s. 396-398.

65 Oğuzman -Öz, *Borçlar Hukuku...*, s. 142.

hayatta bazı kişilerin fikirleri, buluşları varken bazı kişilerin ise sermayesi olabilir. Melek yatırımcılık tam da bu çıkmazdan kurtaran bir finansman türüdür. Girişimci yeni fırsatlar oluşturarak mal ya da hizmet üretirken melek yatırımcı girişimcinin ihtiyacı olan sermayeyi sağlayarak fikrin hayata geçmesine yardımcı olmaktadır.

Melek yatırımcı ve girişimcinin birbiriyle ilişkili fakat aynı zamanda birbirinden bağımsız hak ve borçları vardır. Melek yatırımcının ana borcu sermaye koymak iken girişimcinin melek yatırımcıya karşı en temel sorumluluklarından biri yatırımcının sağlamış olduğu desteği, ortaya konan girişim fikrinin hayata geçirilmesi için uygun şekilde kullanmaktır. Melek yatırımcılıkta genel anlamda yatırımcının motivasyonu teknoloji girişimine, bir buluşa ve yeni bir fikre yatırım yaparak sermayedar olmaktır. Buna karşın girişimcinin motivasyonu ise ihtiyaç duyduğu sermaye veya danışmanlığı olarak girişimini hayata geçirmektir.

Her ne kadar melek yatırımcı ile girişimcinin ikili ilişkideki motivasyonları farklı olsa da her ikisinin ortak bir hukuki güvenceye ihtiyaçları vardır. Söz konusu bu güvence aralarında yapılan sözleşmelerle hukuksal zemine kavuşturulabilir. Bu çalışmayı yürütürken uygulamayı görmek adına melek yatırımcılar, girişimciler ve melek yatırım ağlarında süreci yürüten kişilerle tarafımca görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Görüşmelerde bahsi geçen kişilerden melek yatırımcı ve girişimci arasında hangi sözleşmelerin yapıldığı bilgisi edinilmeye çalışılmıştır. Fakat uygulamada melek yatırımlarda tek tip bir sözleşme tipi oluşturulması pek mümkün olmadığı tespit edilmiştir. Tarafımca yapılan görüşmeler neticesinde melek yatırımcı ile girişimci arasında sıklıkla yapılan sözleşmelerin gizlilik sözleşmeleri, niyet mektupları, şirket esas sözleşmesi ve pay sahipliği sözleşmesi, hisse alım sözleşmesi, sermaye taahhüdü sözleşmesi, hisseye dönüştürülebilir borç sözleşmesi, danışmanlık sözleşmesi, telif hakkı ve patent isteme hakkı devri sözleşmesi, kişisel verilerin korunması sözleşmesi ve protokolleri olduğu bilgisi edinilmiştir.

Melek yatırımcılar, girişimciler ve melek yatırım ağlarında süreci yürüten kişilerle yapılan görüşmelerde sözleşmelerin genel ana hatlarının belirlenmesi yeterli olup her yatırımın kendine has olmasından kaynaklı sözleşmelerin özgün hazırlanması gerekliliği de tespit edilmiştir. Çünkü diğer yatırımlara nazaran melek yatırımın sınırları belli değildir. Örneğin; bir taşınmaz alım satımında sözleşmede tarafların edimleri, hak ve yükümlülükleri belirli iken teknoloji girişiminin çıktıları belli değildir. Teknoloji girişiminde aynı hizmet ve alt yapı ile bir kullanıcıya hizmet verirken birden yüz bin kullanıcıya hizmet verilebilir. Bu nedenle bu yatırımlarda yatırımcının beklentisi yüksek olup aynı zamanda yatırımcının beklentisini anlamak büyük önem arz etmektedir.

Tarafların karşılıklı beklentilerinin tam anlamıyla karşılanabilmesi için sözleşmelerdeki hak ve yükümlülüklerin net bir şekilde belirlenmesi sürecin sağlıklı yürütülmesi bakımından oldukça önemlidir. Örneğin; melek yatırımcının girişimciye

aylık ne kadar süre danışmanlık hizmeti vermesi konusunun netleştirilmesi, sonrasında çıkar çatışmalarının yaşanmasına engel olacaktır. Bu doğrultuda her bir sözleşme girişime uygun olacak şekilde özenle hazırlanmalıdır. Söz konusu sözleşmeler bakımından mevzuatta geçerlilik şekli öngörülmediğinden sözleşmeler noter onaylı şekilde yapılabilir. Burada dikkat edilmesi gereken mevzuatın bu yatırım türüne ilişkin genel düzenlemelerinin uygulamadaki sorunlar dikkate alınarak revizelerin yapılması gerekliliğidir. Ayrıca, Bireysel Katılım Sermayesi Hakkında Yönetmelik haricinde konuya ilişkin birincil mevzuat çalışmaları yürütülmelidir. Çünkü bu haliyle söz konusu yasal düzenlemeler yeterli değildir.

Bu yetersizlik istatistiksel olarak kanıtlanabilir durumdadır. 2013 ila 2024 yılları arasında melek yatırımcı sayısında gelişim olduğu rakamlarla da sabittir. Bahsi geçen tarih aralığında 1048 adet melek yatırımcı lisansı düzenlenmiş olup 576 adedinin aktif bir şekilde süreç içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir⁶⁶. Resmi rakamlar incelendiğinde girişimlerin yarısından daha fazlasının sürdürülebilir olmadığı görülmektedir. Bu durum birçok nedenle ilişkili olabilir ise de tarafımca yapılan görüşmelerde melek yatırımcı ile girişimci arasındaki ilişkinin sürdürülebilirliğini zedeleyen en önemli unsurlardan birinin yasal düzenlemelerdeki eksiklik olduğu görülmüştür. Bu sonuç melek yatırımcı ile girişimci arasındaki ilişkiye yönelik yasal düzenlemelerin geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

66 Hazine ve Maliye Bakanlığı, BKS İlerleme Raporu, 2024, <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2024/04/BKS-ILERLEME-RAPORU-1.-CEYREK.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

KAYNAKÇA

Akipek, Şebnem - Küçükgüngör, Erkan, *Sözleşmeler Rehberi*, Yetkin Yayınları, 2002.

Aksoy, Pınar Çağlayan vd., *Sorularla Fintek*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2023.

Aral, Fahrettin - Ayrancı, Hasan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Yetkin Yayınları, Ankara 2023.

Aral, Fahrettin - Ayrancı, Hasan, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Yetkin Yayınları, 9.Bası, 2012.

Ayan, Mehmet, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Adalet Yayınevi, 5. Bası, 2007.

Bayar, Yılmaz, “Girişimcilik Finansmanında Risk Sermayesi ve Melek Finansmanı”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2012, C.7, S.2.

Benjamin, Gerald A. - Margulis, Joel, *The Angel Investor's Handbook, How to Profit from Early-Stage Investing*, Bloomberg Press.

Bilici, Meryem Solmaz, *Bankanın Mevduat Sözleşmesinden Doğan Hukuki Sorumluluğu*, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2024.

Bingöl, Gözde - Yılmaz Türkmen, Sibel, “Girişimciliğin Finansmanında Melek Sermaye ve Türkiye Uygulaması”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, C.12, S.45.

Büyükyıldırım, Ümit, *Yeni Başlayanlar için E-Ticaret*, Longplay Dijital Ajans Hizmetleri 2014, s. 20, <https://www.umityildirim.com/dosyalar/Yeni-Baslayanlar-Icin-E-Ticaret.pdf>?, Erişim Tarihi: 25.09.2024.

Canbaz, Muhammet Fatih - Öztürk, Doğan “Melek Yatırımcılık Farkındalık Analizi: Afyonkarahisar Örneği”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, C.6, S12.

Coyle, John F. - Green, Joseph M., ‘The SAFE, The KISS, and The Note: A Survey of Startup Seed Financing Contracts’, C.103, S.42, s. 60, https://www.minnesotalawreview.org/wp-content/uploads/2019/02/Coyle_Final.pdf, Erişim Tarihi: 13.09.2024.

Çakır, Ceyda, *Türkiye Startup Ekosisteminde Üniversite Kuluçka Merkezlerinin ve Melek Yatırımcılarının Değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tekirdağ 2021.

Davis, Kevin E. - Marotta-Wurgler, Florencia, Contracting for Personal Data, *New York University Law Review*, 2019, s. 662-705, <https://nyulawreview.org/wp->

content/uploads/2019/10/NYULAWREVIEW-94-4-DavisMarotta-Wurgler.pdf,
Erişim Tarihi: 21.02.2024.

Demircioğlu, Huriye Reyhan, *Güven Esası Uyarınca Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo Sorumluluğu)*, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.

Dinler Sakaryalı, Arzu Meltem, “İnovasyon ve Risk Sermayesi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, C.9, S.1.

Doğan Şahiner, Duygu – Yağcı, Saruhan Yiğit, *Startuplar için Ortaklık Sözleşmesi*, <https://kilinlaw.com.tr/startuplar-icin-ortaklik-sozlesmesi/>, Erişim Tarihi: 15.09.2024.

Edwin L. Miller Jr., *Lifecycle of a Technology Company: Step-by-Step Legal Background and Practical Guide from Startup to Sale*, John Wiley and Sons 2008.

Er, Bünyamin – Şahin, Yunus Emre- Mutlu, Mesut, “Girişimciler için Alternatif Finansman Kaynakları: Mevcut Durum ve Öneriler” *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, C.1, S.1.

Eren, Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Beta Yayınevi, 10. Bası, 2008.

Esin, İsmail, *Birleşme ve Devralmalar*, On İki Levha Yayıncılık, 3. Basım, 2021.

Etula, Sami, “Sweat Networks Equity Guide To Finding An Angel Investment”, <https://www.keuke.fi/client/keuke/userfiles/guide-to-finding-an-angel-investment.pdf>, Erişim Tarihi: 10.09.2024.

Gümüş, Mustafa Alper, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, 1.Cilt, 2012.

Günay, Yavuz Selim, *Girişim Şirketlerinin Finansmanının Hukuki Çerçevesi*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara 2024.

Güney, Semra – Nurmakhamatuly, Arman, “Kültürün Girişimciliğe Etkisi: Kazakistan ve Türkiye Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürlerarası Araştırma”, *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.10, S.18.

Hazine ve Maliye Bakanlığı, BKS İlerleme Raporu, 2024, <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2024/04/BKS-ILERLEME-RAPORU-1.-CEYREK.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

İnce, Salih Tayfun, *Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıkları ve Pay Sahipleri Sözleşmesi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

İstanbul 4. Asliye Ticaret Mahkemesi, E. 2019/382 K. 2020/445, T. 8.10.2020, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi: 22.09.2024.

Karabayır, Mehmet Emin - Gülşen, Ahmet Zafer - Çifci, Sertaç – Muzaffar, Haroon, “Melek Yatırımcıların Yatırım Kararlarında Girişimci Odaklılığın Rolü: Türkiye’deki Melek Yatırımcılar Üzerine Bir Çalışma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.67, S.2.

Kelly, Peter, *Business Angel Research: The Road Traveled and The Journey Ahead Handbook of Research on Venture Capital*, Edward Elgar Publishing 2007.

Kılıçoğlu, Ahmet M., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Turhan Kitabevi, 16. Bası, 2012.

Koçoğlu, Merve “Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” *Akademik Bakış Dergisi*, C.35, S.5.

Kudryl, Adam, *Share Purchase Agreements (SPA): Your Practical Legal Guide*, 2022, <https://harperjames.co.uk/article/share-purchase-agreements-practical-legal-guide/#section-1>, Erişim Tarihi: 11.09.2024.

Kuntalp, Erden, *Karışık Muhtevalı Akit*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Doçentlik Tezi, Ankara 1971.

Kurnaz, Gazi - Bedük, Aykut “Türkiye’de ve Dünyada Melek Yatırımcılık”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, C.20, S.1.

Lumme, Annareetta – Mason, Colin – Suomi, Markku, *Informal Venture Capital: Investors, Investments and Policy Issues in Finland*, Kluwer Academic 1998.

McKaskill, Tom, *An Introduction to Angel Investing-A Guide to Investing in Early Stage Entrepreneurial Ventures*, Breakthrough Publications, 2009, s. 135, https://www.angelcapitalassociation.org/data/Documents/Resources/McKaskill-Intro_to_Angel_Investing.pdf, Erişim Tarihi:10.10.2024.

Prowse, Stephen, “Angel Investors and The Market for Angel Investments”, *Journal of Banking and Finance*, (1998) 22(6-8), <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378426698000442>, Erişim Tarihi: 14.09.2024.

Rekabet Kurulu, K. 20-31/394-177 T. 25.06.2020, www.lexpera.com.tr, Erişim Tarihi:13.09.2024.

RG 19.04.2022/31814.

Roberts, Ryan, *What All Entrepreneurs Must Know About Startup Law*, Lioncrest Publishing, 2019.

Oğuzman, Kemal - Öz, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Vedat Kitapçılık, 2015.

Özkan, Tuba, “Girişimcilikte Finansman Modeli”, *EKEV Akademi Dergisi*, C.23, S.78.

Sarath, ‘Fast Agreement or Founder Advisor Standard Template: Everything You Need to Know’ (Eqvista, 2019, <https://eqvista.com/fast-agreement-everything-you-need-to-know/>), Erişim Tarihi: 12.09.2024.

Şahin, Nesrin, *İştirak (Sermaye Katılım) Sözleşmeleri Yoluyla Anonim Ortaklıkta Pay Sahipliğinin Kazanılması*, Adalet Yayın evi, Ankara 2023.

Şener, Eshabil, *Girişimciliğin Finansmanında Melek Yatırım: Türkiye Üzerine Bir İnceleme*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Kırklareli 2019.

Tandoğan, Haluk, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri* Vedat Kitapçılık, 1.Cilt, 2008.

Tebliğ No: 2008-32/34.

Tetik, Nevzat - Kanat, Ersin, *21.Yüzyıl Girişimcileri için Melek Sermayenin Modern Finansal Teknikler İçerisindeki Yeri ve Önemi*, Innovation Policies of Turkey in The Process of Joining Euand a Comparative Analysis (Procedia VI International Congress on Entrepreneurship 2014) s. 268, <https://paperzz.com/doc/5036372/ice2014kongre-kitab%C4%B1---international-congress-on-entrepr...>, Erişim Tarihi:11.09.2024.

The British Private Equity and Venture Capital Association, *A Guide to Venture Capital Term Sheets*, 2007, https://www.bvca.co.uk/Portals/0/library/Files/StandardIndustryDocuments/Guide_to_VC_Termsheets.pdf, Erişim Tarihi: 14.09.2024.

The EBAN Law and IP Working Committee, *Introduction to Shareholder's Agreements*, 2018, <https://www.eban.org/wp-content/uploads/2018/11/Shareholder-Agreement-Guidelines.pdf>, Erişim Tarihi: 15.09.2024.

Uçar, Gözde, “Risk Sermayesi ve Meslek Sermaye Finansman Yönetiminin Girişimciliğin Finansmanı Açısından Değerlendirilmesi” *İşletme Bilimi Dergisi*, C.8, S.1.

Uçkun, Nurullah, “KOBİ’lerin Finansal Sorunlarına Melek Sermaye Çare Olabilir mi?” *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (2009) 41.

Ulutürk Cinbaş, Sinem, “Türkiye’deki Akredite Melek Yatırımcı Ağlarının Gelişiminin ve Karakteristik Özelliklerinin Analizi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, (2017) 1(1).

Uluyol, Osman “Girişimcilikte Alternatif Bir Finansman Modeli Olarak Melek Finansman Yöntemi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, C.3, S.2.

Uslu, Batu - Guliyeva, Nigar, *Start-up Hukukunda Gizlilik Sözleşmelerinin Önemi*, <https://kilinclaw.com.tr/start-up-hukukunda-gizlilik-sozlesmeleri/#:~:text=Zira%20gizlilik%20s%C3%B6zleşme%20imzalanmas%C4%B1%20y%C3%BCt%C3%BCt%C3%BClen,ederek%20bu%20bilgilerin%20korunmas%C4%B1n%C4%B1%20sa%C4%9Flamaktadır.>, Erişim Tarihi: 13.09.2024.

Uzunkaya, Sudenaz, “Türkiye’deki Akredite Melek Yatırım Ağları”, StartupCentrum, 8 Ocak 2022, <https://media.startupcentrum.com/tr/turkiyedeki-akredite-melek-yatirim-aglari/>, Erişim Tarihi: 12.09.2024.

Yanık, Seren Deniz, “Girişim Şirketlerinin Sermaye İhtiyaçlarını Karşılama için Kullandıkları Fon Mekanizmaları”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 2.

Yeniocak, Umut, *Sözleşme Hazırlama ve İnceleme Rehberi*, Seçkin Yayınevi, 2014.

Zevkliler, Aydın - Gökyayla, K. Emre, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 15.Bası, 2015.

<https://www.trangels.com/>; <https://abanangels.org/>; <https://www.eban.org/>, Erişim Tarihi: 28.09.2024.

MOBBİNG İLE MÜCADELEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU¹

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW IN PREVENTING MOBBING

Yusuf Erdem TUNÇ² – Oğuzhan ASLANTÜRK³

ÖZET

Mobbing bireyin fizyolojisini, psikolojisini ve davranışlarını derinden etkiler ve bu etkiler aileye, topluma ve örgüte sıçrayabilir. Ancak mobbing Türk Hukuku'nda sınırlı ve dolaylı olarak yer bulmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı; mobbingin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu ortaya koymak ve mobbingi 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çerçevesinde incelemektir. Çalışmada işverenin yükümlülükleri ve çalışanın hak ve sorumlulukları ile mobbing ilişkisi incelenmiştir. Genel olarak, mobbinge yönelik önlemlerin iş sağlığı ve güvenliği departmanında başlaması gerektiği ortaya konmakta ve iş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamında mobbing ile mücadele yolları ele alınmaktadır. Nihai olarak mobbingle etkin mücadele için bütüncül bir hukuki çerçeveye, önleyici ve onarıcı sosyal politikalara, farkındalık artırma çalışmalarına ve kurumsal destek mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının mobbingi de kapsayacak şekilde güncellenmesi, işverenlerin yükümlülüklerinin artırılması, çalışanların haklarının güçlendirilmesi ve etkin yaptırımların uygulanması önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, İşyerinde Zorbalık, Psikososyal Riskler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

1 Araştırma Makalesi
Makale gönderim tarihi: 16.10.2024
Makale kabul tarihi: 27.12.2024

2 Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi,
E-posta: yusuferdemtunc@ktu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0854-4155

3 Doç Dr., Aksaray Üniversitesi
E-posta: oguzhanaslanturk@aksaray.edu.tr
ORCID: 0000-0001-9789-7202

ABSTRACT

Mobbing has a profound impact on an individual's physiology, psychology, and behavior, with effects that can extend to their families, society, and organizations. Despite its significant consequences, mobbing is only addressed in a limited and indirect manner in Turkish Law. This study aims to demonstrate that mobbing is a critical occupational health and safety issue, examining it within the framework of the "Occupational Health and Safety Law" numbered 6331. The study investigates the relationship between employers' obligations and employees' rights and responsibilities concerning mobbing. It emphasizes that efforts to combat mobbing should begin in the occupational health and safety department and strategies for combating it within this legal framework are presented. Ultimately, effective combat against mobbing requires a comprehensive legal framework, preventive and restorative social policies, awareness-raising efforts, and institutional support mechanisms. Specifically, it is essential to amend occupational health and safety laws to explicitly address mobbing, expand employer responsibilities, strengthen employee rights, and implement effective sanctions.

Keywords: *Mobbing, Psychological Violence, Workplace Bullying, Psychosocial Risks, Occupational Health and Safety Law*

GİRİŞ

İşyeri sadece üretim faktörlerinin bir araya geldiği birimler değildir. Çalışanları bütün fizyolojik ve psikolojik yönleriyle bir araya getirir. Bunun sonucu olarak, her iletişim sürecinin parçası olan çatışma ortaya çıkabilir. Mobbing olgusu da işyeri kaynaklı veya bağlantılı bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir. Mobbingin çalışma yaşamını içeren ilk kullanımı “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu bir raporda Heinz Leymann tarafından yapılmıştır.⁴ Leymann’a göre; “Çalışma hayatında mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde yönlendirilen, mobbing nedeniyle çaresiz ve savunmasız bir pozisyona itilen ve mobbingi sürdürerek orada tutulan düşmanca ve etik olmayan iletişimi içerir” ve söz konusu davranışların mobbing olarak nitelendirilebilmesi için haftada en az bir kez olmak üzere altı aydan fazla süre ile bir veya daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Mobbing ayırım gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkması mümkün olan eylemler dizisidir. Öyle ki Avrupa’da mobbing fiziksel şiddetten daha fazla görülmektedir.⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün araştırmasına göre dünya çapında çalışanların %23’ü mobbinge maruz kalmaktadır.⁶ Yapılan bir meta analize göre farklı ülkelerde mobbinge karşı karşıya kalan çalışan sayısı %15 tahmin edilmiştir.⁷ Ülke bazında İngiltere’de çalışanların %53’ü mobbinge maruz kalırken %78’i bu davranışa tanık olmuş, Finlandiya’da çalışan nüfusun %15’i, Hollanda’da %14’ü, Fransa’da %10’u mobbinge uğrarken Avrupa Birliği ortalaması %9 olarak gerçekleşmiştir.⁸ Türkiye’de ise “ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi” verilerine göre merkezin kurulduğu 2011 yılından beri sürekli olarak mobbing kaynaklı başvuru miktarı artmaktadır. 2016 yılında bu sayı 12.877 olarak gerçekleşmiştir.⁹ Tüm bu rakamlar göz önünde bulundurulduğunda mobbingin toplumun geniş kesimlerini etkileyen ve önlem alınması gereken bir olgu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Mobbing çalışan herkesi etkileyebilecek bir gerçektir. Çalışanın bireysel özellikleri, örgüt kültürü ve çalışma ortamının özellikleri mobbingin başta gelen

4 Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996, s. 168.

5 Di Martino, Vittorio; Helge Hoel ve Cary L. Cooper, “Preventing Violence and Harassment in the Workplace”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2003, s. 45.

6 ILO, “Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey”, International Labour Organization; LR Foundation; GALLUP, Geneva, 2022, s. 19.

7 Nielsen, Morten Birkeland; Stig Berge Matthiesen ve Ståle Einarsen, “The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying: A Meta-Analysis”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, C. 83, S. 4, 2010.

8 Paoli, P. ve Damien Merllié, *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001, s. 28.

9 Türkiye İş Kurumu, “Mobbing Başvuru İstatistikleri”, <http://www.alo170.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 18.02.2019.

belirleyicileridir¹⁰. Bunlara ek olarak cinsiyet ile mobbing arasındaki ilişkiye ilişkin geniş bir literatür bulunmaktadır. Kimi çalışmalarda, cinsiyetin mağdur olmada anlamlı bir etkisinin olmadığı ifade edilirken¹¹ pek çok çalışma kadınların erkeklere oranla daha fazla oranda mobbinge maruz kaldığını ortaya koymaktadır.¹² Tüm bunlar değerlendirildiğinde, mobbing pek çok tarafı ve nedeni olan karmaşık bir olgudur. Mobbing mağduru için, aile ve toplum için ve işyerinin tamamı için ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Mobbing, başta mağdurun fizyolojisine, psikolojisine ve davranışlarına etki etmektedir.¹³ Bu kapsamda mobbing bireyin yaşam hakkına dahi saldıran bir psikolojik şiddettir.

Psikososyal bir varlık olarak birey mobbingin etkilerini ailesine yansıtabilmektedir. Mobbing; saplantı, genel iletişim eksikliği ve mobbingin hayatın odak noktasına gelmesi gibi sonuçlar doğurabilecektir.¹⁴ Öyle ki, mobbing boşanmalara dahi sebep olabilmektedir.¹⁵ Mobbingin olumsuz etkileri Fromm'un¹⁶ deyiimiyle *toplumun ruhsal bir temsilcisi* olan aileden topluma sıçrayabilecektir.

Toplumsal gerçekliğin dolaysız ifadeleri¹⁷ olarak örgütler mobbing davranışlarının birey ve aileye olan etkilerinden doğrudan etkilenebileceklerdir. Mobbing mağduru; iş doyumunu, motivasyonunu, örgütsel adalete olan güvenini azaltabilecek, bunun sonucunda verimlilik, işin niteliği ve işin niceliği azalabilecek, hastalık izinleri ve devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işverene zarar verici davranışlar

10 Leymann, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996; Baillien, Elfi; Inge Neyens ve Hans de Witte ve Nele de Cuyper, "A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, C. 19, S. 1, 2009.

11 Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dündar, "İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 37, S. 2, 2008, s. 119; Wang, Mei-Ling ve Yi-Hua Hsieh, "Do Gender Differences Matter to Workplace Bullying?", *Work*, C. 53, S. 3, 2015.

12 ILO, "Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey", International Labour Organization; LR Foundation; GALLUP, Geneva, 2022, s. 19; Zapf, Dieter, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, C. 201/2, 1999, s. 73; Vartia-Vaananen, Maarit, "Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland", *JILPT*, C. 12, 2013, s. 17; Yıldırım, Fatih ve Oğuzhan Ekici, *Mobbing: Nedenleri, Aktörleri ve Etkileri*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 101.

13 Cassitto, Maria Grazia ve R. Gilioli, "Emerging Aspects of Occupational Stress", *Medical Law*, C. 94, S. 1, 2003.

14 Duffy, Maureen ve Len Sperry, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", *The Family Journal*, C. 15, S. 4, 2007, s. 401.

15 Tınaz, Pınar, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 10, 2006, s. 57.

16 Fromm, Erich, *Sağlıklı Toplum*, Payel Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1990, s. 96.

17 Gurvitch ve Georges, *Sociology of Law-(1947)*, Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. Londra, 1947, s. 34.

artabilecektir.¹⁸ Üstüne üstlük bu sonuçlar sadece mağdurda değil izleyicilerde de ortaya çıkabilecektir.

Mobbing birçok çalışmaya konu olmuş ve hakkında birçok kavramsallaşma geliştirilmiş olmakla birlikte mobbing ile ilgili olarak Türk Hukuku'nda doğrudan düzenlemeler sınırlı kalmış ve tanımlanması uzun süre Yargıtay kararlarına bırakılmıştır. Bu kapsamda Türk Hukuku'nda; 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK)¹⁹, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)²⁰ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)²¹, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK)²² ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'ndaki (TCK)²³ ve çalışmamızla ilgili olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)²⁴ düzenlemeler yer almaktadır. Bu çalışmada ise mobbing kavramı çok yönlü bir şekilde ele alınarak İSGK'deki tezahürü incelenmiştir.

1. POZİTİF HUKUK METİNLERİNDE MOBBİNG

John Locke insanların yaşam hakkı, özgürlük ve mülkiyet hakkı olmak üzere üç doğal hakkı olduğunu kabul eder.²⁵ Bu kapsamda mobbingin yaşam hakkına saldıran davranışlar bütünü olduğu söylenebilecektir. Nitekim literatürde mobbing sağlığa etkileri çokça incelenen alanlardandır. Mobbing davranışının fark edilmesindeki zorluk, mağdurun bu davranışlara daha uzun süre maruz kalmasına sebep olabilir ve davranışların olumsuz sonuçlarını artırabilir. Bu bağlamda mobbing ulusal ve uluslararası düzeyde pek çok düzenlemeye konu olmuştur. Mobbingin ilk kez yasal nitelik kazanması ise 1993 yılında İsveç'te yürürlüğe giren “*İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi Kanunu*” ile olmuştur²⁶. Ardından 2000 yılında Finlandiya “İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı” yasasında fiziksel şiddete ek olarak mobbinge de yer vermiştir. İlerleyen yıllarda Almanya, Fransa, Hollanda ve Danimarka gibi pek çok Avrupa ülkesi mobbingi suç olarak kabul etmiştir. Uluslararası düzeyde ise Birleşmiş Milletler (BM), ILO, Avrupa Konseyi belgelerinde ve Avrupa Birliği (AB) mevzuatında mobbing konusu düzenlenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde uluslararası

18 Altuntaş, Ceren, “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, C. 18, S. 5, 2010, s. 2996; Hoel, Helge ve Cary L. Cooper, “Destructive Conflict and Bullying at Work”, *British Occupational Health Research Foundation*, 2000, s. 24; Özten, Ezgi ve Fatma Umur Beşpınar, “Türkiye'deki Beyaz Yakalıların Ayrımcılığa Dayalı Mobbing Deneyimleri Mücadele Yolları ve Öneriler”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, C. 21, S. 2, 2018, s. 219.

19 R.G. Tarih-Sayı: 10/06/2003-25134

20 R.G. Tarih-Sayı: 20/04/2016-29690

21 R.G. Tarih-Sayı: 4/2/2011-27836

22 R.G. Tarih-Sayı: 8/12/2001-24607

23 R.G. Tarih-Sayı: 12/10/2004-25611

24 R.G. Tarih-Sayı: 30/6/2012-28339

25 Locke, John, *Second Treatise of Government*, Hackett Publishing Company, Indianapolis, 1980.

26 Vogel, Laurent, “Psychological Harassment at Work and the Law: Wanted: an Integrated Whole-Workforce Approach in Workplace Health Policy”, ILO; Trade Union Technical Bureau, 2002, s. 22.

belgeler, kimi yabancı ülke örnekleri ve Türk pozitif hukukundaki düzenlemeler özet bir şekilde değerlendirilecektir.

Türk Hukuku'nda Anayasa, İŞK, TİHEKK, TBK, TMK, TCK ve İSGK'de mobbing ile ilişkilendirilebilecek düzenlemeler bulunmaktadır. Anayasa'da doğrudan mobbing kavramına yer verilmese de mobbing olgusuyla ilişkilendirilebilecek çok sayıda düzenleme bulunmaktadır.²⁷ Anayasa'nın başlangıç kısmında maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı, m.5'te de bu hakkın korunması geliştirilmesine yönelik devletin sorumluluğu, m.12'de herkesin temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu, m.15'te ise maddi ve manevi varlığın korunması ve düşünce ve kanaat hürriyeti güvencesi, m.19'da kişi hürriyeti ve güvenliği, m.20'de özel hayata saygı, m.22'de haberleşme hürriyeti, m.24 ve 25'te vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyeti koruma altına alınmıştır. Doğrudan çalışma hayatıyla ilgili ise m.48'de çalışma ve sözleşme hürriyeti, m.49'da ki çalışma hak ve ödevi, m.50'de ki kişinin yaş, cinsiyet ve gücüne uygun işlerde çalıştırılması ve çalışma şartları bakımından korunması düzenlenmiştir.

TBK işyerinde psikolojik taciz kavramına yer vermesi ve işverene sorumluluklar yüklemesi sebebiyle önem taşımaktadır. TBK'nun işçinin kişiliğinin korunması başlıklı m.417/1 ile işverenin koruma ve gözetme borcu düzenlenmiş olup işçinin fiziksel sağlığına ek olarak psikolojik sağlığının da korunmasını içermektedir.²⁸ Bu noktada TBK m.417/2 ile işverene gerekli her türlü önlemi alma sorumluluğu yüklenmiş olup işverenin çalışanların mobbing de dahil olmak üzere karşılaşabileceği iş sağlığı ve güvenliği (İSG) risklerine karşı korunması için her türlü önlemi alma sorumluluğu bulunmaktadır.

TMK'nda dolaylı olarak mobbinge ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerin başında bütün hakların kullanılması ve borçların ifasında geçerli olan dürüstlük ilkesi yer almaktadır. TMK m.2'ye göre; *"herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır."* Dürüstlük ilkesi iş ilişkisi dahil olmak üzere tüm hukuki ilişkilerde uygulama alanı bulan bir ilkedir.²⁹

TCK'nda temel hak ve özgürlüklerin korunması ile ayrımcılığın önlenmesine yönelik olarak kusurlu sorumluluk temelinde cezalar öngörülmüştür. Ancak mobbing,

27 Demir, Şamil, "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi", *Ankara Barosu Dergisi*, C. 67, S. 2, 2009; Doğanç, Doğa Ekrem ve Recep Çakrak, "Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikoloji Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü", *Kara Tahta*, S. 6, 2016.

28 Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014; Çelik, Nuri, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2023, s. 372; Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2021, s. 415; Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, Beta Basım Yayım, Ankara, 2022, s. 105; Sümer, Haluk Hadî, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 118.

29 Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014, s. 20.

özel olarak suç niteliğinde düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, gerçekleştirilen bazı mobbing davranışlarının TCK kapsamında suç olarak değerlendirildiği durumlar mevcuttur. TCK m.96'da “eziyet suçu” düzenlenmiştir. Eziyet davranışı sadece vücudun maddi bütünlüğüyle sınırlı olmayıp ruh sağlığını da kapsamaktadır.³⁰ TCK'nda mobbing ile ilişkilendirilebilecek bir diğer suç da m.117'de düzenlenen “iş ve çalışma hürriyetinin ihlali” suçudur. Bu düzenlemelere ek olarak TCK m.122'de “eşitsizlik ve ayrımcılık” durumları ve m.123'te “huzur ve sükûnun bozulması” durumları düzenlenmiştir. Buna ek olarak TCK m.125'te mobbing davranışı olarak nitelendirilebilecek davranışlardan “hakaret” düzenlenmiştir.

İŞK'nda mobbinge ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmasa da mobbing ile ilişkilendirilebilecek pek çok düzenleme bulunmaktadır. İŞK'nda eşitlik ilkesi başlıklı m.5'te ayrımcılık yasağına yer verilmiştir. Buna ek olarak İŞK m.24/2/b'de işçinin haklı nedenle fesih yapabileceği durumlar sınırlı olmayacak şekilde düzenlenmiştir. İŞK m.25'te ise işçinin işverene karşı gerçekleştirdiği mobbing davranışına karşı işvereni koruyan hükümlere yer verilmiştir.

TİHEKK işyerinde yıldırma ve taciz gibi mobbing ile ilişkili kavramları içeren düzenlemeler getirmiştir. TİHEKK m.2/j'de taciz kavramı mobbingi de içine alacak şekilde tanımlanmıştır. Sözü edilen maddeye göre taciz; “psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı” ifade etmektedir. Maddenin lafzına göre bir davranışın taciz olarak nitelendirilebilmesi için TİHEK'nda sayılan ayrımcılık temellerinden birine dayanması gerekmektedir.³¹ Bunlar; “...cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş...”tır (TİHEKK, m.3/2). TİHEKK'nda mobbing ile ilişkili kavram olan işyerinde yıldırma da tanımlanmıştır. TİHEKK m.2/g'ye göre işyerinde yıldırma; “bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri” ifade etmektedir. Hükmün lafzından anlaşıldığı üzere işyerinde yıldırma davranışının ayrımcılık temelinde ve belli amaçları içerecek şekilde gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. Davranışın ayrımcılık temelinde gerçekleşmesi gerekliliği tüm mobbing davranışlarının yıldırma olarak nitelendirilmesini mümkün kılmamaktadır.

Tüm bu düzenlemeler değerlendirildiğinde uluslararası ve ulusal hukukta mobbing ile ilişkilendirilebilecek pek çok düzenleme yer alsa da mobbinge ilişkin doğrudan düzenlemelerin sınırlı olduğu söylenebilecektir. Türk hukukunda mobbingin, 2016 tarihli TİHEKK'na kadar Yargıtay kararlarına bırakılarak tanımlanması ve doğrudan mobbing ile ilgili yasal düzenlemelerin bulunmaması, mobbingin olumsuz sonuçları dikkate alındığında, önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

30 Soyaslan, Doğan, *Ceza Hukuku: Özel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 223.

31 Çelik vd. , *İş Hukuku Dersleri*, s. 374.

Nitekim kavramın sınırlarının çizilmesi büyük önem taşımaktadır.³² Ancak, uluslararası ve ulusal hukukta ayrımcılık ve eşitlik ile ilişkili düzenlemeler aracılığıyla mobbing mağduriyetlerinin azaltılabileceği söylenebilecektir. Bu bağlamda işveren işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işçiyi mobbinge karşı korumak ve mobbingden kaynaklı oluşan zararları tazmin etmek sorumluluğundadır. Ayrıca İŞK kapsamındaki işçi, tazminat hakkına ek olarak İŞK m.24/2/b hükmüne göre iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İŞK'ndaki şikayet usulleri izlendikten sonra gerekirse TİHEK'na başvurarak idari para cezası uygulanmasını isteyebilir. Son olarak TCK'nda öngörülen mobbing ile ilişkilendirilebilecek suçlardan birinin gerçekleşmesi durumunda suç duyurusunda bulunulabilir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA MOBBİNG

Çalışmak ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal tehlikeleri beraberinde getirmektedir. Hukuki düzenlemeler kamusal müeyyideler aracılığıyla söz konusu tehlikelerle başa çıkmak için etkili araçlardır. Sadece işverene değil işçiye ve devlete de sorumluluklar yüklemektedir. Sözleşme serbestisinin hakim olduğu bir dönemde yapılan Avrupa'nın ilk iş hukuku düzenlemelerinde psikolojik ve sosyal tehlikelerin yer alması³³ bu tehlikelere karşı önlem almanın gerekliliğini göstermektedir. Bu kapsamda İSG tehlikelerinin içkin olduğu mobbingin İSG kavramıyla olan ilişkisinin ortaya konulması yararlı olacaktır.

2.1. İSG Kavramı ve Mobbing ile İlişkisi

Fabrikadaki tehlikelerden ofisteki tehlikelere, ilk üretim araçlarının tehlikelerinden otomasyon ve robotların tehlikelerine, fiziksel tehlikelerden psikososyal tehlikelere kadar İSG'ye yönelik tedbirlerin alınması gerekmiştir. Bir başka deyişle İSG yenilenen koşullara göre sürekli değişim içindedir. İSG'nin ilk tanımları fizyolojik riskleri odak noktasına alsa da işin yapılması beraberinde psikolojik riskleri de getirmektedir. Bu kapsamda psikolojik riskleri de içeren ILO³⁴ tanımına göre İSG;

*“tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak”*tır.

32 Savaş, Fatma B. İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007, s. 132; Ünal, Canan, “Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi”, *Legal IHD.*, S. 37, 2013, s. 23; Talat Canbolat, “İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz” (Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, İstanbul, 19-21 Nisan), s. 83; Çelik vd. , İş Hukuku Dersleri, s. 373.

33 Hamilton, W. M. “Some Points in Industrial Hygiene”, *Public Health*, C. 22, 1908, s. 125.

34 ILO, “Encyclopaedia of Occupational Health and Safety”, <http://www.ilocus.org/documents/chpt16e.htm>, Erişim Tarihi: 24.07.2023.

Kısaca İSG işin yapılması sırasında çalışanın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek koşullara karşı çalışanların korunmasıdır.

Üretim sürecinde diğer faktörlerden farklı olarak emek, bireyin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu durum bireyin fizyolojik, psikolojik, ailesel ve toplumsal olmak üzere tüm yönleriyle korunmasını gerektirmektedir. Mobbing de bireyi bir bütün olarak etkileyebilen bir olgu olarak İSG'nin kapsamındadır. Bu doğrultuda mobbing kavramını ilk kez kullanan Leymann kavramlaştırmayı İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık (Occupational Safety and Health) adlı raporunda yapmıştır. Benzer şekilde 2012 yılında yayınlanan “*İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi*”nde de mobbing bir İSG sorunu olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla mobbingin çalışma sırasında karşılaşılan ve psikolojik ve fizyolojik etkilere sahip olan bir İSG sorunu olduğu söylenebilecektir.

İSG profesyonelleri yakın tarihe kadar fiziksel riskleri odak noktasına alarak süregelen bir çabayla bu risklerle başa çıkmaya çalışmaktaydı. Günümüzde ise fizyolojik ve psikososyal riskler bir arada ele alınmakta ve işçi bir bütün olarak korunmaya çalışılmaktadır. Bu noktada İSG profesyonellerinin risk değerlendirmesi yaklaşımı aracılığıyla mobbingi ortaya çıkmadan engellemek için gerekli bilgi ve yeteneklere sahip olduğu söylenebilecektir. Nitekim mobbing davranışları doğası gereği pek çok farklı şekilde ortaya çıkmakta, davranışların tespiti zor olmakta, davranışlar tekrara dayanmakta ve davranışların sonuçları uzun sürede ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple risklerin önceden belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması yararlı olabilecektir. Mobbing, İSG profesyonelleriyle birlikte insan kaynakları uzmanları, psikologlar ve danışmalar gibi pek çok farklı meslek gruplarının ilgi alanına girmekle birlikte İSG hukuki metinlerinde mobbingin psikososyal bir risk olarak değerlendirilmesi ve işverenin işçiyi yaşamının her yönüyle koruması sorumluluğu göz önünde bulundurulduğunda mobbinge yönelik önlemlerin İSG departmanında başlaması yerinde olacaktır.

Mobbing anksiyete, uyku bozukluğu, konsantrasyon kaybı, alkol ve ilaç alışkanlığı ve bellek sorunları gibi iş kazasıyla sonuçlanabilecek tehlikeleri de beraberinde getirmektedir.³⁵ Nitekim mobbinge uğrayan çalışan hem kendisine hem de diğer çalışanlara zarar verecek hatalar yapabilecektir. Buna ek olarak mobbingci ve mağdur arasındaki iletişim eksikliği iş süreçlerinde risk doğurabilecek, mobbinge uğrayan çalışan, işi sabote etmek suretiyle İSG risklerine sebep olabilecektir. Bu noktada mobbing ile başa çıkılarak iş kazası riski azaltılabilecektir.

Uluslararası metinlerde ve karşılaştırmalı hukukta mobbingin ele alınış şekilleri çeşitlilik göstermektedir. AB belgelerinde mobbinge yönelik çeşitli politikalar yer almakla birlikte, mobbingi doğrudan ele alan yasal düzenlemelere rastlanmamaktadır. Bunlardan “*İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler*

35 Namie, Gary, “Workplace Bullying: Escalated Incivility”, *Ivey Business Journal*, 2003, s. 3; Özler, Derya Ergun ve Nuray Mercan, *Yöneltilmiş ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör*; Detay Yayıncılık, Ankara, 2009, s. 111; Sevinçok, Levent, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, *Kara Tahta.*, S. 5, 2016, s. 11.

Alınmasına İlişkin 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi” mobbingi de kapsamına almakla birlikte temelde fizyolojik risklere yönelik düzenlemeler içermektedir. Buna ek olarak çalışma yaşamında eşitlik ve ayrımcılığa yönelik çok sayıda yönerge öngörülmüştür. Tüm bu düzenlemeler mobbingi İSG boyutuyla ele almamaktadır. ILO metinlerinden 155 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme” ve “161 sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”de mobbing bir İSG sorunu olarak hükme bağlanmıştır.

Yabancı ülke hukuklarında mobbing düzenlemelerinde yaklaşım farklılıkları bulunmaktadır. İskandinav ülkeleri, Kanada (federal), Amerika Birleşik Devletleri (ABD) (federal), Avustralya (federal) İSG kanunlarında mobbing hakkında düzenlemelere yer vermektedir. Kanada federal İSG yasasında (Canada Labour Code) ve Ontario ve Saskatchewan gibi eyaletlerin İSG yasalarında mobbing düzenlemeleri yapılmıştır. Avustralya federal hükümetinin İSG yasalarında doğrudan mobbinge yer verilmemiş olup Victoria eyaletinde bu konuda düzenleme yapılmıştır. İsveç ise mobbingin İSG sorunu olarak düzenlenmesi konusunda öncü ülkelerden olmuştur. Aynı şekilde Finlandiya ve Norveç de mobbingi İSG yasalarında düzenlemiştir.³⁶ Bu ülkelerin aksine Birleşik Krallık (Protection from Harassment Act), Fransa (Code du Travail), ve Polonya³⁷ mobbingi taciz olarak değerlendirmiştir.

3. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU’NDA MOBBİNG

Türk hukukunda mobbing, düzenlemenin kaynağına göre farklı tezahürlerde ele alınmıştır. Anayasa’da mobbing maddi ve manevi varlığın sürdürülmesi ve geliştirilmesine bir tehdit olarak ele alınırken, TBK’nda işçinin kişiliği ve sağlığı için bir tehdit olarak düzenlenmiştir. TCK’nda eziyet ve çalışma hürriyeti ihlali olarak yer alırken İŞK’nda eşitsizlik başlığı altında hükme bağlanmıştır. Son olarak mobbing TİHEKK’nda ayrımcılık suçu olarak yaptırıma bağlanmışken, İSGK’nda psikososyal bir risk olarak düzenlenmiştir.

İSGK özel kanun niteliğinde olup İSG’ye ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirmiş, işçi, işveren ve devlete çeşitli sorumluluklar yüklemiştir. Çalışma kapsamında, mobbingin etkileri göz önünde bulundurularak söz konusu yükümlülükler, çalışanların hakları ve yaptırımlar aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

3.1. İşverenin Yükümlülükleri

İSGK işverene İSG ile ilgili önemli ve ciddi yükümlülükler yüklemiştir. Bu durum Kanun’un ruhunda ve maddelerinde gözlemlenebilmektedir. İşverenin İSG’ye ilişkin yükümlülükleri genel yükümlülükler (İSGK, m.4) ve buna ilişkin hizmetler olarak düzenlenmiştir.

36 Harthill, Susan, “Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis”, *Hastings International and Comparative Law Review*, C. 34, S. 2, 2011.

37 Budnik, Monika, “Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective: Study of the Phenomenon in Poland and France”, *Aggression and Violent Behavior*, C. 52, 2020.

3.1.1. Gerekli Her Türlü Önlemleri Alma Yükümlülüğü

Mobbing davranışlarının tespitinin zor olması ve etkilerinin zaman içinde ortaya çıkması³⁸ konuya ilişkin önlemlerin önceden ve tam anlamıyla alınmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda işveren, “*mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar*” (İSGK, m.4/1/a). Bu düzenlemeyle işveren, çalışanın İSG’sini sağlamak üzere her türlü önlemleri alma borcu altına girmektedir. Öyle ki işveren, mevzuatta yer alanlarla yetinemez, ayrıca bilim ve teknolojinin gerekli kıldığı diğer İSG önlemleri de almalıdır.³⁹ Bu durum işverenin İSG önlemlerini alma sorumluluğunun sürekli genişlediği anlamına gelmektedir.⁴⁰ Üstelik sorumluluğunun kapsamına teknik ve malzeme güncellemelerine ek olarak çalışanların psikolojik sağlığını korumaya yönelik soyut önlemler de girecektir.

İSGK m.4 kapsamında işverenin mobbing mağdurunu rahatsız edici davranışlardan korumak adına her türlü önlemleri alması gerekir.⁴¹ Bu kapsamda işverenin bilgisi, deneyimi ve ekonomik durumu gibi özellikleri göz önüne alınmadan ideal bir işveren gibi davranması gerekmektedir.⁴² Bu durum işverenin bilimsel ve teknik gelişmeleri takip etmesini ve aktif bir şekilde işyerinde uygulamasını gerektirmektedir. Bu sebeple işverenlerin uzman kişi ve kuruluşlardan yardım almasında yarar bulunmaktadır. Ancak yardım alması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır (İSGK, m.4/2/3).

İşverenin her türlü önlemleri alma borcu yargıtay kararlarıyla objektifleştirilmiş bir borç olup işverenin kusursuz sorumluluğu göz önünde bulundurulduğunda sınırlardan muaftır. Bu durum işverenin sürekli bir şekilde daha iyisini hedeflemesini, mevcudu takip etmesini ve sürekli iyileştirme yapmasını gerekli kılmaktadır.

3.1.2. İSG Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetleme Yükümlülüğü

İşverenin gerekli her türlü önlemleri alması yeterli değildir; aynı zamanda bu önlemlere “*...uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar*” (İSGK, m.4/1/b). Sözü edilen denetleme yükümlülüğü ve önlemlerin sürekli geliştirilmesi yükümlülüğü, mobbing davranışlarının önlenmesi noktasında elzem olup, ayrıca işverenin bu davranışlar gerçekleştiğindeki sonuçlardan kaynaklı sorumluluğunu azaltacak veya ortadan kaldıracaktır. Buna rağmen gerekli önlemlere

38 Akef, Ömer, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre İş Kazası Sayılan Hâller ve İş Kazasının Bildirilmesi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s. 62.

39 10. HD., E. 2021/4706 K. 2021/11083, 10. HD., E. 2020/7886 K. 2021/2444, 21. HD., E. 2016/14020 K. 2018/4518

40 Kalkış, İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Dora Yayınları, Bursa, 2014, s. 85.

41 Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, s. 94; Demir, *Mobbing Olgusunun...*, s. 141.

42 Sevimli, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1, 2013, s. 130.

uymayan çalışanlar çeşitli cezalandırma mekanizmaları ile cezalandırılmalı ve aynı davranışların devamı durumunda İSG'yi daha fazla tehlikeye atmamak adına iş sözleşmeleri sona erdirilmelidir.⁴³ Nitekim İŞK m.18'e göre işçinin İSG'ni bozan davranışlarda bulunması veya bu davranışların tekrarı tedirginliği yaratması geçerli nedenle fesih sebebiyken bu davranışları kendisi uyarıldığı halde yapmaya devam etmesi İŞK m.25'e göre derhal fesih sebebi oluşturabilecektir.

Denetim yükümlülüğü devletin yükümlülüklerinden olmakla birlikte mikro düzeyde işverenlere de yüklenmiştir. İşveren kontrol ve denetim yükümlülüklerini başkasına devredemeyecektir.⁴⁴ Bu sorumluluk kapsamında işveren incelemeler yapabilir, anketler ve mülakatlar düzenleyebilir. Böylelikle mobbing davranışının düzeyi ve belirleyicileri hakkında bilgi sahibi olunabilecektir. Nitekim mobbingin etken teşhisi potansiyel kurbanları bekleyen acılardan kurtarabilecektir.⁴⁵ Ancak mobbingin gizli ilerlemesi ve etkilerini gecikmeli olarak göstermesi tespitini zorlaştırmaktadır. Bu sebeple işverenin her türlü önlemi alma borcu kapsamında mobbingin tespiti ve değerlendirmesi konusunda uzmanlaşmış kişileri istihdam etmesi veya onlardan hizmet alması gerekmektedir.

Mobbing denetimi mobbinge ilişkin önlemlerin yerine getirilip getirilmediğine yönelik olabileceği gibi mobbing riskine yönelik de olabilecektir. Risk değerlendirmesi raporundan yararlanılarak risk alanları belirlenip mobbing davranışlarının öncülleri gözlemlenebilecektir. Böylelikle bireysel, örgütsel ve çevresel öncüller göz önünde bulundurularak mobbing davranışı ortaya çıkmadan önlem alınabilecektir.

3.1.3. İSG Konusunda Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

Mobbingin tarafları mobbing davranışının varlığı ve sonuçlarının farkında olmayabilmektedirler.⁴⁶ Mobbing farkındalığı, mağdurların olguyu anlamaları ve başa çıkmalarını; failerin davranışlarının sonuçlarını anlamalarını, yöneticilerin de mobbingi ortaya çıkmadan engellemelerini sağlayabilecektir. İşverenin eğitim verme ve işçileri bilgilendirme yükümlülüğü İSGK m.4 ve "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (ÇİSGEYÖN)'te ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. ÇİSGEYÖN m.5'e göre işverenin sorumlulukları; eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasını sağlamak, gerekli araç ve gereçleri temin etmek, çalışanların eğitime katılmalarını sağlamak ve katılım belgesi düzenlemesini sağlamaktır.

43 Hekimler, Alpay, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri", *Tekirdağ S.M.M.M Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1, 2012, s. 14.

44 Limon, Aslı, "Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C. 0, S. 1, 2012, s. 222.

45 Szigety, Tünde, "Early Predictors of Workplace Mobbing", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, C. 33, 2012, s. 421.

46 Leymann, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996.

İşveren verilen eğitimin maliyetlerini çalışanlara yansıtamayacağı gibi eğitimde geçen süreler çalışılmış gibi sayılacaktır (İSGK, m.17). İşverenin söz konusu hizmeti dışarıdan temin etme yoluna gitmesi yükümlülüklerini ortadan kaldırmayacaktır (İSGK, m.4/2). Eğitim verilmesi sorumluluğu ortadan kaldırmayacak olup “...verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak...” tekrarlanmalıdır (ÇİSGEYÖN, m.6/4).

Mobbing eğitimleri mobbing davranışlarını azaltmaktadır.⁴⁷ Mağdur ve faile ek olarak izleyicilere de olumlu etki de bulunmaktadır.⁴⁸ Verilecek mobbing eğitimleri tarafların hangi davranışların mobbing olarak değerlendirildiği hakkında bilgi sahibi olmasını, mağdurun psikolojik dayanıklılığının artırılmasını, örgütsel iyiliğin geliştirilmesini ve hukuki hakların bilinmesini sağlayabilecektir. Bu noktada eğitimin, mağdur olma riski yüksek gruplar başta olmak üzere tüm sosyal tarafları kapsamaması ve eğitimin başarısının takip edilmesi gerekmektedir. Nitekim “...süregelen kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri, tedbir alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.”⁴⁹

3.1.4. İSG Konusunda Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması Yükümlülüğü

Mobbingin bireye etkileri çalışanın mobbingle tek başına başa çıkmasını zorlaştırmaktadır. Ancak mobbing mağdurları genel olarak bu sorunla tek başına başa çıkma eğilimindedirler.⁵⁰ Bu noktada işverene pek çok sorumluluk düşmektedir. Bunlardan çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü (İSGK, m.18) *mağdurun* bu konuda görüşlerini işverene ulaştırmasını mümkün kılmaktadır. İşveren sorumluluğunu bizzat veya destek elemanları aracılığıyla sürdürebileceği gibi işyeri sendika temsilcileri ve 50 ve daha fazla çalışmanı bulanan işyerlerinde çalışan temsilcisi aracılığıyla yerine getirebilecektir (İSGK, m.20). Öyle ki “*çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir*” (İSGK, m.20/3). Bu kişilerin görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hakları kısıtlanamayacaktır (İSGK, m.20/4).

47 Cotton, Peter ve Peter M. Hart, “Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research”, *Australian Psychologist*, C. 38, S. 2, 2003; Karakaş, Sibel Asi ve Ayşe Okanlı, “The Effect of Assertiveness Training on the Mobbing That Nurses Experience”, *Workplace Health & Safety*, C. 63, S. 10, 2015.

48 Keashly, Loreleigh; Honey Minkowitz ve Branda L. Nowell, “Resolution and Workplace Bullying”, *Bullying and Harassment in the Workplace* (Ed.: Ståle Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), CRC Press, 3. Baskı, Boca Raton, 2020, s. 352.

49 Y. 21. HD. 13.11.2014, 2014/22264 E, 2014/23786 K

50 Zapf, Dieter ve Ståle Einarsen, “Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators”, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (Ed.: Ståle Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), Taylor & Francis, London, 2003, s. 180.

İşyerindeki iletişim sorunlarının işçi başı 4 bin-6 bin dolar ya da yıllık 1.2 trilyon dolar zarara sebep olduğu tahmin edilmektedir.⁵¹ Mobbing mağdurlarına sunulacak iletişim kapıları bu maliyetin azaltılmasının yanında mağdurların yalnızlık, dışlanmışlık ve ümitsizlik duygularını da azaltılabilecektir. Her ne kadar idari para cezaları (İSGK, m.26/1/h, ı) ile söz konusu iletişim süreci korunuyor olsa da mobbingin kanıtlanmasındaki zorluklar, temsilcilerin bilgi eksiklikleri ve süreçteki yavaşlıklar gibi etmenler iletişimin etkisini azaltılabilecektir. Bu noktada işverenin iletişim süreçlerine yetkin kişileri getirmesi, istek, şikayet ve görüşlerin hızlı bir şekilde çözüme ulaştırılması, çalışan temsilcilerine görevleriyle ilgili öğrendikleri hususları gizli tutması sorumluluğunun getirilmesi ve idari para cezalarının artırılması yerinde olacaktır.

3.1.5. İşverenin İSG Konusunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İş kazaları ve işe bağlı sağlık sorunları büyük oranda önlenabilir niteliktedir.⁵² Risk değerlendirmesi risklerin tehlikeye dönüşmesini engellemek için ilk basamak olarak önem arz etmektedir. Mobbing tehlikesi ortaya çıkmadan yapılacak mobbing riskini de içine alan bir psikososyal risk değerlendirmesi yapılması mobbing kaynaklı maliyetleri azaltılabilecektir.⁵³ Nitekim işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında her türlü İSG önlemini alma borcu fiziksel ve maddi risklerden ibaret olmayıp işçinin kişiliğini yönelik riskleri de içermektedir.

Türk İş Hukuku'nda risk değerlendirmesine ilişkin düzenlemeler İSGK m.10'da ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" (RISKYÖN)'nde düzenlenmiştir. RISKYÖN m.4/1/f'ye göre risk değerlendirmesi; "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerde kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin karşılaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları" ifade etmektedir. Bu kapsamda "İşveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır" (RISKYÖN, m.5/1; İSGK, m.10).

51 Grammarly, "2024 State of Business Communication", Grammarly, 2024; Grossman, David, "The Cost of Poor Communications", The Holmes Report, 2011.

52 Worknest, "Revealed: The Common Root Causes Behind 'Wholly Avoidable' Workplace Accidents", Worknest, 2022; ILO, "Safety in Numbers: Pointers for a Global Safety Culture at Work", International Labour Organization, Geneva, 2003; ILO, "Investigation of Occupational Accidents and Diseases: A Practical Guide for Labour Inspectors", International Labour Organization, Geneva, 2015.

53 Caner Akın, Güfte ve Derya Çevik Taşdemir, "Kurumsal Psikososyal Risk Etmenleri İş Güvenliğini Nasıl Etkiler: Ampirik Bir Çalışma", İşletme Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 2, 2022, s. 1535; Sahan, Ceyda; Sibel Kiran ve Daniela Converso ve Yucel Demiral, "Emerging Need for a National Policy on Psychosocial Risk Assessment and Monitoring in a Developing Country: A Modified Delphi Study", *Journal of Basic and Clinical Health Sciences*, C. 5, S. 1, 2021, s. 60.

İşverenin risk değerlendirmesi yaparken göz önünde bulunduracağı ilkeler İSGK m.5'te düzenlenmiştir. Bu ilkeler mobbing açısından değerlendirilecek olursa; işveren mobbingi kaçınılması mümkün bir risk kaynağı olarak görmelidir (İSGK m.5/1/a). Bu sebeple mağduru korumak adına mobbingci ile mücadele etmelidir. Hatta mobbingcinin söz konusu davranışları gerçekleştirmesine olanak sağlayan etmenlerle (örgüt iklimi, çalışma ortamı, işyeri davranış kodları vb.) de mücadele edilmelidir (İSGK m.5/1/c). İşin kişilere uygun hale getirilmesi için çalışma şekillerini stres ve çatışma doğurmayacak şekilde düzenlemeli ve bu süreçte teknik gelişmelere uyum sağlamalıdır (İSGK m.5/1/ç). Bu kapsamda işveren, “teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek” yükümlülüğündedir (İSGK m.5/1/f). Söz konusu politikaların teknik gelişmelere uyumlu olmasını sağlamalıdır (İSGK m.5/1/d). Politikaların ve önlemlerin kişisel korumadan ziyade toplu korumayı sağlayacak nitelikte olması gerekmektedir (İSGK m.5/1/g). Bu durum mobbingi örgütün tamamında engelleyecek önlemler almayı gerektirmektedir. Ancak risk değerlendirmesi yaparken “belirli risklerden etkilenen çalışanların durumu” göz önünde bulundurulmalıdır (İSGK, m.10/1/a). Son olarak; çalışanlara uygun talimatlar verilmeli ve İSG önlemleri “işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır” (İSGK, m.5/1/ğ; m.10/3).

Türk İş Hukuku'nda psikososyal risk değerlendirmesinin aşamaları, yöntemleri ve ölçme-değerlendirmesine ilişkin düzenlemeler doğrudan bulunmamaktadır. Risk değerlendirmesinin aşamalarıysa RİSKYÖN m.7/1'de düzenlenmiş olup “... tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dökümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme...” aşamalarından oluşmaktadır. Cox vd.'ne göre;⁵⁴ iş analizi görüşmeleri, değerlendirme anketi, denetleme ve verilerin analizi ve yorumlanması aşamalarından oluşmaktadır. Bir başka deyişle tehlikeler maruziyetin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, çalışan ve kurum sağlığının ölçütlerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, mevcut destek sistemlerinin denetlenmesi, risk faktörlerinin belirlenmesi ve geri kalan risklere ilişkin önerilerde bulunma aşamalarından oluşmaktadır. Beck vd.,⁵⁵ ise risk değerlendirme ekibinin oluşturulması, iş analizlerinin yapılması, psikososyal etmenlerin uygun araçlarla ölçülmesi, psikososyal etmenlerin değerlendirilmesi, önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanması, önlemlerin etkinliğinin değerlendirilmesi ve yeniden değerlendirme aşamalarını önermiştir. Bu kapsamda, fiziksel tehlikelere yönelik risk değerlendirme aşamaları psikososyal risk olgusuna uyarlandığında aşamalar şu şekilde oluşabilecektir:

54 Cox, Tom, Amanda Griffiths ve Eusebio Rial-González, *Research on Work-Related Stress*, Luxembourg, 2000, s. 108.

55 Beck, David ve diğerleri, “Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis”, GDA-Arbeitsprogramm Psyche. 2022, s. 21–24 (Çeviri aracı kullanılarak çevrilmiştir).

- **1. Aşama:** Psikososyal risklerin belirlenmesi. Bu aşamada işyerlerini tehdit eden muhtemel psikososyal riskler anket, görüşme, iş analizi, iş değerlendirme ve performans raporları gibi kaynaklardan yararlanılarak belirlenmelidir.
- **2. Aşama:** Psikososyal risklerin değerlendirilmesi. 1. aşamada elde edilen veriler göz önünde bulundurularak psikososyal risklerin kaynakları, mağdurları, failleri ve izleyicileri belirlenmelidir. Bu noktada birey bazında değil tüm çalışanlar genelinde değerlendirme yapılmasında yarar bulunmaktadır.
- **3. Aşama:** Önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanması. Bu aşamada geliştirilen uygulamaların çoklu psikososyal riskleri kapsayacak, karmaşık olmayan ve mümkün olduğunca ölçülebilir nitelikte olmasında yarar bulunmaktadır.
- **4. Aşama:** Yeniden değerlendirme ve sürekli güncelleme. Mevcut ve yeni uygulamaların değerlendirildiği ve güncellendiği aşamadır. Bu aşamada çalışanlarla iletişim imkanlarının sürekli bir şekilde erişilebilir olduğundan emin olunmalıdır. Aksi durumda risk değerlemesi dönemsel bir kontrol sürecinden daha fazlası olamayacaktır.

Tüm bunlar değerlendirildiğinde psikososyal risklerin kendine özgü karakteri sürece farklı yaklaşılmasını gerektirmektedir.⁵⁶ Psikososyal risklerin bireylerin hem bedensel hem de ruhsal sağlığını tehdit ettiği, çalışanların işyerinde hayatlarının diğer sosyal alanlarından farklı bir ortamda bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, fiziksel tehlikelerle psikososyal tehlikelere ilişkin terminolojideki farklılıklar değerlendirilmelidir. Psikososyal tehlikelerin tespit edilmesinin zorluğu ve edinilen bilgilerin mükemmel bir şekilde veriye dönüştürülüp çözülmesinde karşılaşılan güçlükler de dikkate alınmalıdır. Pozitif hukuk yönünde ise bazı meslek ve işkollarında mobbingin daha fazla görüldüğü (servis, satış ve sağlık)⁵⁷ göz önünde bulundurularak psikolojik faktörleri de içerecek tehlike sınıflandırması düzenlenebilir. Bu sayede mesleğin ve işkolunun özelliklerine göre eğitimlerin, risk değerlendirmesinin ve denetimlerin daha sık yapılması sağlanabilir.

3.1.6. İSG Konusunda Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Çalışanın işe ve işin çalışana uygunluğu İSG risklerinin azaltılmasını sağlamaktadır. Riskler fiziksel ve ergonomik risklerle sınırlı olmayıp psikolojik riskleri de içermektedir. Bu bağlamda işverenin “*çalışanların işyerinde maruz*

56 Bruhn, Anders ve Kaj Frick, “Why It was so Difficult to Develop New Methods to Inspect Work Organization and Psychosocial Risks in Sweden”, *Safety Science*, C. 49, S. 4, 2011; Cox vd. , Research on...; Kılıç, İş Sağlığı..., s. 89.

57 Parent-Thirion, Agnès vd., *6th European Working Conditions Survey: Overview Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, s. 69.

kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi...” tutma sorumluluğu bulunmaktadır (İSGK, m.15/1/a).

Çalışanın işyerinde karşılaşabileceği riskler işe, işyerine, işverene, çalışana ve diğer çalışanlara göre çeşitlenebilmektedir. Bir başka deyişle riskler tüm yönleriyle bir bütündür. Sağlık gözetimi yükümlülüğü bu yönlerden sadece çalışana odaklanmaktadır. İşveren, çalışanların; iş girişlerinde, iş değişikliğinde, “*iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde*”, “*işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla*” sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar (İSGK, m.1/b). Sağlık gözetimi kapsamında gerçekleştirilecek muayenelerin, testlerin ve gözetimlerin çalışanın fiziksel yapısına ek olarak psikolojik yapısı, eğitimi, deneyimleri ve aile yapısı gibi değişkenleri de içermesinde yarar bulunmaktadır.

Sağlık gözetimi çalışma ortamı gözetiminin (risk değerlendirme, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, ilgili organizasyonlar, İSG kurulu ve İSG birimi) ayrılmaz bir parçasıdır.⁵⁸ İki işlevin sonuçları birleştirilerek ve birlikte değerlendirilerek mobbing riski azaltılabilecektir. Örneğin mobbing riskinin yüksek olduğu hizmet sektörü işyerlerinde çalışanın riskli gruplardan olup olmadığı (kadın, genç, yaşlı, engelli vb.), anksiyete, depresyon ve tükenmişlik testleri sonuçları ve mental durum muayenesi gibi sonuçlarına göre çalışma ortamının seçilmesi, gerekli eğitimlerin verilmesi ve muayene sıklığının belirlenmesi yararlı olabilecektir. Mobbing mağdurları ise, mobbing sebebiyle meydana gelen sağlık sorunları nedeniyle işten uzaklaştıklarında, işe dönüşlerinde talep etmeleri durumunda sağlık gözetimine tabi tutulmalıdır.

Sağlık gözetimi İSG risklerinin belirlenmesi ve bunlara yönelik önlemlerin alınmasını sağlayarak işverenin karşılaşabileceği maliyetlerin önceden önlenmesini sağlayabilecektir. Örneğin ağır kaldırırcan zorlanan işçiye güç artırıcı dış iskelet (exoskeleton) sağlanması, ışık hassasiyeti yaşayan çalışana işiğe duyarlı gözlük (fotokromik gözlük) verilmesi ve bel ağrısı yaşayan işçiye daha ergonomik sandalye temin edilmesi işçinin fiziksel İSG risklerinden korunabilmesini sağlayacak ve ortaya çıkabilecek maliyetlerin önüne geçecektir. Ancak mobbing mağduru çalışana sağlanabilecek destek, fiziksel araç, gereç ve donatılardan farklı nitelik göstermektedir. Bunlar psikolojik ve hukuki danışmanlık, mindfulness⁵⁹ uygulaması yüklü bir tablet

58 Atlı, Kadir ve diğerleri, “Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2010, s. 19.

59 Mindfulness; kişinin duyularını, düşüncelerini, bedensel durumlarını, bilincini ve çevresini olduğu gibi kabul ettiği zihinsel bir durumdur. Ruhsal sağlığı, bilişsel işlevler ve işyerindeki iyilik durumuna katkılar sağlayabilmektedir. (Baer, Ruth A. “Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review”, *Clinical Psychology: Science and Practice*, C. 10, S. 2, 2003; Hülsheger, Ute R.;Hugo J. E. M. Alberts ve Alina Feinholdt ve Jonas W. B. Lang, “Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction”, *The Journal of Applied Psychology*, C. 98, S. 2, 2013..

ve güvenli dijital günlük uygulaması vb. nitelikte olabilecektir. Bu noktada iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkacak maliyetler İSG risklerini azaltmaya yönelik uygulamaların maliyetlerinden ve sağlık gözetimi için yapılacak harcamalardan çok daha pahalıya mal olacaktır. Maliyetlerin çokluğu sebebiyle İSG önlemlerinden kaçınılamayacaktır.

3.1.7. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü

İş kazaları, işyerindeki bireylerin ötesine uzanarak, daha geniş toplulukları ve kamu güvenliğini etkileyen kritik bir halk sağlığı sorununa dönüşebilmektedir. Bir madende gerçekleşen iş kazası milyonlarca kişinin içme suyu kaynaklarına zarar verebilir veya radyoaktif maddelere karşı önlem almadan çalışmak ölümlere sebep olabilir. Bu kapsamda, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim ve kayıtlarının tutulması, tehlikelerin belirlenmesi, olayların tekrar etmesinin engellenmesi ve sonuçlarının giderilmesi adına önem taşımaktadır. Nitekim 2019 yılında Brezilya’da gerçekleşen maden faciası, iş kazası bildirimlerinin artmasına ve bu kazaları önlemek için yeni önlemler alınmasına yol açmış,⁶⁰ Marie Curie’nin ölümü ise radyasyonun tehlikeleri konusunda bilim dünyasında farkındalık yaratmıştır.

Türk hukukunda bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için “*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana...*” gelmesi ve bu kaza sonucunda ölüm veya vücut bütünlüğünün beden ve ruhen engelli hale gelmesi gerekmektedir (İSGK, m.3/1/g; Değişik ibare: 6462, 25.04.2013/m.1/84).⁶¹ Bu kapsamda bir olayın iş kazası kabul edilmesi olayın ruh ve beden sağlığına zarar vermesi gerekmektedir. Yargıtay kararlarındaki kişinin bedensel bütünlüğünün ruhi bütünlüğünü de kapsamına aldığı görüşü⁶² değerlendirildiğinde mobbing iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. Ancak iş kazalarının ani bir şekilde meydana gelmesi ve mobbingin sürekli eylemler bütünü olması mobbingin iş kazası olarak nitelendirilmesini zorlaştırmaktadır.⁶³ İş kazasının hukuki olarak açıklanmasının hem İSGK hem de “*5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*” (SSGSSK) açısından zor olması konuya ilişkin çok sayıda dava açılmasına ve yargı kararlarının istikrar göstermemesine yol açmaktadır.⁶⁴ Bu noktada çalışanın işverenin otoritesi altındayken yaşadığı kazayla sonuç arasında illiyet bağı bulunması gerekmektedir.

60 Da Costa Silva, Rita de Cássia; Maykon Anderson Pires de Novais ve Paola Zucchi, “Notifications of Work-Related Injuries and Diseases: An Observational Study on a Mining Disaster”, *BMC Health Services Research*, C. 23, S. 1, 2023.

61 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13/1/e’ye göre; “...e sigortalıyı hemen veya sonradan beden ve ruhen engelli hâle getiren olaydır”

62 HGK 26.04.1995, 11-122-430 21.12.1986 4/214-894

63 Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, s. 127.

64 Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2016, s. 215.

Meslek hastalığı; “*Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı*” ifade etmektedir (İSGK, m.3/1/1).⁶⁵ İSGK’na göre meslek hastalığının unsurları; kişi unsuru (işçi veya sigortalı değil tüm çalışanları kapsar) (İSGK, m.2), zarar unsuru (bedensel veya ruhsal engelliliğe yer verilmeyip sadece hastalık kavramına yer verilmiştir) (İSGK, m.3/1/1) ve illiyet bağı unsurudur (mesleki risklere maruziyet) (İSGK, m.3/1/1). Bu noktada meslek hastalığının geniş düzenlendiği ve SSGSSK’ndan farklı olarak tazmin değil riskin azaltılması amacını taşıdığı söylenebilecektir. Bu kapsamda mobbingin tekrar eden davranışlar sonucu en kısa 6 ay olmak üzere ortalama 15 ayda ortaya çıktığı ve ağır etkilerinin 29-46 ayda görüldüğü⁶⁶ göz önünde bulundurulduğunda meslek hastalığına sebebiyet verebileceği söylenebilecektir.⁶⁷ Kanaatimizce İSGK m.3/1/1 lafzında ifade edilen “mesleki riskler” mobbingi de içermektedir. Nitekim mobbing meslek ayırt etmeksizin karşılaşılan bir olgu olup çalışma hayatına içkindir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmesi bunlarla başa çıkmanın ilk aşamasını oluşturmaktadır. İşverenler, “*bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlarla ilgili raporları düzenler*” (İSGK, m.14/1/a). Ancak iş kazası ve meslek hastalıklarının bildiriminin sınırlı kaldığı söylenebilecektir.⁶⁸ Bu durumda mobbingin iş kazası olarak kabul edilmemesi ve meslek hastalığına sebep olabileceğinin düşünülmemesi, mobbingin zararlarının düzeyinin farkında olunmaması, idari prosedürlerden kaçınma isteği ve prosedürlerin bilinmemesi etkili olabilir. Bu kapsamda mobbinge ilişkin müstakil bir hukukun varlığı, açık prosedürlerin geliştirilmesi ve çalışanların mobbingi bildirmeye teşvik edilmesi yerinde olacaktır. Bildirme yükümlülüğü sayesinde elde edilen verilerle oluşturulacak bir veritabanı ülkenin tamamında mobbing olgusuna ilişkin içgörü kazanılmasını sağlayabilecektir.

3.1.8. İSG Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İSG organizasyonları iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak üzere düzenlenmiştir. İSG Kurulu, işin türü fark etmeksizin kurulan, ikili diyaloga dayalı, çok disiplinli ve kararları bağlayıcı organizasyonlardır (İSGK m.22/1, m.20/3; “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik*”

65 SSGSSK m.14/1’e göre; “...sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.”

66 Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996, s. 165.

67 Aynı Yönde: Erdoğan, Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, C. 22, S. 83, 2009, s. 334. Akgeyik, Tekin, Meltem Güngör Delen ve Şelale Uşen, Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 2013, s. 62. Palabıyık, B. Buğra, *Yargı Kararları Işığında Mobbing İspatı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023, s. 192. Aksi Yönde: Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, s. 127.

68 Dertli, Nail, “SGK İş Kazası İstatistikleri, Alternatif Veri Kaynakları ve Bilgi Açığı”, *Çalışma Ortamı*, S. 155, 2018, s. 4.

(İSGKYÖN), m.6/1). Kurul işveren tarafından kurulmakla birlikte çalışanların yararını gözetme amacındadır. İşverenler, kurul tarafından alınan İSG mevzuatına uygun kararları uygulamak zorundadır (İSGKYÖN, m.4/4). Ancak kurulun da kararları alırken işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurması gerekmektedir (İSGKYÖN, m.11/1). Bu noktada kurul, çalışanlarla işveren arasında bir köprü görevi görecektir.

Kurulun görevleri arasında sayılan İSG konusunda çalışanlara yol göstermek, inceleme, izleme ve uyarma, eğitim ve öğretim planlamak, yıllık rapor hazırlamak, *“teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak”* (İSGKYÖN, m.8) sorumlulukları mobbing ile ilişkilendirilebilecektir. Bu kapsamda, kurulda mobbing konusunda bilgili ve mağdurun içinde bulunduğu durumu kavrayabilecek üyelerin olması yerinde olacaktır. Bu sayede, mağdurun kurula veya işverene yaptığı başvurular karşılığını bulabilecek ve işyerinde mobbinge karşı gerekli önlemler alınabilecektir. İşverenin kurulun üyelerine ve yedeklerine eğitim verme sorumluluğu (İSGKYÖN, m.7) kapsamında, mobbinge ilişkin ulusal mevzuat, sıkça rastlanan mobbing yöntemleri ve nedenleri, iletişim teknikleri, meslek hastalıkları, o işyerine özel riskler ve mobbinge ilişkin risk değerlendirme konularında eğitim vermesi yararlı olacaktır.

Kurul, uzmanlık alanları, işveren tarafından sağlanan eğitimler, çalışanların talepleri ve görüşleri ile işyerinin ve işverenin koşulları gibi çeşitli faktörleri dikkate alarak İSG mevzuatına uygun öneriler geliştirmelidir. Mobbing ile mücadele kapsamında, İSG eğitim programlarına farkındalık modüllerinin eklenmesi, kurul bünyesinde mobbing şikâyetlerine yönelik özel bir mekanizma oluşturulması, işyerine özgü arabuluculuk sistemlerinin geliştirilmesi, mobbing önleme politikasının hazırlanması, mobbing olaylarının izlenmesi ve raporlanması, işyerinde mobbing mağdurlarına destek programlarının uygulanması, yöneticilere yönelik özel eğitimlerin planlanması ve iş birliği süreçlerinin etkinleştirilmesi gibi uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.

İSG Kurulu her ne kadar mobbingin önlenmesi adına önemli bir araç olabileceksede kurulun işleyişine ilişkin kimi olgular etkinliğini sınırlamaktadır. İSG Kurulu'nun sadece 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde kurulması (İSGKYÖN, m.4/1) kurulu kurmakla yükümlü işyeri sayısını azaltmaktadır. Nitekim sanayi ve hizmet sektöründe girişim başına çalışan ortalama çalışan sayısının 4,99⁶⁹ olduğu göz önünde bulundurulduğunda az sayıda işyerinde İSG Kurulu kurulması zorunluluğu bulunmaktadır. Buna ek olarak kurulun üyeleri esasında işverenin

69 50 ve daha fazla çalışanı olan işletmelere ilişkin güncel verilerin bulunmaması nedeniyle, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri temel alınmıştır. TÜİK, istatistiklerine göre, Türkiye’de toplam ücretli çalışan sayısı 24.930.726, toplam girişim sayısı ise 5.000.191 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler doğrultusunda, 2022 yılında Türkiye’de her bir girişime ortalama 4,99 çalışan düştüğü hesaplanmıştır (TÜİK, Yıllık Sanayi...).

çalışanları olduğu için iş güvencesi ihtiyacı bulunmaktadır. Nitekim kurul üyelerinin “...verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar” (İSGKYÖN, m.8/2). Ancak söz konusu düzenleme somut bir iş güvencesi sağlamamakta ve özel bir tazminat hükmü getirmemektedir. Benzer durum kurulun toplanma sıklığına ilişkin düzenlemede de yer almaktadır. Kurul yapılan işin tehlike sınıfına göre 1-3 ayda bir toplanmaktadır. Fakat kurulun toplanamaması durumuna ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde, İSG Kurulu’nun mobbinge mücadelede potansiyel olarak etkili bir araç olabileceği, ancak mevcut yasal düzenlemelerdeki sınırlamalar ve eksiklikler nedeniyle bu potansiyelin tam olarak kullanılmadığı görülmektedir; bu nedenle, kurulun etkinliğini artırmak için yasal düzenlemelerin gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir.

3.1.9. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSG Birimi), işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinden oluşmakta olup, İSG kapsamında gündelik işlerin yürütülmesi ve geleceğe yönelik planlamaların yapılmasının yanı sıra ilk yardım ve acil tedavi hizmetlerini de sağlamaktadır. Sayılan hizmetler işverenin gerekli niteliklere sahip çalışanlarınca görülebileceği gibi ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden de alınabilir. Hatta “...belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak...” işverence de yerine getirilebilir (İSGHYÖN, m.5/1). Bu kapsamda İSG Birimi her an ulaşılabılır durumdaki İSG uzmanlarını barındırmaktadır. Bunlardan işyeri hekimi İSG alanında uzmanlaşmış hekimlerken (İSGK, m.2), iş güvenliği uzmanı Bakanlıkça belgelendirilmiş çalışma yaşamını denetleyen müfettişler, mühendis, mimar veya teknik elemanlardır (İSGK, m.3/1). Her ikisi de işverene bağlı olarak çalışmaktadırlar. Bu durumda her ikisi de işçi⁷⁰ olarak nitelendirilebilse de işyeri hekiminin işyerinin yönetiminde görev aldığı durumlarda işveren vekili olarak nitelendirilmesi yerinde olacaktır.⁷¹ Bu durum İSG Birimi çalışanlarının görevlerini yerine getirirken bağımsızlığını tehlikeye atmaktadır. Her ne kadar İSGK değişik m.8/2’de tazminat hükmü yer alsın da fesih hakkında koruma diğer işçilerle aynı düzeyde olup birim çalışanlarının endişeden uzak bir şekilde çalışması için uygun şartları sağlamamaktadır.

İSG Birimi “işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere...” görevlidir. Bu kapsamda “...göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir” (İSGK, değişik m.8/2). Mobbinge de ilişkili olarak rehberlik, sağlık gözetimi, eğitim ve bilgilendirme planlaması, raporlar ve çalışma ortamının gözetimini yapar (İSGHYÖN,

70 Mollamahmutoglu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, 1401, 1405.

71 A.k. s. 1401; Akın, Levent, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 310.

m.13). Tüm bunlar değerlendirildiğinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığı belgelerine ilişkin sınav müfredatına mobbinge doğrudan ilişkilendirilebilecek konuların eklenmesi (dolaylı olarak ilişkilendirilebilecekler mevcut sınav müfredatında bulunmaktadır), risk değerlendirmesi çalışmalarında mobbingi de göz önünde bulundurmaları, sağlık gözetimi sırasında çalışanların psikolojik sağlıklarının da değerlendirilmesi, düzenli olarak işyeri kültürü analizlerinin yapılması ve birim çalışanları istihdam edilirken multidisipliner bir yaklaşım benimsenmesi mobbinge başa çıkmada daha etkili bir yaklaşım olacaktır.

3.2. Çalışanların Yükümlülükleri

Mobbing mağdur (kurban ve hedef), zorba (fail, mobbingci) ve izleyici taraflarından oluşmaktadır.⁷² Bu rollerin dağılımı değişebilmektedir. Genellikle mağdur tarafını çalışanlar, fail tarafını ise işverenler ve diğer çalışanlar oluşturmakla birlikte işverenin mağdur failin çalışan olduğu mobbing davranışları görülebilmektedir.⁷³ Çalışanlar mağdur, fail ve izleyici spektrumunda her bir role bürünebilmektedir. Her üç rol için İSG önlemlerine uyma yükümlülüğü, mağdur ve izleyici olarak ise tehlikeyi ve iş kazasını bildirme yükümlülükleri bulunmaktadır.

3.2.1. İSG Önlemlerine Uyma Yükümlülüğü

İSGK hem işverenlere hem de çalışanlara İSG ile ilgili önlemlere uyma yükümlülüğü yüklemiştir. Her iki tarafın söz konusu yükümlülüğü yerine getirmesi iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi aşamasına katkıda bulunacaktır. Bu noktada mobbingi etik dışı bir iletişim süreci⁷⁴ olarak değerlendirdiğimizde failin etik değerlerden uzaklaştığını ve hukuki yönden değerlendirdiğimizde kanunda cezalandırılması öngörülen bir suç işlediği söylenebilecektir. Ancak kimi durumlarda mobbing uygulayan kişi, yaptığı mobbing olarak nitelendirildiğini fark edemeyebilmekte, bunun bir suç olduğunu bilmeyebilmekte ve kendi davranışlarının ağırlığının bilincinde olmayabilmektedir.⁷⁵ Bu durum mobbingin soyut tarafını oluşturmakta olup mobbing tanımlarının muğlaklığı⁷⁶ mobbing davranışlarına yönelik

72 Tınaz, Mobbing..., s. 57.

73 Sara Branch, *Upwards Bullying: An Exploratory Study of Power, Dependency and the Work Environment for Australian Managers* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Griffith University, Queensland, Australia, 2006; Miller, Laura L. "Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men", *Social Psychology Quarterly*, C. 60, S. 1, 1997.

74 Ferrari, Elena, "Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective", European Commission, 2004, s. 2.

75 Einarsen, Ståle; Bjørn Inge Raknes ve Stig Berge Matthiesen, "Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Work and Organizational Psychologist*, C. 4, S. 4, 1994; Leymann, Heinz, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, C. 5, S. 2, 1990.

76 Liefvooghe, Andreas P. D. ve Kate Mackenzie Davey, "Explaining Bullying at Work: Why Should We Listen To Employee Accounts?", *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Ed.: Stale Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), Taylor & Francis, London, 2003, s. 229.

önlemler alınmasını zorlaştırmaktadır. Bu noktada hukuki düzenlemeler mobbingi soyut düzeyden somut düzeye taşıma görevi görmektedir.

Çalışanların İSG önlemlerine uyma yükümlülüğü İSGK m.19/1’de düzenlenmiştir. Hükme göre; “*çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür*”. Çalışanların bu yükümlülüğünü yerine getirirken iyi niyet kurallarına uygun olarak davranması beklenebilecektir. Çalışanlar sadece işverenin talimatlarına ve aldığı eğitimlere göre değil yaptıkları işin gereklerine, yeteneklerine ve işverenin aralarındaki bağlılık ilişkisine uygun davranmalıdır. Bu sebeple İSGK’nda açık bir şekilde mobbing düzenlenmediği halde, işveren eğitimlerinde açık bir şekilde mobbinge yer verilmediği halde ve işyeri mobbinge uygun bir çalışma kültürü benimsediği halde dahi çalışanın mobbing davranışında bulunmaması gerekmektedir.

Kanunda çalışanların sorumluluklarını somutlaştıran düzenlemelere yer verilmiş olup, mobbinge ilgili olarak teftişte yetkili makamla, işverenle ve çalışan temsilcisiyle işbirliği yapmak (İSGK, m.19/2/ç) ve kendi görev alanında işveren ve çalışan temsilcisiyle iş birliği yapmak (İSGK, m.19/2/d) yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu hükümler kapsamında çalışanın işverenle işbirliği yapması, onun talimatlarını yerine getirmesi ve mobbinge ilgili politika ve uygulamalara uyması gerekmektedir. Üstelik bunlar mobbing öncesi, sırası ve sonrası dönemlerin tamamını kapsamaktadır. Örneğin, mobbing öncesi süreçte eğitim programlarının geliştirilmesi ve organizasyon kültürünün güçlendirilmesi aşamalarında çalışanların iş birliği yapması gerekmektedir. Mobbing sırasında ise şikâyet sürecinin işletilmesi ve diğer çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesi konularında iş birliği sağlanmalıdır. Mobbing sonrasında ise failin cezalandırılması ve mağdurun rehabilitasyonu süreçlerinde iş birliğinin devam ettirilmesi önem arz etmektedir.

Tüm bunlar değerlendirildiğinde, işverenin her türlü önlemi alma borcuyla benzer yapıda, çalışanın da alınan her türlü önleme uyma borcu bulunmaktadır. Bu borcun temelinde iş hukukundan kaynaklı sadakat borcu ve işverenin yönetim hakkının karşısındaki işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu bulunmaktadır. Çalışan bu yükümlülüklerini yerine getirirken TMK’ndan kaynaklanan dürüstlük ve iyi niyet sorumluluklarına uygun bir şekilde davranmalıdır. Bu sebeple, failin bilgisizliğini sebep göstererek suçsuzluğunu iddia etmesi mümkün değildir. Nitekim hukukta genel bir ilke olan “*ignorantia juris non excusat*”, yani “kanunu bilmemek mazeret değildir” prensibi burada da geçerlidir.

3.2.2. İşverene Tehlikeyi Haber Verme Yükümlülüğü

Çalışanlar, “*işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal*

haber vermek” yükümlülüğündedir (İSGK, m.19/2/c). Düzenlemenin ilk yarısı teknik risklere odaklanmakta olup ancak “ciddi ve yakın bir tehlike”nin varlığı durumunda haber verme yükümlülüğünü içermektedir. İkinci yarıda ise koruma tedbirlerindeki eksiklik durumunda “ciddi ve yakın bir tehlike” oluşturmaya dahi çalışanın bu eksikliği haber vermesi yükümlülüğü düzenlenmiştir.⁷⁷

Mobbing davranışı, fiziksel ve psikolojik sağlığa olan olumsuz etkileri nedeniyle önlem alınması gereken ciddi bir tehlikedir. Mobbing ile ilgili tedbirlerde bir eksiklik olması durumunda, çalışanların bu eksikliği işverene bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak mobbing davranışları ve etkileri hakkında bilgi eksikliği, mobbingin tespit edilmesini ve işverene bildirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle işverenin eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirirken, çalışanları mobbingi tespit etme konusunda da bilgilendirmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca mağdur ve izleyicilerin mobbing davranışlarını bildirme konusunda isteksiz olabileceği göz önünde bulundurularak, mobbing bildirme prosedürlerinin kolaylaştırılması, örgüt iklimi konusunda düzenli anketler yapılması ve gizliliğin korunması gibi önlemler alınmalıdır.

3.3. Çalışanların Hakları

Yükümlülük kavramı beraberinde hak kavramını da getirmektedir. Çalışanların İSG konusundaki hakları “önleyici nitelik taşıyan hak”lardan sayılmaktadır.⁷⁸ Bu sayede İSG sorunları daha ortaya çıkmadan işverenin müdahalesi çalışan tarafından sağlanmaktadır. Çalışan katılım hakkı aracılığıyla riskleri azaltabilecek, çalışmaktan kaçınma hakkıyla iş kazasından kaçınabilecek, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkıyla o işyerindeki İSG tehlikelerinden tamamen uzaklaşabilecektir.

3.3.1. Katılım Hakkı

Kant’a göre insanların saygınlıklarını korumak için onları birer araç olarak değerlendirmemeli ve bilgilendirilmelidirler.⁷⁹ Katılım hakkı çalışanların huzur ve uyum içinde çalışmalarına uygun ortamı sağlamaktadır. Ancak işyeri organizasyonlarının hiyerarşik yapısı göz önünde bulundurulduğunda çalışanların kararlara katılımının sınırlı kaldığı söylenebilecektir. İSGK m.20 ile düzenlenen “çalışan temsilciliği” kurumu çalışanların İSG süreçlerine katılımı adına yararlı niteliktedir. Günümüzde İŞK’nda işçi temsilcisi ve “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”nda işyeri sendika temsilcisi işçi ve çalışanların katılım hakkına

77 Baysal, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 71; Özer, Hatice Duygu, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu’na Göre Çalışanların Yükümlülükleri”, *Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 173-4, 2013, s. 212–213.

78 Baycık, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, 2013, s. 113.

79 Bowie, Norman E. *Business Ethics: A Kantian Perspective*, Cambridge University Press, 2. Baskı, Cambridge, 2017, s. 47–53.

hizmet etmektedir. İSGK'ndaki çalışan temsilcisi bunlardan farklı olarak İSG “...ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı...” ifade etmektedir (İSGK, m.3/1/c). “Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir” (İSGK, m.20/3). Bu kapsamda çalışan temsilcileri çalışanların İSG süreçlerine aktif katılımlarının sağlanmasında köprü görevi görür. Buna ek olarak İSG konusunda işvereni bağlayıcı kararlar alabilen İSG Kurulu'nun bir üyesidir.

Çalışan temsilcileri çalışanların içinden atanmakta ve işverence özel olarak eğitilmektedirler (İSGK, m.20/1, m.17/2). Bu sayede, işyerindeki düzeni yakından takip eden ve aktif olarak diğer çalışanlarla iş birliği içinde olan bu kişiler, çalışanları gözlemleyerek mobbing davranışlarını tespit edebilir ve bu davranışlara yönelik önleyici tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Aynı zamanda, mobbing mağdurlarının kolayca iletişim kurabileceği bir kişi olarak, konuya ilişkin tespit ve önerilerini işverene iletebilirler. İSG organizasyonlarındaki görevleri doğrultusunda, mobbinge ilişkin karar alma süreçlerinde aktif bir rol üstlenebilirler. Ayrıca iş güvenceleri (İSGK, m.20/4) sebebiyle düşünce ve önerilerini daha rahat açıklayabileceklerdir.

3.3.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Çalışanların kendilerini İSG tehlikelerinden korumak için ellerindeki araçlardan biri de çalışmaktan kaçınma hakkıdır. 155 sayılı ILO Sözleşmesi m.13'te; “sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi...”nin bu davranışından dolayı zarara uğramaması düzenlenmiştir. İSGK'nda bu düzenlemeyle uyumlu olarak çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemiştir. “Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar...” İSG Kurulu'nun onayıyla çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir (İSGK, m.13/1). Hatta ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda “...işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider[gidebilirler]”. Bu süreçte, çalışan ücretini ve iş sözleşmesinden kaynaklı diğer haklarını almaya devam eder. İşveren, çalışanların taleplerine rağmen gerekli tedbirleri almazsa iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmelerini feshedebilirler (İSGK, m.13/2, 3, 4, 5).

İSG sorunun çalışmaktan kaçınmayı gerektirmesi için tehlikenin öncelikle ciddi ve yakın olması gerekmektedir. Tehlikenin ciddi ve yakın olduğuna ilişkin kararı İSG Kurulu veya işveren verecektir. Tehlikenin önlenemez olduğuna ilişkin karar ise çalışan tarafından alınabilir. Söz konusu kararların objektif ve tespit edilebilir gerekçelere dayanması gerekmektedir.⁸⁰ Kararlar sonrası tehlike devam ettiği sürece çalışan çalışmaktan kaçınabilir.

80 Christman, Anastasia, “The Right to Refuse Unsafe Work: Empowering Workers to Choose Life and Livelihood in an Era of Climate Change”, National Employment Law Project, 2023, s. 2; Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019, s. 421–422; Süzek, İş Hukuku, s. 910.

Ciddi ve yakın bir tehlike sebebiyle İSG Kurulu'na başvuran veya tehlikenin önlenemez olduğunda Kurul kararı olmaksızın çalışmaktan kaçınan “iş sözleşmesiyle çalışanlar; talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir” (İSGK, m.13/4).

Bir tehlikenin çalışmaktan kaçınmakla sonuçlanması için aynı anda hem ciddi hem de yakın olması gerekmektedir. Mobbing açısından değerlendirildiğinde, mobbing bir süreci ifade eden davranışlar bütünüdür. Bir çalışanın mobbinge maruz kaldığının kabulü için, söz konusu davranışların tekrarlı olarak belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Oysa literatürde kabul edildiği üzere mobbingin ciddi sonuçlarının ortaya çıkması zaman almaktadır.⁸¹ Bu durum tehlikenin her ne kadar ciddi olsa da yakın olduğuna dair objektif değerlendirme yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu sebeple, İSG Kurulu'nun durumu tespit etmesi güçleşmekte ve çalışanın «ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda» kurul kararı olmaksızın çalışmaktan kaçınması mümkün olmamaktadır. Nitekim çalışmaktan kaçınma hakkının objektif ve kanıtlanabilir olması gerekliliği bu haktan yararlanmayı oldukça sınırlamaktadır. Ancak çalışanın bu hakkını kullanmasından dolayı haklarının kısıtlanamayacak olması göz önünde bulundurulduğunda çalışanın tehlikenin düzeyine ilişkin değerlendirme hatası yapması durumunda sorumlu tutulamayacağı söylenebilecektir.⁸² Her ne kadar Leymann'ın “mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir”⁸³ düşüncesine dayanılarak mobbing mağdurlarının tehlikeyle karşı karşıya oldukları ileri sürülebilse de, pozitif hukuk düzenlemeleri, mobbing mağdurlarının çalışmaktan kaçınma hakkından yararlanmaları için uygun şartları sağlamamaktadır.⁸⁴

Tüm bunlar değerlendirildiğinde, “ciddi ve yakın tehlike” tanımının psikososyal riskleri de kapsayacak şekilde “ciddi veya yakın tehlike” olarak genişletilmesi, İSG Kurul üyelerinin mobbing vakalarını tespit etme yetkinliklerinin artırılması ve risk değerlendirme raporuna göre yüksek risk içeren durumlar, çalışanlar ve çalışma bölümlerinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının kolaylaştırılması sayesinde, çalışanlar bu hakkı daha etkin ve isabetli bir şekilde kullanabileceklerdir.

81 Ståle Einarsen et al (eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor & Francis, London, 2003; Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996.

82 Başbuğ, Aydın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi”, *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* (Ed.: Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut), Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 35.

83 Tınaz, Pınar, Hediye Ergin ve Hediye Bayram, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 5.

84 Aynı Yönde: Kantarcı, Nihan Gizem, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 186. Tozoğlu, Selin, *İş Yerinde Psikolojik Taciz Konulu Hukuk Davaları Üzerine Keşfedici Bir Araştırma*, Sayram Yayınları, Konya, 2018, s. 76. Palabıyık, Yargı Kararları..., s. 194. Aksi Yönde: Arslan Ertürk, Arzu, “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya’da Örnekler”, *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014, s. 308–309. Ünal, Karşılaştırmalı Hukuk..., s. 57–59. Dalgaldere, Ayşegül, *Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021, s. 117.

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı mobbingin bir iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sorunu olduğunu ortaya koymak ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) çerçevesinde işçi ve işverenin mobbingle mücadeledeki yükümlülüklerini incelemek ve öneriler getirmektir. Literatürde mobbing, farklı kavramsallaştırmalarla geniş bir inceleme alanı bulmuştur. Bu çalışma, hukuk, sosyal politika, çalışma psikolojisi ve çalışma sosyolojisi gibi disiplinlerin çıktılarından yararlanarak Türk İSG mevzuatına yönelik öneriler geliştirmiştir.

Mobbingin etkileri ve İSGK'ndaki düzenlemeler dikkate alındığında, mobbing İSG sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca, mobbing kavramının çalışma yaşamına ilişkin ilk kullanımının «İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık» konulu bir raporda yer alması ve 2012 yılında yayımlanan «İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi»nde mobbingin bir İSG sorunu olarak ele alınması da bu görüşü desteklemektedir. Buna ek olarak İSG profesyonelleri risk değerlendirmesi yaklaşımlarıyla mobbingle başa çıkılması için gerekli bilgi ve yeteneklere sahiptir. Bu noktada mobbinge yönelik önlemlerin İSG departmanında başlaması yerinde olacaktır. Ancak, mobbinge yönelik mevcut hukuki düzenlemeler dağınık ve kısıtlı kalmaktadır. Mobbingin tanımlanması, kapsamı, yaptırımları ve önleme mekanizmaları açısından bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda İSGK mobbingle mücadelede önemli rol oynayabilecektir. Her ne kadar mobbingle ilişkilendirilebilecek düzenlemeler İSGK'de bulunsun da dolaylı ve sınırlı bir yapı sergilemektedir.

İSG mevzuatına göre işverenin İSG ile ilgili bilim ve tekniğin gerekli kıldığı her türlü önlemi alma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirirken sürekli daha iyisini hedeflemeli, gelişmeleri takip etmeli ve sürekli iyileştirme yapmalıdır.

İşveren İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğü kapsamında, gerekli önlemlere uymayan çalışanları çeşitli mekanizmalarla cezalandırabilir ve davranışların devamı durumunda çalışanın iş sözleşmesi sona erdirilebilir. Bu süreçte risk değerlendirmesi raporundan yararlanarak mobbing riskinin yüksek olduğu alanlarda mobbing davranışı ortaya çıkmadan engellenebilir.

İşverenin, çalışanlara mobbing konusunda eğitim ve bilgi vererek uzun vadede mobbingden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlaması mümkün olabilir. Eğitimlerde hangi davranışların mobbing olarak kabul edildiği, işverenin mobbinge karşı tavrı ve mobbinge yönelik yaptırımlar hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Bu noktada eğitimin başta mağdur olma riski yüksek gruplar olmak üzere tüm sosyal tarafları kapsamaması ve eğitimin başarısının takip edilmesi gerekmektedir.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yükümlülüğü kapsamında sağlıklı iletişim yolları açılmalıdır. Bu sayede mobbing mağdurlarının içinde bulunabilecekleri yalnızlık, dışlanmışlık ve ümitsizlik duyguları azaltılabilecektir.

İşveren, risk değerlendirmesi süreçlerine mobbingle mücadeleyi de ekleyerek mobbing ile riskin kaynağında mücadele edebilir. Buna ek olarak çalışma şartları mağdurlara uygun hale getirilebilir ve bu süreçte özel politika gerektiren gruplar da ayrıca ele alınabilir. Ancak bu süreçler yönetilirken risk değerlendirmesi yapan ekibin mobbing konusunda eğitilmiş üyelerden oluşmasına dikkat edilmelidir. Ayrıca risk değerlendirmesi işyerinin tehlike düzeyine uygun olarak belirli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Bu aralıklar belirlenirken mobbing davranışlarının arttığı veya artma ihtimali olan dönemler göz önünde bulundurulmalıdır.

İSGK'ndaki tehlike sınıflandırmasının odağında daha çok fizyolojik riskler bulunmaktadır. Bu noktada psikolojik riskler de sınıflandırmaya dahil edilmelidir. Hatta psikolojik faktörleri de içerecek bir tehlike sınıflandırması yapılabilir ve diğer tehlike sınıflandırmalarıyla birlikte kullanılabilir.

İSGK'nda işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü sadece fizyolojik risklerden ibaret olmayıp psikososyal riskleri de içermektedir. Bu doğrultuda mobbing mağdurlarının karşılaştıkları sağlık sorunları da göz önünde bulundurulmalı ve sağlık gözetiminin içeriği hem fizyolojik hem psikolojik risklerden oluşturulmalıdır. Düzenli gerçekleştirilen psikolojik testler aracılığıyla; çalışma ortamı değişiklikleri, eğitimler verilmesi ve muayene sıklığının belirlenmesi yararlı olabilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kurulu ve İSG Birimi üyelerinin mobbing konusundaki bilgi düzeyleri ve mobbingle mücadeleye yönelik önerileri, mobbinge karşı etkili çözümler geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir. Ancak, bu kurul ve birimlerin işveren tarafından oluşturulması, çalışanların iş güvencesi açısından bazı riskler barındırmaktadır. Kanunda, bu üyelerin haklarının kısıtlanamayacağına ilişkin düzenlemeler yer alsa da, bu düzenlemelere ilişkin yaptırımların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu nedenle, mobbingle mücadelede caydırıcılığı artırmak amacıyla, özel bir tazminat yükümlülüğünün getirilmesi yerinde olacaktır.

İSG Birimlerinde yer alan çalışanlar uzmanlık eğitiminden geçmektedir. Ancak bu eğitimlerin içeriğinin oldukça sınırlı bir kısmı mobbing ile ilgilidir. Bu noktada eğitimlerin içeriğinin psikolojik riskleri de içerecek şekilde güncellenmesi gerekmektedir.

Tüm bu önlemlerin ve daha fazlasının işveren tarafından alınması, mobbing ile mücadele için tek başına yeterli değildir. Sürecin vazgeçilmez parçası olan çalışanların belirtilen önlemlere uyma yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle mobbing, ancak işveren ve çalışanların iş birliği ile çözülebileceği bir sosyal sorundur.

İSGK'nda çalışanların iş kazasını bildirme yükümlülüğü olmamasına rağmen, şikayet mekanizmalarının kullanılması teşvik edilmelidir. Ayrıca, tehlikenin işverene bildirilmesi yükümlülüğünün içeriği genişletilerek, sadece teknik riskleri içermekten çıkarılmalıdır. Mobbing davranışını ve riskini bildirme prosedürlerinin kolaylaştırılması ve bildiren çalışanların gizliliğinin korunması konusunda önlemler alınmalıdır.

Çalışanların, yukarıda belirtilen yükümlülüklerine karşılık, «nleyici nitelik taşıyan hakları” da bulunmaktadır. Bunlardan İSG süreçlerine katılım hakkı kapsamında çalışanlar kendilerini işveren karşısında temsil edebilir ve mobbing davranışlarına karşı geliştirilecek süreçlerin parçası olabilirler. Son olarak “ciddi ve yakın tehlike” kavramının mobbingi içerecek şekilde genişletilmesi ve bu sayede çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarını mobbing durumunda da kullanabilmeleri düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder, “İşyerinde Psikolojik Yıldırıma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 37, S. 2, 2008.

Akel, Ömer, *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre İş Kazası Sayılan Hâller ve İş Kazasının Bildirilmesi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019.

Akgeyik, Tekin, Meltem Güngör Delen ve Şelale Uşen, *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz, Özyurt Matbaacılık*, Ankara, 2013.

Akın, Levent, *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.

Altuntaş, Ceren, “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, C. 18, S. 5, 2010.

Arslan Ertürk, Arzu, “İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya’dan Örnekler”, *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014.

Atlı, Kadir vd., *Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi*, Ankara, 2010.

Baer, Ruth A. “Mindfulness Training as a Clinical Intervention: A Conceptual and Empirical Review”, *Clinical Psychology: Science and Practice*, C. 10, S. 2, 2003.

Baillien, Elfi;Inge Neyens ve Hans de Witte ve Nele de Cuyper, “A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model”, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, C. 19, S. 1, 2009.

Başbuğ, Aydın, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi”, *Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları* (Ed.: Aydın Başbuğ ve Mehmet Bulut), Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.

Baycık, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, 2013.

Baysal, Ulaş, *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

Beck, David vd., *Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis*, 2022.

Bowie, Norman E. *Business Ethics: A Kantian Perspective*, Cambridge University Press, 2. Baskı, Cambridge, 2017.

Sara Branch, *Upwards Bullying: An Exploratory Study of Power, Dependency and the Work Environment for Australian Managers* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Griffith University, Queensland, Australia, 2006.

Bruhn, Anders ve Kaj Frick, “Why It was so Difficult to Develop New Methods to Inspect Work Organization and Psychosocial Risks in Sweden”, *Safety Science*, C. 49, S. 4, 2011.

Budnik, Monika, “Mobbing and Harcèlement Moral in Comparative Perspective: Study of the Phenomenon in Poland and France”, *Aggression and Violent Behavior*, C. 52, 2020.

Canbolat, Talat, “İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz” (Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, İstanbul, 19-21 Nisan)

Caner Akın, Güfte ve Derya Çevik Taşdemir, “Kurumsal Psikososyal Risk Etmenleri İş Güvenliğini Nasıl Etkiler: Ampirik Bir Çalışma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 14, S. 2, 2022.

Cassitto, Maria Grazia ve R. Gilioli, “Emerging Aspects of Occupational Stress”, *Medical Law*, C. 94, S. 1, 2003.

Christman, Anastasia, *The Right to Refuse Unsafe Work: Empowering Workers to Choose Life and Livelihood in an Era of Climate Change*, 2023.

Cotton, Peter ve Peter M. Hart, “Occupational Wellbeing and Performance: A Review of Organisational Health Research”, *Australian Psychologist*, C. 38, S. 2, 2003.

Cox, Tom, Amanda Griffiths ve Eusebio Rial-González, *Research on Work-Related Stress*, Luxembourg, 2000.

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

Da Costa Silva, Rita de Cássia; Maykon Anderson Pires de Novais ve Paola Zucchi, “Notifications of Work-Related Injuries and Diseases: An Observational Study on a Mining Disaster”, *BMC Health Services Research*, C. 23, S. 1, 2023.

Dalgaldere, Ayşegül, *Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021.

Demir, Şamil, “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, C. 67, S. 2, 2009.

Demircioğlu, A. Murat ve Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2016.

Dertli, Nail, “SGK İş Kazası İstatistikleri, Alternatif Veri Kaynakları ve Bilgi Açığı”, *Çalışma Ortamı*, S. 155, 2018.

Di Martino, Vittorio, Helge Hoel ve Cary L. Cooper, *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, Dublin, 2003.

Doğancı, Doğa Ekrem ve Recep Çakrak, “Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikoloji Taciz (Mobbing) ve İspat Yüğü”, *Kara Tahta*, S. 6, 2016.

Duffy, Maureen ve Len Sperry, “Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences”, *The Family Journal*, C. 15, S. 4, 2007.

Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor & Francis, London, 2003.

Einarsen, Ståle; Bjørn Inge Raknes ve Stig Berge Matthiesen, “Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study”, *European Work and Organizational Psychologist*, C. 4, S. 4, 1994.

Erdoğan, Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, C. 22, S. 83, 2009.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019.

Ferrari, Elena, *Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective*, 2004.

Fromm, Erich, *Sağlıklı Toplum*, Payel Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1990.

Grammarly, *2024 State of Business Communication*, 2024.

Grossman, David, *The Cost of Poor Communications*, 2011.

Gurvitch ve Georges, *Sociology of Law-(1947)*, Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. Londra, 1947.

Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşveren Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2014.

Hamilton, W. M. “Some Points in Industrial Hygiene”, *Public Health*, C. 22, 1908.

Harthill, Susan, “Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis”, *Hastings International and Comparative Law Review*, C. 34, S. 2, 2011.

Hekimler, Alpay, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri”, *Tekirdağ S.M.M.M Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1, 2012.

Hoel, Helge ve Cary L. Cooper, *Destructive Conflict and Bullying at Work*, 2000.

Hülshager, Ute R;Hugo J. E. M. Alberts ve Alina Feinholdt ve Jonas W. B. Lang, “Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction”, *The Journal of Applied Psychology*, C. 98, S. 2, 2013.

ILO, *Safety in Numbers: Pointers for a Global Safety Culture at Work*, Geneva, 2003.

ILO, “Encyclopaedia of Occupational Health and Safety”, <http://www.ilocis.org/documents/chpt16e.htm>, Erişim Tarihi: 24.07.2023.

ILO, *Investigation of Occupational Accidents and Diseases: A Practical Guide for Labour Inspectors*, Geneva, 2015.

ILO, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*, ILO, Geneva, 2022.

Kantarci, Nihan Gizem, *Türk İş Hukukunda Mobbing*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

Karakas, Sibel Asi ve Ayşe Okanlı, “The Effect of Assertiveness Training on the Mobbing That Nurses Experience”, *Workplace Health & Safety*, C. 63, S. 10, 2015.

Keashly, Loreleigh;Honey Minkowitz ve Branda L. Nowell, “Resolution and Workplace Bullying”, *Bullying and Harassment in the Workplace* (Ed.: Ståle Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), CRC Press, 3. Baskı, Boca Raton, 2020.

Kılıkış, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayınları, Bursa, 2014.

Leymann, Heinz, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, C. 5, S. 2, 1990.

Leymann, Heinz, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, S. 2, 1996.

Liefoghe, Andreas P. D. ve Kate Mackenzie Davey, “Explaining Bullying at Work: Why Should We Listen To Employee Accounts?”, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Ed.: Stale Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), Taylor & Francis, London, 2003.

Limon, Aslı, “Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C. 0, S. 1, 2012.

Locke, John, *Second Treatise of Government*, Hackett Publishing Company, Indianapolis, 1980.

Miller, Laura L. “Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a Form of Protest for Army Men”, *Social Psychology Quarterly*, C. 60, S. 1, 1997.

Mollamahmutoglu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.

Namie, Gary, “Workplace Bullying: Escalated Incivility”, *Ivey Business Journal*, 2003.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

Nielsen, Morten Birkeland; Stig Berge Matthiesen ve Ståle Einarsen, “The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying: A Meta-Analysis”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, C. 83, S. 4, 2010.

Özer, Hatice Duygu, «6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu»na Göre Çalışanların Yükümlülükleri», *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 173-4, 2013.

Özler, Derya Ergun ve Nuray Mercan, *Yöneltilmiş ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2009.

Özten, Ezgi ve Fatma Umut Beşpınar, «Türkiye»deki Beyaz Yakalılıkların Ayrımcılığa Dayalı Mobbing Deneyimleri Mücadele Yolları ve Önerileri», *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, C. 21, S. 2, 2018.

Palabıyık, B. Buğra, *Yargı Kararları Işığında Mobbing İspatı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023.

Paoli, P. ve Damien Merllié, *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001.

Parent-Thirion, Agnès vd., *6th European Working Conditions Survey: Overview Report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017.

Sahan, Ceyda; Sibel Kiran ve Daniela Converso ve Yucel Demiral, “Emerging Need for a National Policy on Psychosocial Risk Assessment and Monitoring in a Developing Country: A Modified Delphi Study”, *Journal of Basic and Clinical Health Sciences*, C. 5, S. 1, 2021.

Savaş, Fatma B. İşyerinde Manevi Taciz, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007.

Sevimli, K. Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Çalışma ve Toplum, C. 1, 2013.

Sevinçok, Levent, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, *Kara Tahta*, S. 5, 2016.

Soyaslan, Doğan, *Ceza Hukuku: Özel Hükümler*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

Sümer, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2021.

Szigety, Tünde, “Early Predictors of Workplace Mobbing”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, C. 33, 2012.

Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım Yayım, Ankara, 2022.

Tınaz, Pınar, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 10, 2006.

Tınaz, Pınar, Hediye Ergin ve Hediye Bayram, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.

Tozoğlu, Selin, İş Yerinde Psikolojik Taciz Konulu Hukuk Davaları Üzerine Keşfedici Bir Araştırma, Sayram Yayınları, Konya, 2018.

TÜİK, “Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri”, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=129&locale=tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2024.

Türkiye İş Kurumu, “Mobbing Başvuru İstatistikleri”, <http://www.alo170.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 18.02.2019.

Ünal, Canan, «Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi», *Legal İHD*, S. 37, 2013.

Vartia-Vaananen, Maarit, “Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland”, *JILPT*, C. 12, 2013.

Vogel, Laurent, *Psychological Harassment at Work and the Law: Wanted: an Integrated Whole-Workforce Approach in Workplace Health Policy*, 2002.

Wang, Mei-Ling ve Yi-Hua Hsieh, “Do Gender Differences Matter to Workplace Bullying?”, *Work*, C. 53, S. 3, 2015.

Worknest, *Revealed: The Common Root Causes Behind 'Wholly Avoidable' Workplace Accidents*, 2022.

Yıldırım, Fatih ve Oğuzhan Ekici, *Mobbing: Nedenleri, Aktörleri ve Etkileri*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.

Zapf, Dieter, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, C. 201/2, 1999.

Zapf, Dieter ve Ståle Einarsen, "Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators", *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (Ed.: Ståle Einarsen; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), Taylor & Francis, London, 2003.

KAMU KURUMLARININ KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE YAPAY ZEKA TABANLI ÇÖZÜM STRATEJİLERİ: TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU'NUN KARARLARININ CHATGPT İLE ANALİZİ¹

ARTIFICIAL INTELLIGENCE BASED SOLUTION STRATEGIES IN DECISION MAKING PROCESSES OF PUBLIC INSTITUTIONS: ANALYSIS OF DECISIONS OF THE HUMAN RIGHTS AND EQUALITY INSTITUTION OF TURKEY WITH CHATGPT

Oğuzhan ERDOĞAN²

ÖZET

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Türkiye'de insan haklarının korunması, geliştirilmesi, şiddetin ve işkencenin önlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi amacıyla kurulmuş bir kamu kurumudur. Kurum, insan hakları ihlallerini ve ayrımcılık iddialarını inceleyip insan hakları standartlarını esas alarak kararlar vermektedir. Günümüzde kamu kurum ve kuruluşları teknolojilerden olabildiğince yararlanmaya çalışmaktadır. Özellikle yapay zeka, karar alma süreçlerinin daha hızlı, verimli ve objektif hale gelmesine yardımcı olmaktadır. Yapay

1 Araştırma Makalesi

Makale gönderim tarihi: 23.11.2024

Makale kabul tarihi: 11.12.2024

2 Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

E-posta: oerdogan@mehmetakif.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3809-6688

zeka, karar alma sürecinde büyük miktardaki veriyi hızlı ve doğru bir şekilde analiz edebilmekte, algoritmaları geçmiş verilerden öğrenerek geleceğe yönelik tahminlerde bulunabilmekte, insanlara kıyasla duygusal veya önyargılı kararlar almaktan kaçınılabilmektedir. Yapay zekâ uygulamaları arasında yer alan ChatGPT'nin, kamu ve kuruluşları tarafından alınan kararların değerlendirilmesinde önemli bir araç olabileceği varsayılmaktadır. Bu çalışma da ChatGPT'nin TİHEK'in aldığı kararların değerlendirilmesindeki potansiyeli incelenmekte ve bu teknolojinin kurumda kullanılma ihtimali tartışılmaktadır. Bu çalışmada nitel analiz yöntemlerinden biri olan örnek olay çalışması deseni kullanılmıştır. Çalışma kapsamında, TİHEK'in kararları arasından belirli sayıdaki karar örnek olay olarak seçilmiş ve bu kararlar ChatGPT'ye yüklenerek yeniden analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, İnsan Hakları, Yapay Zeka, ChatGPT, Karar

ABSTRACT

The Human Rights and Equality Institution of Turkey (TİHEK) is a public institution established to protect and promote human rights, prevent violence and torture, and combat discrimination in Turkey. The Institution investigates human rights violations and allegations of discrimination and makes decisions based on human rights standards. Today, public institutions and organizations try to benefit from technologies as much as possible. Especially artificial intelligence helps decision-making processes to become faster, more efficient and objective. Artificial intelligence can quickly and accurately analyze large amounts of data in the decision-making process, make predictions for the future by learning algorithms from past data, and avoid making emotional or biased decisions compared to humans. It is assumed that ChatGPT, which is among artificial intelligence applications, can be an important tool in the evaluation of decisions made by public and organizations. This study examines the potential of ChatGPT in evaluating the decisions taken by TİHEK and discusses the possibility of using this technology in the organization. Case study design, one of these successful qualitative analysis methods, was used. Within the scope of the study, a certain number of decision examples were selected among TİHEK's decisions and these decisions were reinterpreted by uploading them to ChatGPT.

Keywords: Human Rights and Equality Institution of Turkey, Human Rights, Artificial Intelligence, ChatGPT, Decision

GİRİŞ

Dünya genelinde insan haklarının korunup geliştirilmesine yönelik uluslararası tartışmalar ve insan olma onurunun dünya gündemine taşınmasına ilişkin çalışmalar Birleşmiş Milletler'in (BM) kurulmasıyla birlikte somut bir hal almıştır.³ 1990'lı yıllardan itibaren dünya genelinde meydana gelen siyasi, kültürel ve sosyo-ekonomik gelişmeler, insan haklarının uluslararası politikadaki önemini ve bu alandaki çalışmalarını geliştirme ve koruma çabalarını da arttırmıştır.⁴ Türkiye'de de insan hakları alanına yönelik kurumsallaşma çalışmaları bu minvalde dünyadaki gelişmelerle paralellik göstermektedir.⁵

Türkiye'nin 1987 yılında Avrupa Birliği'ne (AB) tam üyelik için başvuruda bulunması ve yine aynı yıl Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) bireysel başvuru hakkını tanıması ve AİHM'in yargı yetkisini kabul etmesi, Türkiye'nin insan hakları sorunlarına yaklaşımında da önemli paradigma değişikliklerine yol açmıştır.⁶ Türkiye'de insan haklarının devlet eliyle korunmasına yönelik ilk çalışmalar 1990'lı yıllarda başlamıştır. Bu kapsamda özellikle son 35 yılda Türkiye'de insan haklarının korunması ve geliştirilmesi noktasında birçok insan hakları kurumu ve birimi hayata geçirilmiştir.⁷ 1990 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) çatısı altında İnsan Hakları İnceleme Komisyonu kurulmuştur. 1991 yılından itibaren ise bir devlet bakanı, insan hakları uygulamalarını izlemek ve bu alandaki koordinasyonu sağlamakla görevlendirilmiştir.⁸ 2000 yılında, hak ihlallerini önlemek, ihlal iddialarını incelemek, sonuçlarını yetkili mercilere bildirmek, insan hakları bilincini geliştirmek ve toplumu eğitmek gibi görevleri yerine getirmek üzere valilere ve kaymakamlara bağlı olarak, il ve ilçelerde insan hakları kurulları oluşturulmuştur.⁹ 2001 yılında ise Başbakanlığa bağlı İnsan Hakları Başkanlığı kurulmuştur. 2004 yılında Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde yapılan başvuru sonuçlarına yönelik itirazları incelemek ve karara bağlamak üzere, Bilgi Edinme ve Değerlendirme Kurulu kurulmuştur.¹⁰ Paris Prensipleri çerçevesinde İnsan Hakları Başkanlığı yeniden yapılandırılarak 2010 yılında Türkiye İnsan

3 Deniz Kızılsümer Özer, "İnsan Haklarının Birleşmiş Milletler'in Kurumsal Yapısı İçinde Korunması", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 2, s.206-207.

4 Çoşkun Açık, *Ulusal İnsan Hakları Kurumları ve Türkiye Örneğine Eleştirel Yaklaşım*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011, s. 41.

5 Oğuzhan Erdoğan ve Çiğdem Pank, "Kamu Bürokrasisinin Denetiminde İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9 S. 4, s. 97.

6 Gökçe Yiğit, *Türkiye'de İnsan Hakları Rejiminin Avrupalılaşması: 1999- 2010*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 2013, s. 50.

7 Hayrettin Eren, *İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 69.

8 Haydar Albayrak, "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk Kamu Yönetiminin Denetimindeki Yeri ve İşlevi", *Sayıştay Dergi*, C. 31, S. 119, s. 137.

9 Fatih Aydın, *İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesiyle Görevli Ulusal Kurumlar*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2010, s. 80.

10 Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, *Kamu Yönetiminde Bir Dönüşümün Hikâyesi*, CİMER, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2023, s. 39.

Hakları Kurumu kurulmuştur.¹¹ İnsan hakları alanındaki kurumsallaşma çalışmaları kapsamındaki önemli gelişmelerden bir diğeri ise, 2010 yılında Anayasa değişikliği ile birlikte 2012 yılında vatandaşa idare arasındaki sorunlara çözüm bulmak için kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu'dur (KDK).¹²

Tablo: 1 Türkiye'de Hak Arama Mekanizmaları

TBMM Dilekçe Komisyonu	TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu	Anayasa Mahkemesi
Kamu Görevlileri Etik Kurulu (KGEK)	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK)
Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)	Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu (BEDK)	Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurumu
Kamu Denetçiliği Kurumu	İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları	Hasta Hakları Kurulları
Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)	Kolluk Gözetim Komisyonu	Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Merkezi (JİHİDEM) ⁷
Mülkiye Teftiş Kurulu Başkanlığı İnsan Hakları İhlallerini İnceleme Bürosu	Emniyet Genel Müdürlüğü Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı İnsan Hakları Şube Müdürlüğü	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2013 yılında Avrupa Komisyonu İlerleme Raporu'nun Türkiye ile ilgili kısmında yapılan eleştiri ve önerileri çerçevesinde ayrımcılığı önlemek suretiyle yönetimde ve kamu hizmetlerinin sunulmasında eşitliği sağlamak, kötü muamele ve işkenceyi önlemek, uluslararası standartları karşılayarak, insan hakları alanındaki dağıntı kurumsal yapılanmayı tek bir çatı altında toplamak için 2016 yılında Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nun yerine, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) insan haklarının korunup geliştirilmesi, ayrımcılık ile mücadele etme, işkence ve kötü muameleyi önleme mekanizması görevini üstlenmek üzere kurulmuştur.¹³ TİHEK'in 6701 Sayılı kuruluş kanununda yer alan görevleri; başvuruların incelenmesi, resen inceleme ve araştırma, ulusal önleme mekanizması kapsamında ziyaret ve ziyaret raporları hazırlama, eğitim, bilinçlendirme ve farkındalık oluşturma, görüş verme,

11 Erdoğan-Pank, "Kamu Bürokrasisinin...", s. 94.

12 Oğuzhan Erdoğan, *Ombudsmanlık Kurumun Ülkelere Sağladığı Katkıları*, Ombudsmanlık: Dünyada Uygulanan Özel Amaçlı Ombudsmanlık Uygulamaları (Ed. Oğuzhan Erdoğan), Nobel Yayınevi, Ankara, s. 468.

13 Merve Sisli, "Ulusal Önleme Mekanizması Olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun İşkence ve Kötüm Muamelenin Önlenmesindeki Rolü", İnsan Hakları Yıllığı, C. 1, S. Cumhuriyetin 100. Yılı Ulusal İnsan Hakları Koruma Mekanizması Sempozyumu Özel Sayısı, s. 257-258.

tavsiyede bulunma, izleme, rapor hazırlama, kurum ve kuruluşlar, il ve ilçe insan hakları kurulları ve uluslararası kuruluşlarla ilişkiler ve insan ticaretiyle mücadele kapsamındaki faaliyetler olarak belirlenmiştir.¹⁴

TİHEK verdiği kararlarla hem idarelere ve ülkedeki tüm kurum ve kuruluşlarına yol göstermekte hem de insan haklarının gelişmesine katkı sağlamaktadır. Kurum tarafından verilen kararların etkinliği ve verimliliği ise karar alma sürecinde kurumun başarısı açısından önemlidir. Özellikle teknolojinin karar destek sistemlerinde kullanılmaya başlanması kurumları bu teknolojik yeniliklerden yararlanmaya sevk etmektedir. Son yıllarda yapay zeka ve buna bağlı uygulamaların geliştirilmesi ise bu teknolojiye olan ilgiyi arttırmış durumdadır. Yapay zekâ, insan zekâsına ait olan algılama, öğrenme, düşünme, mantık yürütme, problem çözme, iletişim kurma, çıkarım yapma ve karar verme gibi bilişsel işlevleri veya otonom davranışları gerçekleştiren bir sistemdir.¹⁵ Bugün birçok ülke tarafından kamu hizmetlerinin sunumunda yapay zekâ kullanılarak algoritmik karar alma süreçlerine entegre edilmektedir. Örneğin, Pekin'deki İnternet Mahkemesi'ne bağlı çevrimiçi dava hizmeti merkezinde, davaların açılması ve işleme alınması gibi temel hukuki işlemlerde karar süreçlerine destek sağlamak amacıyla yapay zeka teknolojisini kullanan bir yazılım modülü bulunmaktadır. “Yapay Zeka Yargıçı” (AI Judge) olarak adlandırılan bu modül, ekran üzerinde kadın figürüyle tasarlanmış bir arayüz aracılığıyla vatandaşlarla etkileşimde bulunmakta ve onların internet üzerinden dava başvurusu yapmalarına ve işlemlerini yürütmelerine rehberlik etmektedir.¹⁶ Türkiye’de ise Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı kapsamında, adalet hizmetleri alanında yapay zeka kullanımının artırılması, yapay zekanın getirdiği imkanların dikkate alınarak karar destek sistemlerinin güçlendirilmesi ve yargılama faaliyetlerini destekleyici yapay zeka temelli öneri sistemlerinin geliştirilerek yargı hizmetlerinin hızlandırılması amaçlanmaktadır.¹⁷ Ancak unutmamak gerekir ki, yapay zekanın kullanımı tarafsızlık, güvenilirlik, güvenlik ve etik gibi bazı sorunları da beraberinde getirebilmektedir. Yapay zekanın karar alma sürecine etkisi bakımından bu çalışmada Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun almış olduğu kararlar geniş bir kullanım alanına sahip yapay zekâ uygulaması olan ChatGPT kullanılarak yeniden değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde, ChatGPT tarafından Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile benzer yönde kararlar aldığı ve çeşitli önerilerde bulunduğu görülmektedir. Ancak daha iyi bir değerlendirme yapabilmek için başvuru dosyasının tamamının ChatGPT gibi yapay zekâ destekli bir uygulama tarafından değerlendirilmeye tabi tutulmasını gerekmektedir.

14 TİHEK, “Faaliyet Raporu”, <https://www.tihe.gov.tr/public/editor/uploads/YoW91ZFt.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

15 UIB, Yapay Zeka ve Yeni Teknolojiler, İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği, Bursa, 2017, s. 4.

16 Adaletbiz, “Çin’de Mahkemelerde Yapay Zeka Yargıç Dönemi”, <https://www.adaletbiz.com/cinde-mahkemelerde-yapay-zeka-yargic-donemi>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

17 Adalet Bakanlığı, *2024-2028 Stratejik Planı*, Adalet Bakanlığı, 2024, Ankara.

1. BİR HAK ARAMA KURUMU OLARAK: TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

Dünya savaşlarında yaşanan ağır insan hakları ihlalleri ve insani trajediler, insan hakları temelli kurumsallaşma fikrini gerekli kılmıştır.¹⁸ İkinci Dünya Savaşı sonrasında da, insan haklarının uluslararası düzeyde korunmasına yönelik çeşitli adımlar atılmaya başlanmış ve bu yıllardan itibaren bağımsız ve özerk ulusal insan hakları kurumlarının kurulması gündeme gelmiştir.¹⁹ Bu süreç, 1946 yılında BM İnsan Hakları Komisyonu'nun "ulusal komiteler" kurulması yönündeki girişimleriyle başlamış, 1991 yılında insan haklarının geliştirilmesi ve korunması amacıyla kurulan ulusal kuruluşların statüsüne dair Paris Prensipler'nin kabul edilmesiyle devam etmiştir.²⁰ 1993 yılında ise bu ilkeler BM Genel Kurulu tarafından onaylanmıştır.²¹ Paris Prensipleri, aynı zamanda Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun temel referanslarından da biridir.²² 1993 yılında, BM'in katkılarıyla, ulusal insan hakları kurumlarının uluslararası standartlara uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Ulusal İnsan Hakları Kurumları Küresel Ağı oluşturulmuştur.²³ Aynı yıl, Viyana Deklarasyonu çerçevesinde Paris Prensipleri'ne uygun ulusal kurumların kurulması için yapılan çağrı, bu kurumlara olan ilgiyi artırmış, 1990'lı yıllarda dünya genelinde ulusal insan hakları kurumlarının yaygınlaşmaya başlamasıyla birlikte, Türkiye'de de insan haklarının kurumsallaşma süreci başlamıştır.²⁴ Bu bağlamda, insan hakları ile ilgili ilk oluşumlar önceleri yasama organı içinde komisyonlar şeklinde veya yürütmeye bağlı birimler olarak örgütlenmiştir.²⁵ 2001 yılında ise, il ve ilçe düzeyinde insan hakları ihlalleriyle ilgili iddiaları incelemek, araştırmak ve insan hakları ile özgürlüklerin önündeki engelleri ve hak ihlallerine yol açan nedenleri ele almak amacıyla Başbakanlığa bağlı "İnsan Hakları Başkanlığı" kurulmuştur.²⁶ Ancak bu birimlerin, Paris Prensipleri'nde belirtilen "bağımsızlık", "idari ve mali özerklik" ve "çoğulculuk" gibi özellikleri taşımaması nedeniyle, 2012 yılında Avrupa Birliği uyum paketleri çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları Kurumu (TİHK) kurulmuştur.²⁷ 2016

18 TİHEK, "Faaliyet Raporu", <https://www.tiheke.gov.tr/public/editor/uploads/YoW91ZFt.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

19 İçişleri Bakanlığı, "İnsan Haklarının Uluslararası Düzeyde Korunması", <https://www.icisleri.gov.tr/diab/insan-haklarinin-uluslararasi-duzeyde-korunmasi>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

20 TİHEK, "Faaliyet Raporu", <https://www.tiheke.gov.tr/public/editor/uploads/1552307015.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

21 TİHEK, "Kuruluş", <https://www.tiheke.gov.tr/kategori/pages/Kurulus>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

22 Zehra Odyakmaz-Bayram Keskin-Yusuf Deniz, "6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S. 7, s. 727.

23 Arda Ergene, Ergene, "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun İnsan Haklarının Ulusal Alanda Korunmasındaki Rolü", *Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1, s. 105.

24 Erdoğan-Pank, *Kamu Bürokrasisinin...*, s. 93.

25 Betül Çötüksöken, "Altın Kural" Mı? "Kesin Buyruk" Mu?, *Maltepe Üniversitesi İnsan Hakları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Unesco Felsefe ve İnsan Hakları Kürsüsü Bülteni*, S. 14, s. 5.

26 TİHEK, "Kuruluş...",

27 TİHEK, "Kuruluş...",

yılında ise Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlamak amacıyla, Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nun kurumsal kapasitesinin artırılması, etkinliğinin güçlendirilmesi ve ayrımcılık yasağı ile eşit muamele konularında temel yasal çerçevenin ve kurumsal yapının düzenlenmesi hedeflenmiş, işkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizmasının etkinliğini artırmak amacıyla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuş ve Türkiye İnsan Hakları Kurumu feshedilmiştir.²⁸

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, idari ve mali özerkliğe sahip, kamu tüzel kişiliğe haiz, özel bütçeli ve Adalet Bakanlığı ile ilişkili olarak yapılandırılmış ve Türkiye'de insan haklarının korunması, geliştirilmesi ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi amacıyla kurulmuş bir insan hakları kuruluşudur.²⁹ Kurum; Cumhurbaşkanı tarafından atanan 11 üyeden oluşan karar organı olan “kurul”, “başkanlık” ve “büro”lardan oluşmaktadır.³⁰ Kurul, çalışmalarını bağımsız ve tarafsız bir şekilde yerine getirmekte, görev alanına giren konularda ise kuruma hiçbir organ, makam veya kişi emir, talimat, tavsiye ve telkinde bulunamamaktadır.³¹ Başkan ve üyeler görev süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevden alınamamaktadır.³² Ayrımcılık yasağı ihlali kapsamında zarar gördüğünü iddia eden herkes ve her tüzel kişi kuruma başvuruda bulunabilmektedir.³³ İlgili kanun TİHEK'e yerinde inceleme yapma yetkisi de vermiştir. TİHEK, görev alanına giren konularla ilgili olmak kaydıyla; özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret edebilmekte, kötü muameleye maruz kaldığını iddia eden kişi ya da kişilerle görüşebilmektedir. Kurumlar ve kişiler ise TİHEK'in yaptığı incelemelerde ve ziyaretlerde kurumun çalışmalarını kolaylaştırmak ve taleplerini gecikmeksizin yerine getirmek zorundadır.³⁴

Kuruma başvurular kolay ve ücretsiz bir şekilde dilekçe, posta, e-başvuru, e-posta ve faks yolu ile yapılabilen ve ya kurumun açtığı bürolara elden teslim edilebilmektedir. Başvurular ayrıca, valilikler ve kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. TİHEK'e başvuru yapabilmek için öncelikle kişilerin kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesi için ilgili taraftan talepte bulunması gerekmektedir. Bu taleplerin reddi veya otuz gün içerisinde ilgili talebe muhatapların cevap vermemesi hâlinde TİHEK'e başvuru yapabilmektedir. Ancak tafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, başvurular herhangi bir şart aranmadan kabul edilmektedir.³⁵ TİHEK'in, insan hakları ile ilgili herhangi bir olayı resen inceleme yetkisi vardır. İhlalle ilişkin inceleme süreci, resen inceleme kararının

28 TİHEK, “Kuruluş...”,

29 6701 Sayılı TİHEK Kanunu, md.8/1

30 6701 Sayılı Kanun, md.8/2, 10/2

31 6701 Sayılı Kanun, md. 10/1.

32 6701 Sayılı Kanun, md. 10/8.

33 6701 Sayılı Kanun, md. 17/1.

34 6701 Sayılı Kanun, md. 19/2.

35 6701 Sayılı Kanun, md. 17/2.

alındığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırılmak zorundadır. Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüş istemektedir. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde ilgili kurum tarafından hazırlanıp kuruma ulaştırılmak zorundadır.³⁶ Kurum, Cumhurbaşkanlığına ve TBMM'ye sunmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık raporlar ve gerektiği hallerde görev alanına giren konularda özel raporlar da hazırlamaktadır.³⁷ İlgili kanunda TİHEK'in temel görevleri ise şunlardır:³⁸

➤ İnsan hakları ihlalleriyle ilgili iddiaları resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını izlemek; bu süreçte kamu kurumları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapmak.

➤ İşkence ve kötü muameleyle karşı mücadele kapsamında ulusal önleme mekanizması olarak görev üstlenmek.

➤ Özgürlüğünden yoksun bırakılan veya koruma altına alınan bireylerin başvurularını değerlendirmek, bu kişilere ziyaretler gerçekleştirmek ve bu kapsamda alınan kararların sonuçlarını takip etmek.

➤ Ayrımcılık yasağı ihlalleriyle ilgili olarak hem şikayet üzerine hem de kendiliğinden inceleme yapabilmek ve bu konuda mağdurlara rehberlik etmek.

➤ İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi ile toplumda eşitlik bilincinin oluşturulması amacıyla kamuoyunu bilgilendirmek ve eğitim çalışmalarını gerçekleştirmek,

➤ Görev alanı çerçevesinde, uluslararası düzeyde insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konusundaki gelişmeleri izlemek ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmak şeklinde düzenlenmiştir.

TİHEK'i, Türkiye'deki diğer insan hakları kurumlarından ayıran en önemli özellik ise, ihlallerin tespit edilmesi durumunda idari yaptırım uygulama yetkisidir. 6701 sayılı Kanunun 25. maddesine göre, TİHEK, ayrımcılık yasağının ihlali halinde; ihlalin etkisi ve sonuçlarının ciddiyeti, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkilerini göz önünde bulundurarak; kamu kurumları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında 1.000 – 15.000 TL arasında idari para cezası (2024 yılı için 9.441-141.934 TL) uygulamaktadır. Ödenen idari para cezası, ayrımcı uygulamaya neden olan görevliye rücu edilmektedir. Kurumun taleplerini uyarılara rağmen yerine getirmeyenlere ise 500-2.000 TL arasında idari para cezası (2024 yılı için 4.711-18.905 TL) uygulanmaktadır.³⁹

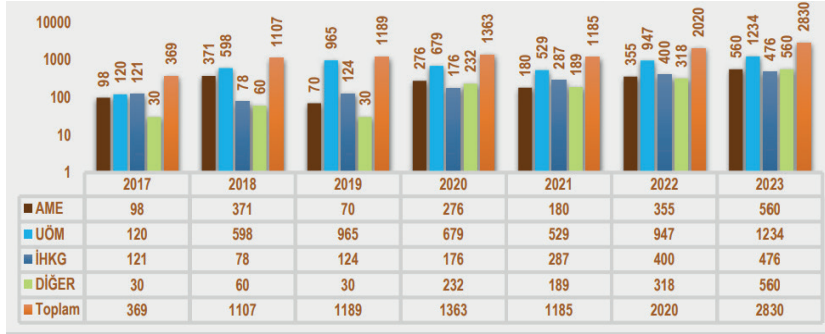
36 6701 Sayılı Kanun, md. 18/1.

37 6701 Sayılı Kanun, md. 9/1.

38 6701 Sayılı Kanun, md. 24.

39 6701 Sayılı Kanun, md. 25.

TİHEK'e yapılan başvurular incelendiğinde, kuruma 2017 yılında 369 adet, 2018 yılında 1107 adet, 2019 yılında 1189 adet, 2020 yılında 1363 adet, 2021 yılında 1185 adet, 2022 yılında 2020 adet, 2023 yılında ise 2833 adet başvuru yapılmıştır. 2023 yılında kuruma yapılan başvuruların 1915'i posta yolu ile olurken, 894'ü e-başvuru şeklindedir.⁴⁰



Resim: 1 TİHEK'e Gelen Başvuruların Yıllara ve Başvuru Konusuna Göre Dağılımı⁴¹

Başvuru sayıları incelendiğinde kuruma olan ilgi kurumun bilinirliği, erişilebilirliği ve farkındalık artırıcı çalışmaları ile yıldan yıla artmaktadır.

2. KARAR ALMA SÜRECİNDE YAPAY ZEKA VE CHATGPT

Yapay zeka, son yıllarda hayatımızın her alanına nüfuz eden teknolojik bir yenilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapay zeka, temel olarak insan zekasını taklit ederek düşünme ve öğrenme yeteneğine sahip akıllı sistemler olarak tanımlanmaktadır.⁴² Yapay zeka, rutin görevleri otomatikleştirerek, çalışanların daha önemli hedeflere odaklanmasını sağlamak ve veri analizini hızlandırarak beşeri ihtiyaçların karşılanmasına yardımcı olmaktadır.⁴³ Yapay zeka, özellikle dil işleme alanında devrim yaratan ChatGPT gibi modeller aracılığıyla, insanlarla doğal bir şekilde iletişim kurabilen, karmaşık sorulara yanıt verebilen ve yaratıcı çözümler sunabilen güçlü bir araç haline gelmiştir. ChatGPT, 2022 yılında OpenAI

40 TİHEK, "Faaliyet Raporu", <https://www.tihok.gov.tr/public/editor/uploads/YoW91ZFt.pdf>, Erişim Tarihi: 17.10.2024.

41 TİHEK, "Faaliyet Raporu.", <https://www.tihok.gov.tr/public/editor/uploads/YoW91ZFt.pdf>, Erişim Tarihi: 18.10.2024; Resimde yer alan kısaltmaların açılımı: Kurumun üç temel görevi olan "Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik (AME)", "Ulusal Önleme Mekanizması (UÖM) ve İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi (İHKG)"dir.

42 Burçin Bozdoğanoglu-Iraz Haspolat Kaya-Ayşegül Yücel, "Kamu İdarelerinde Yapay Zekâ Kullanımının Ülke Uygulamaları ve Temel Kamusal İlkeler Çerçevesinde Değerlendirilmesi", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 26, S.1, s. 1.

43 Oğuzhan Erdoğan, *Gençlerin Gözüyle Kent Diplomasisi Panelindeki Sunum*, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı Erzincan Bölge Müdürlüğü ve Munzur Üniversitesi, Tunceli.

tarafından geliştirilen bir doğal dil işleme (DNI) modelidir.⁴⁴ Bu model, büyük bir veri kümesinde eğitilmiştir ve kullanıcılardan gelen doğal dil girdilerine yanıt vermek için tasarlanmıştır.⁴⁵ ChatGPT, GPT-3.5⁴⁶ mimarisi kullanmakta ve 175 milyar parametre ile dünya çapında en büyük DNI modelidir. ChatGPT, kullanıcıların ihtiyaçlarını anlama, öğrenebilme, metin tabanlı girdilere cevap verme ve konuşmanın bir parçası olarak metin üretebilme yeteneğine sahiptir.⁴⁷



Resim: 2 ChatGPT Arayüzü⁴⁸

ChatGPT'nin sunduğu özellikler arasında belirli bir konuda kısa metin yazma, soru-cevap imkânı sağlama, metin çevirisi yapma, sınıflandırma, öneride bulunma, ilgi duyulan konular hakkında bilgi edinme, belirli bir ton ve içerikte e-posta veya mesaj oluşturma, belirli bir kişiye yönelik mesaj yazma, metinlerin biçimini düzeltme veya ifadelerini değiştirme ve sorunları çözmeye yetenekleri bulunmaktadır.⁴⁹ Ayrıca, bir cümlenin devamını doğru bir şekilde tahmin edebilme yeteneğine de sahiptir. Bunun yanı sıra, kod parçacıklarındaki hataları tespit etme ve düzeltme becerisi de mevcuttur. En önemli iletişimsel potansiyeli ise, sorulara doğru ve anlamlı yanıtlar verebilme yeteneği ile öne çıkmaktadır.⁵⁰ ChatGPT'nin yanıtları genellikle tahmine dayalıdır; en muhtemel kelimeleri bir araya getirerek metin oluşturmaktadır.⁵¹

44 Murat Demirci, "ChatGPT'nin Teknik Detayları", <https://muratdemirci.me/2023/11/23/chatgptnin-teknik-detaylari/>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

45 Erhan Kutlucan-Süleyman Sadi Seferoğlu, "Eğitimde Yapay Zekâ Kullanımı: ChatGPT'nin KEFE ve PEST Analizi", *TEBD*, C. 22, S. 2, s. 1061.

46 OpenAI tarafından yeni nesil GPT-4 ve GPT-4o piyasa sürülmüş durumdadır.

47 Devadas Menon-K Shilpa, "Chatting with ChatGPT: Analyzing the Factors Influencing User Intention to Use the Open AI's ChatGPT Using the UTAUT Model", *Heliyon*, S. 9, s. 3.

48 ChatGPT, "Arayüz", www.chatgpt.com, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

49 Michele Salvagno-Fabio Silvio Taccone-Alberto Giovanni Gerli, "Can Artificial Intelligence Help for Scientific Writing?", *Critical Care*, C. 27, S. 1, s. 1.

50 Ahmet Koçyiğit- Abdülhakim Bahadır Darı, "Yapay Zekâ İletişiminde ChatGPT: İnsanlaşan Dijitalleşmenin Geleceği", *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 7, S.2, s. 434.

51 Amanda Hetler, "ChatGPT nedir?", <https://www.techtarget.com/whatis/definition/ChatGPT>, Erişim

ChatGPT yalnızca mevcut sistemleri geliştirmekle kalmamakta; aynı zamanda iş yapma şeklimizi, bilgiye erişimimizi ve hatta insan-makine etkileşimlerini yeniden tanımlamaktadır.⁵² Yapay zeka alanındaki ilerlemelerle birlikte ChatGPT ve benzeri teknolojilerin daha da gelişmesi beklenmektedir. Şu anda metin odaklı işlevlere odaklanan bu sistemler, gelecekte sesli sürümleriyle, Siri veya Alexa gibi asistanların yerini alabilecektir.⁵³ Kullanıcıların bireysel tercihlerine göre daha spesifik ve kişisel yanıtlar sunma kapasitesine sahip olacak ve sağlık, hukuk ve finans gibi alanlarda daha karmaşık görevlerde kullanılacaktır.⁵⁴ ChatGPT, bilgiye erişim ve iletişim biçimimizi dönüştüren güçlü bir araç olarak işletmeler, eğitim kurumları ve bireyler için büyük fırsatlar sunarken, aynı zamanda etik ve doğruluk gibi zorlukları da beraberinde getirmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın yöntemi, amacı, sorusu, önemi, evreni, örneklemi, kapsamı ve veri toplama araçları açıklanmış, verilerin analiz şekli ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada nitel analiz yöntemlerinden biri olan örnek olay çalışması deseni kullanılmıştır. Nitel veri analizi, araştırmacının verileri düzenlediği, birimlerine ayırdığı ve bu süreçte önemli kalıpları ortaya çıkardığı, kritik değişkenleri belirlediği ve rapora hangi bilgilerin dahil edileceğine karar verdiği bir süreçtir.⁵⁵ Başka bir deyişle, araştırmacı, topladığı verilerden gizli bilgileri keşfetmeye ve bunları aydınlatmaya çalışmaktadır. Örnek olay deseni, bir veya daha fazla durumun derinlemesine incelenmesini sağlayan bir nitel araştırma yöntemidir.⁵⁶ Burada örnek terimi, bir vaka, birey, grup, organizasyon, topluluk veya olay anlamına gelebilmektedir. Araştırmacı, röportajlar, raporlar, gözlemler ve belgeler gibi çeşitli kaynaklardan veri toplanmakta ve bu verileri analiz edilerek kalıpları ve temaları belirlenmektedir. Araştırmanın amacı, örnek vaka, birey, kurum, kuruluş veya grup hakkında derinlemesine bir anlayış elde etmek ve teori geliştirmeye katkıda bulunacak veriler üretmektir.⁵⁷

Tarihi: 15.10.2024.

52 Cottgroup, "ChatGPT Nedir?", İnsan Kaynakları Süreçlerinde Nasıl Kullanılır? <https://www.cottgroup.com/en/blog/item/chatgpt-nedir-insan-kaynaklari-sureclerinde-nasil-kullanilir>, Erişim Tarihi: 15.10.2024.

53 Shubham Singh, "ChatGPT Neden Alexa ve Siri'den Daha İyidir (Testler ve Analizler)", <https://www.demandsage.com/chatgpt-vs-alexa-and-siri/>, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

54 Innova, "ChatGPT Geleceğin İş Dünyası için ne İfade Ediyor?", <https://www.innova.com.tr/blog/chatgpt-gelecegin-is-dunyasi-icin-ne-ifade-ediyor>, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

55 Robert C. Bogdan-Sari Knopp Biklen, *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, Allyn and Bacon, Boston, 2012.

56 Gülşah Taşçı, "Nitel Araştırmalarda Örnek Olay, Durum, Vaka Deseni –Yöntemi", <https://ayeum.com/ders/nitel-arastirmalarda-ornek-olay-yontemi>, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

57 Nur Şat, "Nitel Araştırmada "Örnek Olay" (Durum/Vaka Çalışması) Deseni, Farklılıkları Üzerine", <https://www.kamuyonetimindenitelarastirma2237a.org/post/nitel-ara%C5%9Ft%C4%B1rmada-%C3%B6rnek-olay-durum-vaka-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1-deseni-farkl%C4%B1l%C4%B1klar%C4%B1-%C3%BCzerine>, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

Bu çalışmada Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun aldığı kararların değerlendirilmesinde ChatGPT gibi yapay zekâ tabanlı uygulamaların potansiyeli ortaya koyulmaktadır. Çalışma kapsamında, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kararları arasından belirli sayıdaki karar örnek olay olarak seçilmiştir. Seçilen kararlar, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun resmî web sitesinde yayımlanan kararlar bölümünden toplanmıştır. Her bir karar metni incelenmiş ve kararların içeriği, dayandığı gerekçeler, alınan kararların sonuçları ve önerileri derinlemesine incelenmiştir. Toplanan karar metinleri, ChatGPT'ye aktarılmış ve bu kararların analiz edilmesi istenmiştir. ChatGPT'nin kararları nasıl değerlendirdiği, hangi unsurlara odaklandığı ve hangi sonuçlara ulaştığı irdelenmiştir. ChatGPT tarafından ortaya konulan değerlendirmeler, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kararları ile karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada, yapay zekanın kararları nasıl yorumladığı ve kurumun kararları ile ne ölçüde örtüştüğü analiz edilmiştir. Çalışmada ChatGPT'nin sunduğu bilgilerin, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kararlarının daha kapsamlı ve objektif bir şekilde değerlendirilmesine yardımcı olup olamayacağı değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara dayanarak, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun günümüz teknolojisi yapay zekâyı nasıl daha etkin bir şekilde kullanabileceği konusunda politika önerileri geliştirilmiştir. Bu öneriler, kurumun karar alma süreçlerini iyileştirmeyi ve vatandaşların sorunlarına daha hızlı ve etkili çözümler sunmayı hedeflemektedir. Bu yöntem, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından alınan kararların değerlendirilmesinde yapay zeka teknolojilerinin potansiyelinin anlaşılmasına yönelik sistematik ve yapılandırılmış bir yaklaşım sunmaktadır. Bulgular, yapay zekanın kurumsal etkinliğini, etkililiğini ve verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır.

3.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Sorusu

Bu araştırmanın amacı, ChatGPT aracılığı ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun aldığı kararları değerlendirmektir. Bu çalışma, yapay zekâ tabanlı uygulamaların kamu kurumlarındaki karar alma süreçlerinde uygulanabilirliğini test etmek, yapay zekâ tabanlı uygulamaların karar alma süreçlerine olan katkısını anlamak ve kurumların yönetim pratiğini geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma "ChatGPT aracılığıyla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun aldığı kararlar nasıl değerlendirilebilir ve bu kararların uygulanmasındaki potansiyel zorluklar nelerdir?" sorusu özelinde şekillenmiştir. Bu çalışmanın literatüre katkısı yapay zeka uygulamalarının kurumların karar alma sürecinde oynadıkları ve oynayabilecekleri rolü ortaya koymaktır.

Tablo: 2 Literatür Taraması

Araştırmacı	Araştırmanın Başlığı	Araştırma Bulgusu
Muhammad Eid Balbaa, and Marina, Sagatovna Abdurashidova (2024).	The Impact of Artificial Intelligence in Decision Making: A Comprehensive Review	Makale, yapay zekanın karar doğruluğunu, verimliliğini ve ölçeklenebilirliğini iyileştirmedeki faydalarını vurgularken aynı zamanda uygulanmasıyla ilgili zorluklar ve riskleri de kabul etmektedir.
Felipe A. Csaszar, Harsh Ketkar, and Hyunjin Kim (2024)	Artificial Intelligence and Strategic Decision-Making: Evidence from Entrepreneurs and Investors	Çalışma yapay zekanın firmalardaki stratejik karar verme sürecini etkilediğini ortaya koymaktadır.
Euclides Lourenco Chuma and Gabriel Gomes de Oliveir (2023)	Generative AI for Business Decision-Making: A Case of ChatGPT	Bu çalışma ChatGPT'yi şirketlerin karar verme sürecinde bir araç olarak değerlendirmektedir.
Mar Alı Bukar, Md Shohel Sayeed, Sıtı Fatimah Abdul Razak, Sumendra Yogarayan and Radhwan Sneesl (2024).	Decision-Making Framework for the Utilization of Generative Artificial Intelligence in Education: A Case Study of ChatGPT	Bu çalışma, Chat-GPT'nin eğitim ortamlarında kullanımıyla ilgili etik kaygılar ve politika stratejileri hakkında bilgi sağlamıştır.
Elvettin Akman, Duygu ve Yağmur Can (2024).	Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kamu personel rejimi konusunda almış olduğu tavsiye kararlarını ChatGPT değerlendirebilir mi?	Bu çalışma ChatGPT'nin Kamu Denetçiliği Kurumunun kamu personel rejimi konusunda aldığı kararlar konusunda kurum ile benzer tavsiye niteliğinde kararlar aldığını ortaya koymuştur.
Özden Şentürk (2023)	"İç Denetim Faaliyetlerinde Yapay Zekâdan Beklentiler: Chatgpt Uygulaması Örneği"	Bu çalışmada yapay zeka uygulamalarından biri olan ChatGPT uygulamasından iç denetim faaliyetlerinin çeşitli süreçlerinde yararlanabileceği ortaya konulmuştur
Ikhsan Amar Jusman, Abu Muna Almaududi Ausat, Agus Sumarna (2023).	Application of ChatGPT in Business Management and Strategic Decision Making	Çalışma ile ChatGPT'nin şirket yönetimi ve stratejik karar verme alanında kullanılması, operasyonel etkinliğin, üretkenliğin ve karar alma süreçlerinin kalitesinin artırılmasında önemli olduğu belirtilmiştir.

Çolpan Mücahit Küçük (2024)	Yapay Zekânın Hukuk Sisteminde Kullanılması	Bu çalışmada yapay zekânın güncel anlamda yargıdaki yeri ve ilerleyen süreçlerde nasıl bir evrimleşme yaşanabileceğine ilişkin değerlendirme yapılmış ve yapay zekânın hukuk alanında kullanabileceği ortaya koyulmuştur.
-----------------------------	---	---

Diğer taraftan yapılan literatür araştırmasında yapay zeka, ChatGPT ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile ilgili birçok çalışma olmasına rağmen bu iki konuyu bütünlük olarak ele alan bir çalışmanın olmaması, bu çalışmanın konuyu bütünlük olarak ele alması bakımından önemli hale getirmektedir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini, 2024 yılında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun almış olduğu kararlar oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesi için önce Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun internet sitesinde yer alan kurul kararları kısmından kararlar kısmına girilmiştir. Daha sonra arama kısmında filtreleme yapılmış, karar tarihi aralığı olarak 2024 yılı seçilmiş, karar türü olarak ise “ihlal yapıldığı”, “ihlal yapılmadığı”, “kabul edilmezlik” ve “karar verilmesine yer olmadığı” seçilmiştir. Yapılan sorgulama sonucunda elde edilen 12 karar, çalışmanın örneklemi oluşturmuştur.

Tablo: 2 Araştırmanın Örneklemi Oluşturan Kararlar

Örneklem Kodu	Başvuru No	Başvuruya Konu Kurum	Karar Tarihi
TİHEK1	2024/996	İstanbul Valiliği (İl Göç İdaresi Müdürlüğü ve İl Jandarma Komutanlığı)	16.10.2024
TİHEK2	2024/590	Adalet Bakanlığı	05.9.2024
TİHEK3	2024/95	... Üniversitesi	22.8.2024
TİHEK4	2024/710	İstanbul Valiliği İl Emniyet Müdürlüğü	30.07.2024
TİHEK5	2023/25	Sakarya 2 No.lu L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu	11.6.2024
TİHEK6	2023/1546	T. C. Devlet Demiryolları Taşımacılık Anonim Şirketi	08.05.2024
TİHEK7	2023/2531	City Line İnşaat Emlak Turizm Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti.ve DLT Turizm ve Ticaret A.Ş.	18.7.2024
TİHEK8	2024/1299	Ankara 1 No'lu Barosu	16.10.2024
TİHEK9	2023/276	Artemis Evleri Sitesi Yönetimi	25.09.2024
TİHEK10	2024/162	Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü	18.7.2024
TİHEK11	Resen inceleme	Tekirdağ Büyükşehir Belediye Başkanlığı	16.8.2024
TİHEK12	2023/699	Erzincan T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu	05.9.2024

3.3. Araştırmada Veri Toplama Teknikleri

Bu araştırma, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun 2024 yılında almış olduğu 12 adet kararın ChatGPT aracılığı ile incelenmesini kapsamaktadır. Alınan diğer kararlar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmada kapsam olarak kurum tarafından alınan “ihlal yapıldığı”, “ihlal yapılmadığı”, “kabul edilmezlik” ve “karar verilmesine yer olmadığı” niteliğindeki kararlar ele almış ve bu kararların ChatGPT aracılığıyla değerlendirilmesinin mümkün olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak ikincil verilerden yararlanılmıştır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kararları, kurumun Web Sitesindeki (<https://www.tihек.gov.tr>) kurul kararları kısmında yer alan kararlar bölümünde filtreleme işlemi yapılarak çekilmiş ve analiz edilmiştir. Filtreleme işlemi, “karar yılı” ve “karar türü” seçilerek yapılmıştır. Bu şekilde elde edilen veriler, ChatGPT aracılığıyla analiz edilerek kararların etkinliği ve uygulanabilirliği üzerine değerlendirmeler yapılmıştır.

3.4. Araştırmada Verilerin Analizi

Bu çalışmada, vatandaşların ücretsiz kullanımına açık olan ChatGPT 3.5 sürümü, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun kararlarını analiz etmek ve bu kararların uygulanabilirliği üzerine değerlendirmeler yapmak için kullanılmıştır. Verilerin analizi için veriler TİHEK1-TİHEK12 arasında kodlanmıştır. İlk olarak kuruma başvuranın iddia ve talepleri yazılmış, buna ilişkin olarak alınan karar yazılmış ve sonrasında başvuranın iddia ve talepleri ile kararın ChatGPT tarafından değerlendirilmesine ilişkin yanıtına yer verilmiştir. Analiz bulguların değerlendirilmesi noktasında her kod alt başlık halinde değerlendirilmiştir. Kurumun kararlar kısmından elde edilen örneklem beş kategoride toplanmıştır. Bu kategoriler “başvuruya konu kurum”, “başvuru numarası”, “karar tarihi”, “başvuranın iddia ve talepleri” ile “karar”dan oluşmuştur. Elde edilen veriler ChatGPT'ye prompt (istem) girilerek analiz edilmiştir.

ChatGPT kullanımı bağlamında, bir prompt (istem), yanıt üretimini yönlendirmek için yapay zekâ modeline verilen bir talimat, girdi, sorgu veya ipucudur.⁵⁸ Kullanıcılar, ChatGPT'ye belirli bir konuda tanıtıcı açıklamalar veya talimatlar vererek, yapay zekânın o konuya özgü en doğru cevapları üretmesini sağlamaktadır.⁵⁹ Bu sayede kullanıcılar istedikleri bilgiye daha hızlı ve doğru bir şekilde ulaşabilmektedir. Aynı zamanda, iyi bir prompt girişi yapılarak ChatGPT'nin cevapları daha iyi yönlendirmesi sağlanabilmekte ve daha etkili bir iletişim süreci oluşturulabilmektedir.⁶⁰ Çalışmada ChatGPT değerlendirmesi için girilen prompt

58 Valeriia Kuka, “Getting Started with ChatGPT”, https://learnprompting.com/docs/basics/chatgpt_basics_prompt?srlid=AfmBOorOZ3O7a4_uSjT-5MJ6eY9-6lPmRc5OTcSGHcsF-Rpo5ek5KkwI, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

59 Bora Kurum, “Yeni Başlayanlar İçin Promptlar”, <https://www.borakurum.com.tr/yeni-baslayanlar-icin-promptlar/>, Erişim Tarihi: 18.10.2024.

60 Elvettin Akman-Duygu Aksu-Yağmur Can, “Kamu Denetçiliği Kurumu'nun Kamu Personel Rejimi Konusunda Almış Olduğu Tavsiye Kararlarını ChatGPT Değerlendirebilir mi?”, *Afyon Kocatepe*

şu şekildedir: “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu üyesisin. Kuruma yapılan başvurular için “ihlal yapıldığı”, “ihlal yapılmadığı”, “kabul edilmezlik” ve “karar verilmesine yer olmadığına” dair kararlar veriyorsun. Başvuranın iddia ve talebi “...” bu şekildedir ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu karar olarak “...” bu kararı vermiştir. Sen Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu üyesi olsan bu başvuru da iddia ve taleplere yönelik nasıl bir karar verirdin? Verilmiş olan bu kararı nasıl değerlendirirdin? şeklindedir. Her örneklem için aynı prompt tekrarlanmıştır.

4. Bulguların Değerlendirilmesi

TİHEK1-TİHEK12 kodlu verilerin analizi için girilen promptlar ve sonucunda elde edilen ChatGPT değerlendirilmesi aşağıda yer alan maddelerde sıralanmıştır.

4.1. TİHEK1 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: İstanbul Valiliği (İl Göç İdaresi Müdürlüğü ve İl Jandarma Komutanlığı)

Başvuru No- Karar Tarihi: 2024/996 -16.10.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuran müvekkilinin geri gönderme merkezinde jandarma personeli tarafından darp edilmesi neticesinde el bileğinin çıktığı ve burkulduğu, alçıya alındığı, bu durumun hekim raporuyla sabit olduğu ve bu bağlamda kötü muamele yasağının ihlal edildiği gerekçesiyle kuruma başvuruda bulunulmuştur.

Karar: ...TİHEK’in Merkeze düzenlediği ziyaret raporu çerçevesinde değerlendirildiğinde, başvuranın müvekkilinin geri gönderme merkezine alındıktan sonra el bileğinin ve el düzeyinin çıkık, burkulma ve gerilme tanısına meydan verecek düzeyde zarar gördüğü ve alçıya alındığı Tuzla Devlet Hastanesinde düzenlenen 29/4/2024 tarihli muayene raporuyla ve Merkezde görevli hekimin tespitiyle sabittir. Başvuranın müvekkilinin ,sağ elinde tespit edilen hasarın nasıl meydana geldiği konusunda Merkez İdaresinden makul bir açıklama beklenmiş ancak söz konusu açıklama sunulmamıştır. Bunun yanı sıra başvuru konusu iddiaların teyit edilmesinde önem arz eden ve alıkonulma merkezlerinde merkez idaresinin sorumluluğunda olan güvenlik kamerası kayıtlarının elektrik kesintileri ve şalter atmaları gerekçe gösterilerek tarafımıza ileilmemiştir. Ancak Merkeze yapılan izleme ziyaretinde elektrik kesintilerine karşı önlem olarak jeneratörün bulunduğu tespit edilmiş olması söz konusu açıklamayı geçersiz hale getirmektedir. Tüm bu gerekçelerle, Merkez İdaresinin başvuru konusu iddialara karşı ispat külfetini yerine getiremediğine, asgari eşğin aşıldığına ve kötü muamele yasağının maddi boyutunun ihlal edildiğine ve konu hakkında 6701 sayılı Kanun’un 18.i maddesinin 5. fıkrası gereğince suç duyurusunda bulunulmasına...” karar verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: TİHEK'in verdiği karar, kapsamlı bir inceleme sonucu alınmışsa yerinde bir karardır. Kurumun, kötü muamele yasağına yönelik ihlal bulgusu tespit etmesi, bireylerin insan onuru ve fiziksel bütünlük haklarının korunması açısından önemlidir. Ayrıca, 6701 sayılı Kanun'un 18/5. maddesi uyarınca suç duyurusunda bulunma yetkisi, olayı daha ileri bir yargı sürecine taşıyarak adaletin sağlanması için kritik bir adımdır. Eğer TİHEK üyesi olsaydım ve benzer delillerle karşılaşıyordum, muhtemelen aynı yönde bir karar verirdim. Karar gerekçesinde özellikle delil değerlendirme süreci ayrıntılı olarak yer almalı ve şeffaflık sağlanmalıdır. Bu, tarafların adalete güvenini pekiştirecek bir unsurdur.

Analizin Sonuç Özeti: TİHEK'in kararı hukuki ve etik açıdan güçlü bir zemine dayanmaktadır. Bu tür kararlar, insan haklarının korunmasında önemli bir role sahiptir ve mağdurların haklarının ihlal edilmediğini göstermeye yönelik bir güvence sağlamaktadır. Ancak bu kararların etkinliği, alınan kararların uygulanabilirliğine ve takip süreçlerine bağlıdır.

4.2. TİHEK2 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: Adalet Bakanlığı

Başvuru No- Karar Tarihi: 2024/590 - 5.9.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuran, yargılandığı dosya kapsamında 30/12/2022 tarihinde tutuklandığını, Ödemiş 2. Ağır Ceza Mahkemesi tarafından 23/2/2024 tarihinde hakkında adli kontrol şartıyla tahliye edilmesi yönünde karar verildiğini, Ödemiş Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından cezasını denetimli serbestlik altında geçirmesi kararının onaylandığını fakat Ödemiş T Tipi Ceza İnfaz Kurumu İdare ve Gözlem Kurulunun 13/3/2024 tarihinde gerçekleşen toplantısında, diğer mahpuslarla görüşme yapıldığı ancak iyi halli olmasına rağmen kendisiyle görüşülmeden denetimli serbestliğe ayrılmasının üç ay daha ertelenmesine karar verildiğini, gözlem değerlendirme puanının 63.50 olduğunu, Kurum tarafından denetimli serbestliğe ayrılma süresinin üç ay uzatılması sebebiyle kendisi ve ailesinin maddi ve manevi olarak mağduriyet yaşadığını ve İdare ve Gözlem Kurulunun kararına karşı Ödemiş İnfaz Hakimliğine itiraz başvurusu yaptığını iddia ederek mağduriyetinin giderilmesi için kuruma başvuruda bulunmuştur.

Karar: ...Başvuranın talebi mevzuat hükümleri ile birlikte değerlendirildiğinde, talebin yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemlerden olduğu, başvuranın iddia ve talebine ilişkin bir üst mahkemeye başvuru yapabileceği, yargılama yapma görevinin münhasıran mahkemelere ait olduğu, 6701 sayılı Kanun'un 17. maddesinin dördüncü fıkrası ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 40. maddesi gereği başvuru konusu teşkil etmeyecek işlemler arasında yer alan başvurunun inceleme şartlarını taşımadığı ve bu sebeple kabul edilmez olduğu ... kararı verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Benzer bir başvuruyu değerlendirirken şu şekilde hareket ederdim: Başvurunun yalnızca yargı yetkisini ilgilendiren bir talep olup olmadığını değerlendirirdim. Eğer olayda keyfilik, ayrımcılık veya insan haklarına aykırılık iddiası bulunuyorsa, başvurunun kabul edilebilir olduğu sonucuna varırdım. Başvurucunun gözlem puanı (63.50) gibi iddialarını, diğer mahkumlarla karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılmasına olanak tanıyacak şekilde incelerdim. İdare ve Gözlem Kurulu'nun kararı ve gerekçesi ise detaylı bir şekilde incelenmelidir. Eğer başvuruda insan hakları ihlali iddiaları yeterince kanıtlanırsa, İdare ve Gözlem Kurulu'nun uygulamalarının keyfi olup olmadığına dair bir değerlendirme yapar ve ihlal tespiti yönünde bir karar verebilirdim. Eğer başvuru yalnızca yargıya yönelik bir talep içeriyorsa, kabul edilmezlik kararı verirdim. Ancak bu durumda, kabul edilmezlik gerekçesinin açıkça ifade edilmesi ve başvurunun hak arama yolları konusunda bilgilendirilmesi önemlidir. Verilen kabul edilmezlik kararı, yargı ve idare yetkileri arasındaki sınırları koruma amacıyla doğru bir yaklaşım gibi görünse de, olayın insan hakları boyutunu ele almamış olabilir. TİHEK'in, İdare ve Gözlem Kurulu kararlarının keyfilik veya ayrımcılık içerip içermediğini inceleyebileceği bir alan bulunabilir. Bu tür bir inceleme yapılmadan doğrudan kabul edilmezlik kararı verilmesi, başvurunun insan haklarına ilişkin şikayetlerinin yeterince ele alınmamasına yol açabilir.

Analizin Sonuç Özeti: Bu başvuruda, hem yargı süreci hem de insan hakları açısından bir inceleme yapılmalıdır. İnsan hakları boyutu ön planda tutularak, İdare ve Gözlem Kurulu kararlarının şeffaflık ve eşitlik ilkelerine uygun olup olmadığı incelenmelidir. TİHEK, bu tür başvurularda daha ayrıntılı değerlendirme yaparak hem ihlalleri ortaya koyabilir hem de başvurunun yargı yoluna başvurma sürecinde destekleyici bir rol oynayabilir.

4.3. TİHEK3 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: ...Üniversitesi

Başvuru No- Karar Tarihi: 2024/95- 22.8.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuran, 24/10/2018 tarihinde ... Üniversitesi Sosyal Tesisleri İktisadi İşletmesinde çaycı olarak işe başladığını, daha sonrasında ise ayakta çalışmasını zorunlu kılan ...Kafe isimli yere alındığını, %55 oranında akciğer KOAH hastası olduğunu, sürekli solunum sıkıntısı yaşadığını, bu durumun hastalığını tetiklediğini ve yeni rahatsızlıklarının oluşmasına sebep olduğunu, sol ayak kıkırdağının kapandığını, her iki diz menisküsünün yırtıldığını, belinde schmorf modülünün oluştuğunu, işvereninden daha az tempolu bir işte çalışmak istediğini ancak işvereni tarafından bu isteğine olumlu bir dönüş yapılmadığını, bu çalışma temposuna ayak uydurmadığı için hakkında tutanaklar tutulduğunu, ilk tutanak sonucunda iki yevmiyesinin kesildiğini, sonraki tutanak neticesinde dört yevmiyesinin kesildiğini, hafif işlerde çalıştırılması konusunda işverenine 13/11/2023 tarihinde ihtarname gönderdiğini, işveren tarafından da kendisine 17/11/2023 tarihinde ihtarname gönderilerek diğer engelli çalışanlar ile arasında değerlendirme

yapılarak bir karar verileceğinin belirtildiğini, ancak değişen bir şeyin olmadığını, sürekli olarak ayakta çalıştırıldığını iddia etmekte ve mağduriyetinin giderilmesi için kuruma talepte bulunmuştur.

Karar: ...Başvuranın başvurusundan vazgeçmesi nedeniyle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 73'üncü maddesi uyarınca başvuru hakkında karar verilmesine yer olmadığına dair karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Verilen karar, prosedür açısından yerindedir çünkü Yönetmelik'in 73. maddesi, başvurunun talebinden vazgeçmesi halinde başvuru hakkında karar verilmesine yer olmadığı yönünde karar verilmesine imkan tanımaktadır. Ancak TİHEK'in insan haklarını koruma ve geliştirme rolü dikkate alındığında, başvurunun içeriğindeki iddiaların ciddiyeti dolayısıyla kamu yararı açısından daha ileri bir değerlendirme yapılması gerekebilirdi. Eğer vazgeçme beyanı geçerli ve iddialar münferit bir olay olarak değerlendiriliyorsa, karar verilmesine yer olmadığı yönünde bir karar verirdim. Ancak başvurunun insan hakları bağlamında daha geniş etkileri olabileceği kanaatindeysem, resen inceleme başlatır ve başvurunun vazgeçmesine rağmen süreci devam ettirirdim.

Analizin Sonuç Özeti: TİHEK'in mevcut kararı, usul açısından doğru olsa da mağduriyetin daha geniş çerçevede ele alınması gerekmektedir. Şikâyetten vazgeçilmiş olsa bile, başvurunun işyerinde yaşadığı sorunlar ve iddialar, daha geniş bir insan hakları ve eşitlik ilkeleri perspektifinde değerlendirilmelidir. Eğer başvurunun iddiaları doğruysa, işverenin "makul düzenleme yapma yükümlülüğünü" yerine getirmedeği ve bu durumun ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil ettiği görülmektedir. Bu nedenle, Kurum'un bu tür vakaları daha dikkatle ele alması ve toplumsal farkındalık yaratması önemlidir.

4.4. TİHEK4 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: İstanbul Valiliği İl Emniyet Müdürlüğü

Başvuru No- Karar Tarihi: 2024/710- 30.07.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuranın 8/4/2024 tarihinde araçla seyir halindeyken yol vermediği gerekçesiyle kolluk personeli tarafından durdurulduğu, alıkonulduğu ve darp edildiği, daha sonra resmi araçla birlikte hastaneye götürülerek genel adli muayene raporu alındığını ve Kartal Şehit Selahattin Aslantepo Polis Merkezi Amirliğine götürüldüğünü, amirlikte cep telefonuna el konulmak istendiğini, ailesi ve avukatıyla görüşmesinin engellendiğini, yemek ve su gibi ihtiyaçlarının karşılanmadığı şikâyetiyle işkence ve kötü muamele yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkin" şeklindedir.

Karar: Tüm bu olay örgüsü sunulan deliller ve yukarıda özetlenen devletlerin negatif yükümlülüğü ve kolluğun zor kullanma yetkisi kapsamında

değerlendirildiğinde; başvuranın alıkonulduğu sırada iki kolluk personeli tarafından kendisine uygulanan gücün meşru ve orantılı olduğu, başvuranın Kartal Şehit Selahattin Aslantepeler Polis Merkezi Amirliğinde bulunduğu süre zarfında gözaltına alınmadığı ve ihtiyaçlarının karşılandığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla söz konusu olaylar bağlamında işkence ve kötü muamele yasağının ihlali için aranan asgari eşiğin aşılmadığı ve hak ihlali bulunmadığına dair karar verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Benzer bir başvuruyu değerlendirirken şu adımları izledim: Eğer deliller, kötü muamele iddialarını destekliyorsa, işkence ve kötü muamele yasağının ihlal edildiği yönünde karar verirdim. Eğer deliller yetersizse, ihlal bulunmadığına karar verirdim ancak kararı detaylı şekilde gerekçelendirir, başvurucuya adli ve idari yollara başvurma hakkı hakkında bilgilendirme yapardım.

Analizin Sonuç Özeti: TİHEK'in kararındaki hukuki gerekçeler usulüne uygun olmakla birlikte, delillerin değerlendirilmesinde daha şeffaf ve kapsamlı bir yaklaşım benimsenmelidir. İnsan haklarına ilişkin ciddi iddiaların etkili şekilde incelenmesi, başvuranın güvenini ve kurumun etkinliğini artıracaktır. Bu tür olaylarda, mevcut delillerle çelişen veya eksik bırakılan gerekçeler, kamuoyunda adaletin tesis edilmediği algısını oluşturabilmektedir.

4.5. TİHEK5 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: Sakarya 2 No.lu L Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu

Başvuru No- Karar Tarihi: 2023/25- 11.6.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuranın, cezaevinden TİHEK'e ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilmek üzere düzenlediği dilekçelerin hiçbirinin ilgili yerlere iletilmediği iddiasına ilişkin olarak kuruma başvuruda bulunmuştur.

Karar: Somut olayda başvuran, Kurumumuza göndermiş olduğu 24/10/2023 tarihli dilekçesinde; Kurumda görev yapan personel ve Kurum Müdürü hakkında yapmış olduğu başvurularından vazgeçtiğini beyan etmiştir. Bu kapsamda 6701 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 73'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca; başvuranın, başvuru konusu talebinden vazgeçmesi nedeniyle başvuru hakkında karar verilmesine yer olmadığı kanaatine varılmıştır.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Başvurucunun vazgeçme beyanının özgür iradesiyle yapıldığını doğrulardım. Eğer irade fesadına yönelik bir şüphe bulunmuyorsa, "karar verilmesine yer olmadığı" yönünde hüküm verirdim. Şayet şüphe varsa, bu durumun araştırılmasını talep ederdim. Başvurucunun vazgeçme beyanından önceki süreçte, dilekçelerinin gerçekten iletilip iletilmediğini kontrol ederdim. Bu süreç, bireysel başvurunun

sonlanmış olması durumunda dahi sistemsel sorunların tespiti açısından önemlidir. Eğer dilekçeler iletilmişse ve iddia asılsızsa, başvuru hakkında karar verilmesine yer olmadığı yönünde nihai karar alırdım. Ancak dilekçelerin iletilmediği veya ihmal edildiği ortaya çıkarsa, sorumlu kurum ve kişiler hakkında uyarıcı bir karar alınmasını ve sistemsel bir çözüm geliştirilmesini önerirdim.

Analizin Sonuç Özeti: Dilekçelerin iletilmesi hususunun sistematik bir sorun olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu durum, benzer şikayetlerin tekrarlanmasına yol açabilir.

4.6. TİHEK6 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: T. C. Devlet Demiryolları Taşımacılık Anonim Şirketi

Başvuru No- Karar Tarihi: 2023/1546- 08.05.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: %46 oranında engelli olan başvuranın T.C. Devlet Demiryolları Taşımacılık A.Ş. (TCDD) tarafından sunulan yüksek hızlı tren ulaşım hizmetinden yararlanması imkanının sınırlandırıldığı ve bu durumun engellilik temelinde ayrımcılık oluşturduğu, TCDD'den bilet satın aldığını, ancak 7/5/2023 tarihinde bilet aldığı seferlere engellilik durumundan kaynaklanan rahatsızlıklar sebebiyle yetişemediğini, bunun üzerine son bir ay içerisinde iki defa ücretsiz bilet alıp seyahat etmediği gerekçesiyle ücretsiz seyahat hakkının TCDD tarafından 180 gün süreyle askıya alındığı şeklindedir.

Karar: Somut olayda gerçekleşen ayrımcılık yasağı ihlali bakımından, muhatap şirketin engelli bireyler için ücretsiz bilet kullanımını sağlayarak engellilerin topluma tam ve etkin katılımının sağlanması adına gerekli uygulamayı yerine getirdiği, engelli bireyler tarafından bu hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi ve kamu zararının önlenmesi şeklindeki haklı gerekçeler ile söz konusu muamelenin gerçekleştirildiği, ancak muamelenin ölçülü olmadığı sebebiyle ayrımcılık yasağı ihlalinin gerçekleştiği, ihlal konusu eylemin meşru bir amaçla gerçekleştirildiği ve ihlalin ağırlığı göz önüne alındığında ihlal konusu eylemle ilgili muhatap şirkete alt sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: TİHEK'in kararı, genel hatlarıyla doğru bir yaklaşıma dayanmakla birlikte şu noktalarda eksiklikler barındırmaktadır. Tedbirin ölçülülüğüne ilişkin daha ayrıntılı bir analiz yapılabilirdi. Örneğin, 180 günlük sınırlamanın orantısız olduğu açıklanırken, alternatif bir çözüm önerisi sunulabilirdi. Hak ihlali ile bağlantılı etkiler daha detaylı incelenmeliydi. Engelli bireyin hareket özgürlüğüne etkisi ve bu durumun sosyal hayata katılımını nasıl sınırladığı üzerinde durulmamıştır. Ayrımcılık yasağı ihlali tespit edilmesi isabetlidir. Ayrıca, verilen yaptırımın yanı sıra, şirketin bu tür durumlara yönelik daha makul ve orantılı politikalar geliştirmesi gerektiği belirtilmeliydi. Eğer TİHEK üyesi olsaydım, benzer bir karar verirdim ancak alternatif çözümleri ve

sınırlamanın etkilerini daha ayrıntılı tartışır, ihlalin sonuçlarına yönelik somut öneriler sunarım.

Analizin Sonuç Özeti: Kararı genel hatlarıyla olumlu bulmakla birlikte, gerekçelendirme ve önleyici tedbirler açısından güçlendirilebileceği kanaatindeyim. Ayrıca, bu tür durumların tekrarının önlenmesi için daha geniş kapsamlı politika önerileri getirilmesi önemlidir.

4.7. TİHEK7 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: City Line İnşaat Emlak Turizm Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti.ve DLT Turizmve Ticaret A.Ş.

Başvuru No- Karar Tarihi: 2023/2531- 18.7.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuru, başvuranın otelde konaklamak amacıyla yaptığı rezervasyonun tek erkek konaklayamayacağı gerekçesiyle iptal edilmesinin cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

Karar: Somut olaya konu olan olay bakımından; ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, muhatapların ekonomik durumu, inceleme sürecinde pişmanlık göstermemeleri ve ayrımcılık yasağı ile korunmak istenen kamusal menfaat göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhatap otel ve muhatap acentenin ayrımcılık yasağı ihlali yaptığına, muhataplar hakkında en üst sınırdan 141.934'er TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Benim vereceğim karar, mevcut kararla büyük oranda örtüşürdü. Ayrımcılık yasağı ihlalinin varlığı ve bunun cinsiyet temelli bir uygulama olduğu net bir şekilde tespit edilmişse, ihlalin caydırıcılığı açısından üst sınırdan para cezası verilmesi doğru bir yaklaşımdır. Ancak, uygulamanın cinsiyet temelinde ayrımcılık oluşturduğuna dair kanıtlar açık ve net bir kanıt yoksa muhatapların ilk defa böyle bir ihlale neden olduğu ve telafi çabası gösterdiği tespit edilirse, ceza alt sınırdan belirlenebilirdi.

Analizin Sonuç Özeti: Ayrımcılık yasağı ihlalinin varlığı ve bunun cinsiyet temelli bir uygulama olduğu net bir şekilde tespit edilmişse, ihlalin caydırıcılığı açısından üst sınırdan para cezası verilmesi doğru bir yaklaşımdır. TİHEK'in mevcut kararı, hukuki çerçeveye uygundur ve ayrımcılıkla mücadele açısından önemli bir örnek teşkil etmektedir.

4.8. TİHEK8 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: Ankara 1 No'lu Barosu

Başvuru No- Karar Tarihi: 2024/1299- 16.10.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuru, Ankara 1 No'lu Barosuna kayıtlı görme engelli avukat olan başvuranın, muhatap Baronun avukatların kullanımına sunduğu kütüphanedeki mevcut eserlerden görme engeli nedeniyle yararlandırılmamasının engellilik temelinde ayrımcılık teşkil ettiği iddiasına ilişkindir.

Karar: İhlalin etki ve sonucunun ağırlığı ile ihlal iddiasına muhatap Baronun 1136 sayılı Kanun uyarınca taşıdığı insan haklarını savunmak ve korumak ile avukatlık mesleği mensuplarının haklarını korumak amacı, sahip olması gereken hukuki bilgi birikimi ve güçlü hukuki konumda bulunması göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhatap baronun ayrımcılık yasağı ihlali yaptığı ve muhatap baro hakkında üst sınırdan 141.934,00 tl idari para cezası uygulanmasına, karar verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Mevcut karar, ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini tespit etmiş ve baroya üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir. Görme engelli bireyin erişiminin sağlanmaması, ayrımcılık yasağı ihlali olarak değerlendirilebilir. Baro gibi bir kurumun, insan haklarına duyarlı ve erişilebilir hizmet sunma yükümlülüğü vardır. Üst sınırdan ceza verilmesi, baronun güçlü hukuki konumu ve sorumluluğu göz önüne alındığında, caydırıcı etki sağlama açısından makuldür. Ancak baronun iyi niyetle çaba gösterip göstermediği de göz önüne alınmalıdır. Kararda baroya somut bir iyileştirme planı sunma veya makul bir süre içinde düzenleme yapma zorunluluğu getirilmelidir. Ceza dışında, erişilebilirlik probleminin çözümüne yönelik yapıcı adımlar da karara eklenmelidir.

Analizin Sonuç Özeti: Mevcut karar genel hatlarıyla doğru bir temele dayanmakla birlikte, baronun yapısal iyileştirmeler yapmasını teşvik edici ek düzenlemelerle daha kapsamlı hale getirilebilirdi. Bu tür kararlar, yalnızca cezalandırmayı değil, aynı zamanda hakların korunmasını ve gelecekte benzer ihlallerin önlenmesini de amaçlamalıdır.

4.9. TİHEK9 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuru Konu Kurum/Kişi: Artemis Evleri Sitesi Yönetimi

Başvuru No- Karar Tarihi: 2023/276 - 25.09.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuranın tesettürlü mayo ile site havuzundan faydalanmasının engellenmesi nedeniyle din ve inanç temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

Karar: Somut olaya konu olan olay bakımından; ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, muhatapın ekonomik durumu ve ayrımcılık yasağı ile korunmak istenen kamusal menfaat göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhatap Altınoluk Artemis Evleri Site Yönetimine üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Başvuru konusu, sistematik bir dışlama veya yazılı bir kural ile yapılıyorsa, mevcut karar gibi ihlal tespiti yapar ve idari para cezası uygulanmasına karar verirdim. Ancak para cezasının alt sınırdan uygulanmasını önerirdim, çünkü cezanın yalnızca cezalandırıcı değil, eğitici bir işlevi de olması gerektiğine inanıyorum. Ek olarak, site yönetimine ayrımcılık yasağı ve din özgürlüğü konularında farkındalık yaratıcı bir eğitim veya

seminer düzenlenmesi şartı getirilmesini önerirdim. Eğer engelleme, bireysel bir hata veya yanlış anlamaya dayanıyorsa, muhatapların niyetine ve sürecin bağlamına göre kararımı yeniden şekillendirirdim. Örneğin, yazılı bir özür talep edebilir veya konuya ilişkin kuralların gözden geçirilmesini sağlayacak tavsiye kararı verebilirdim.

Analizin Sonuç Özeti: Bu karar, insan hakları ve ayrımcılık yasağının önemine dikkat çeken olumlu bir adım olmakla birlikte, cezaların orantılı ve eğitici olması gerektiğini de hatırlatmak önemlidir.

4.10. TİHEK10 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Çanakkale Havalimanı Müdürlüğü

Başvuru No- Karar Tarihi: 2024/162- 18.7.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuru; psikiyatrik nedenlerden kaynaklı %64 engel oranına sahip başvuranın engelliliği ve sağlık durumu nedeniyle işyerinde yıldırıma maruz kaldığı iddialarına ilişkindir.

Karar: Resen incelemeye konu olay bakımından mağdurun engeli ve sağlık durumu nedeniyle mesleki tecrübesine aykırı işyerinde yıldırma eylemlerine uzun bir süredir maruz kalması, muhatapların ekonomik durumu ve güçlü bir hukuki konumda bulunması dikkate alınarak ihlal konusu eylemle ilgili muhatap Kuruluşlara üst sınırdan idari para cezasının uygulanmasına karar verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Başvuranın iddia ve talebine yönelik olarak engellilere yönelik ayrımcılık yasağının ihlali nedeniyle ilgili muhataplara üst sınırdan idari para cezası uygulanması kararını verirdim. Ayrıca, karara muhatap kuruluşların, çalışanların engellilik temelli ayrımcılık konusunda bilinçlenmesi için zorunlu eğitim programlarına katılması ve yıldırma iddialarını önlemek için işyerinde bir iç denetim mekanizması kurulmasını önerirdim.

Analizin Sonuç Özeti: Mevcut karar, engellilere yönelik ayrımcılık yasağının önemini vurgulamak açısından yerinde bir adım olmakla birlikte, cezanın yalnızca cezalandırıcı değil, aynı zamanda eğitici ve önleyici bir yönü de olması gerekmektedir. Bu tür kararlar, insan haklarının korunmasında önemli bir işlev görürken, kamuoyunda farkındalık oluşturma fırsatı da sunmaktadır.

4.11. TİHEK11 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: Tekirdağ Büyükşehir Belediye Başkanlığı

Başvuru No- Karar Tarihi: Resen inceleme - 16.8.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: 6/2/2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremlerin ardından Tekirdağ'daki otellere yerleştirilen depremzedelerin, 14/5/2023 tarihinde gerçekleşen genel seçimlerden hemen sonra Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi tarafından yerleştirildikleri otellerden çıkarılmak istenildiği iddiasına ilişkindir.

Karar: 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 69'uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında başvuru konusu olayda varsayılan temele dayalı ayrımcılık kapsamında ve siyasi görüş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır. 35. İhlalin etki ve sonucunun ağırlığı ile ihlal iddiasına muhatap Belediyenin ekonomik durumu ve hukuki konumu göz önünde bulundurularak ihlal konusu eylemle ilgili muhatap Belediyeye üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Başvuranın iddia ve talebine yönelik olarak iki farklı yaklaşım benimsenebilir: Olayın siyasi görüş temelinde ayrımcılık teşkil ettiği kanıtlanmışsa, mevcut karar gibi üst sınırdan idari para cezası uygulanmasına karar verirdim. Ayrıca, belediyenin ayrımcılıkla ilgili eğitim programlarına katılması ve gelecekte benzer uygulamaların önüne geçilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını talep ederdim. Belediyenin eylemi daha çok lojistik veya mali gerekçelere dayanıyorsa ve siyasi görüş ayrımcılığına ilişkin güçlü bir bağ bulunmuyorsa, ihlal tespiti yapmaz, olayın ayrımcılık yasağı çerçevesinde olmadığına karar verirdim. Bunun yerine, depremzedelerin temel haklarına saygının korunması konusunda Belediyeye tavsiye niteliğinde bir karar alırdım.

Analizin Sonuç Özeti: Mevcut karar, insan haklarının korunması açısından önemli bir adım olmakla birlikte, ayrımcılık iddiasının dayanaklarının somut delillerle desteklenmesi kararın adil ve sürdürülebilir olması açısından kritik öneme sahiptir.

4.12. TİHEK12 Verisinin Değerlendirilmesi

Başvuruya Konu Kurum/Kişi: Erzincan T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu

Başvuru No- Karar Tarihi: 2023/699- 5.9.2024

Başvuranın İddia ve Talepleri: Başvuranın ceza infaz kurumunda kişisel eşya ve sandalyelerinin kendisine teslim edilmediği, bu konuda şikâyette bulunması üzerine personelin hakaret ve tehdidine maruz kaldığı ve personel tarafından darp edildiği ile başka bir ceza infaz kurumuna nakil talebinde bulunmaması halinde zorunlu nedenlerle naklinin yapılacağına kendisine bildirildiği iddialarına ilişkindir.

Karar: Sonuç olarak, başvuru konusu kötü muamele iddiasına ilişkin yukarıda yer verilen mahpus ifadeleri, ilgili infaz ve koruma memuruna verilen disiplin cezasının gerekçesi ve anılan darp raporu birlikte değerlendirildiğinde kötü muamele yasağının ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

ChatGPT tarafından TİHEK'in Verdiği Kararın Değerlendirmesi: Deliller (mahpus ifadeleri, darp raporu ve disiplin cezası gerekçeleri) kötü muamele yasağının ihlal edildiğini net bir şekilde ortaya koyuyorsa, TİHEK'in verdiği kararlar benzer şekilde şu kararı verirdim: İhlal tespit eder ve bu doğrultuda ceza infaz kurumu yetkililerine uyarıda bulunulmasını önerirdim. Kötü muamele eylemlerine karışan personel hakkında sadece disiplin cezasıyla yetinilmemesi, cezai soruşturmanın başlatılması gerektiğini de ilgili makamlara bildirirdim. Mağdurun kişisel eşyalarının derhal teslim edilmesini ve mağduriyetinin giderilmesini sağlardım. Mağdurun talebi

doğrultusunda başka bir kuruma nakli gerçekleştirilerek güvenliğinin sağlanmasını önerirdim. Ceza infaz kurumunda insan haklarına uygun uygulamalar konusunda farkındalık artırıcı eğitim programlarının zorunlu hale getirilmesini talep ederdim.

Analizin Sonuç Özeti: Mevcut karar, kötü muamele yasağının ciddiyetini ve insan haklarının dokunulmazlığını vurgulayan olumlu bir adımdır. Ancak, ihlale karışan personele yönelik cezai sorumluluk süreçlerinin de etkin bir şekilde işletilmesi sağlanmalıdır. Bu tür kararlar, ceza infaz kurumlarında insan hakları standartlarının yükseltilmesine katkı sağlamaktadır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yapay zeka, insan hayatının pek çok alanında karar alma süreçlerine etki etmektedir. Finansal analizlerden tıbbi teşhise, lojistikten kamu politikalarına kadar geniş bir yelpazede yapay zekanın öngörülerine dayanılarak kararlar alınmaktadır. Yapay zekanın yüksek işlem kapasitesi, büyük veri setlerini analiz etme yeteneği ve algoritmalar aracılığıyla sağladığı tutarlılık, onu modern karar alma süreçlerinin vazgeçilmez bir aracı haline getirmektedir. Ancak bu teknolojinin getirdiği avantajlar kadar, etik, şeffaflık, güvenilirlik, güvenlik ve önyargı gibi zorlukları da bulunmaktadır. Bu çerçevede bir yapay zeka uygulaması olan ChatGPT’de günümüzde finansal kararlar verme, tıbbi teşhisler yapma, pazarlama stratejileri oluşturma ve müşteri hizmetleri gibi çeşitli uygulamalarda karar destek sistemi olarak kullanılmaktadır. ChatGPT, karar destek sistemi olarak kullanıldığında, bir dizi avantaj sunmaktadır. ChatGPT, büyük miktarda veriye dayanan karar destek sistemleri ile karşılaştırıldığında daha hızlı ve daha ekonomiktir. Ayrıca, ChatGPT, çok çeşitli sorulara cevap verebilmekte ve farklı kullanıcıların farklı ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir.

Çalışma kapsamında bir yapay zekâ uygulaması olan ChatGPT’ye Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun aldığı kararlar tekrar değerlendirilmiştir. Çeşitli kısıtlar olmasına rağmen ChatGPT tarafından benzer nitelikte kararlar alındığı görülmüştür. Hatta ChatGPT’nin vermiş olduğu kararları çeşitlendirdiği ve kurumlar ve özel tüzel kişiler için bir takım tavsiyelerde bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan günümüzde Adalet Bakanlığı ve Kamu Denetçiliği Kurumu gibi bir çok kurumun yapay zekanın karar alma süreçlerinde kullanılması yönünde çalışma yaptığı da görülmektedir. Önümüzdeki yıllarda yapay zeka teknolojisindeki gelişmelerle birlikte özellikle hak arama kurumlarının ChatGPT vb. uygulamaların hem yeni başvuru yöntemi olarak hem de karar verme sürecinde uygulamaya koyacağı öngörülmektedir. Yapay zekâ teknolojilerinin gelişimi, insan hakları, hak arama ve karar destek alanında hem fırsatlar hem de zorluklar yaratmaktadır. TİHEK, bu teknolojilerin insan haklarına uygun bir şekilde kullanılmasını sağlamak için rehberlik, denetim ve politika geliştirme süreçlerinde aktif bir rol oynamalıdır. ChatGPT gibi araçlar, TİHEK’in verimliliğini artırabilir ancak bu teknolojilerin önyargısız, şeffaf ve insan haklarına uygun şekilde tasarlanıp kullanılması kritik önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Açık, Çoşkun, *Ulusal İnsan Hakları Kurumları ve Türkiye Örneğine Eleştirel Yaklaşım*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011.

Adaletbiz, “Çin’de Mahkemelerde Yapay Zeka Yargıç Dönemi”, <https://www.adaletbiz.com/cinde-mahkemelerde-yapay-zeka-yargic-donemi>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

Adalet Bakanlığı, *2024-2028 Stratejik Planı*, Adalet Bakanlığı, Ankara, 2024.

Akman, Elvettin, Duygu Aksu ve Yağmur Can, “Kamu Denetçiliği Kurumu’nun Kamu Personel Rejimi Konusunda Almış Olduğu Tavsiye Kararlarını ChatGPT Değerlendirebilir mi?” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 26, S. Özel Sayı.

Albayrak, Haydar, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk Kamu Yönetiminin Denetimindeki Yeri ve İşlevi”, *Sayıştay Dergi*, C. 31.

Aydın, Fatih, *İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesiyle Görevli Ulusal Kurumlar*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2010.

Balbaa, Eid Muhammad and Marina Sagatovna Abdurashidova, “The Impact of Artificial Intelligence in Decision Making: A Comprehensive Review”, *Economics, Business and Management Studies*, V. 11, N. 2.

Bogdan, C, Robert- Biklen, Knopp, Sari, *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, Allyn and Bacon, Boston, 2012.

Bozdoğanoglu, Burçin, Iraz Haspolat Kaya ve Ayşegül Yücel, “Kamu İdarelerinde Yapay Zekâ Kullanımının Ülke Uygulamaları ve Temel Kamusal İlkeler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 26, S. 1.

Bukar, Ali Umar, Md. Shohel Sayeed, Siti Fatimah Abdul Razak, Sumendra Yogarayan and Radhwan Sneesi, “Decision-Making Framework for the Utilization of Generative Artificial Intelligence in Education: A Case Study of ChatGPT”, *IEEE Education Society Section*, V. 12.

ChatGPT, “Aryüz”, www.chatgpt.com, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

Chuma, Lourenco Euclides and Gabriel Gomes de Oliveira, “Generative AI for Business Decision-Making: A Case of ChatGPT”, *Management Science and Business Decisions*, V. 3, N. 1.

Cottgroup, “ChatGPT Nedir?”, *İnsan Kaynakları Süreçlerinde Nasıl Kullanılır?* <https://www.cottgroup.com/en/blog/item/chatgpt-nedir-insan-kaynaklari-sureclerinde-nasil-kullanilir>, Erişim Tarihi: 15.10.2024.

Çsaszar, A. Felipe, Harsh Ketkar and Hyunjin Kim, “Artificial Intelligence and Strategic Decision-Making: Evidence from Entrepreneurs and Investors”, *ARXIV*, V.0, N. 0.

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, *Kamu Yönetiminde Bir Dönüşümün Hikâyesi, CİMER*, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2023.

Çötüksöken, Betül, “Altın Kural” Mı? “Kesin Buyruk” Mu?, *Maltepe Üniversitesi İnsan Hakları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Unesco Felsefe ve İnsan Hakları Kürsüsü Bülteni*, S. 14.

Demirci, Murat, “ChatGPT’nin Teknik Detayları”, <https://muratdemirci.me/2023/11/23/chatgptnin-teknik-detaylari/>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

Erdoğan, Oğuzhan ve Çiğdem Pank, “Kamu Bürokrasisinin Denetiminde İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9 S. 4.

Erdoğan, Oğuzhan, *Ombudsmanlık Kurumun Ülkelere Sağladığı Katkıları*, Ombudsmanlık: Dünyada Uygulanan Özel Amaçlı Ombudsmanlık Uygulamaları (Ed. Oğuzhan Erdoğan), Nobel Yayınevi, Ankara, 2020.

Erdoğan, Oğuzhan, *Gençlerin Gözüyle Kent Diplomasisi Panelindeki Sunum*, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı Erzincan Bölge Müdürlüğü ve Munzur Üniversitesi, Tunceli, 2024.

Eren, Hayrettin, *İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

Ergene, Arda, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun İnsan Haklarının Ulusal Alanda Korunmasındaki Rolü”, *Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1.

Hetler, Amanda, “ChatGPT nedir?”, <https://www.techtarget.com/whatis/definition/ChatGPT>, Erişim Tarihi: 15.10.2024.

İçişleri Bakanlığı, “İnsan Haklarının Uluslararası Düzeyde Korunması”, <https://www.icisleri.gov.tr/diab/insan-haklarinin-uluslararasi-duzeyde-korunmasi>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

İnnova, “ChatGPT geleceğin iş dünyası için ne ifade ediyor?”, <https://www.innova.com.tr/blog/chatgpt-gelecegin-is-dunyasi-icin-ne-ifade-ediyor>, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

Jusman, Amar İksan, Ausat, Almaududi Muna Abu and Sumarna Agus, “Application of ChatGPT in Business Management and Strategic Decision Making”, *Jurnal Minfo Polgan*, V. 12, N. 2.

Koçyiğit, Ahmet ve Abdulhakim Bahadır Darı, “Yapay Zekâ İletişiminde ChatGPT: İnsanlaşan Dijitalleşmenin Geleceği”, *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 7, S.2.

Kuka, Valeriia, “Getting Started with ChatGPT”, https://learnprompting.org/docs/basics/chatgpt_basics_prompt?srsltid=AfmBOorOZ3O7a4_uSjT-5MJ6eY9-6lPmRc5OTcSGHcsF-Rpo5ek5Kkwl, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

Kurum, Bora, “Yeni Başlayanlar İçin Promptlar”, <https://www.borakurum.com.tr/yeni-baslayanlar-icin-promptlar/>, Erişim Tarihi: 18.10.2024.

Kutlucan, Erhan ve Süleyman Sadi Seferoğlu, “Eğitimde Yapay Zekâ Kullanımı: ChatGPT'nin KEFE ve PEST Analizi”, *TEBD*, C. 22, S. 2.

Küçük, Mücahit Çolpan, “Yapay Zekânın Hukuk Sisteminde Kullanılması”, *Bilişim Hukuku Dergisi*, C. 6, S. 4.

Menon, Devadas and K. Shilpa, “Chatting with ChatGPT: Analyzing the Factors Influencing User İntention to Use the Open AI's ChatGPT Using the UTAUT Model”, *Heliyon*, N. 9.

Odyakmaz, Zehra, Bayram Keskin ve Yusuf Deniz, “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S. 7.

Özer, Kızılsümer Deniz, “İnsan Haklarının Birleşmiş Milletler'in Kurumsal Yapısı İçinde Korunması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 2.

Özden, Şentürk, “İç Denetim Faaliyetlerinde Yapay Zekâdan Beklentiler: Chatgpt Uygulaması Örneği”, *Tide Acedemia Research*, C. 4, S. 2.

Taşcı, Gülşah, “Nitel Araştırmalarda Örnek Olay, Durum, Vaka Deseni – Yöntemi”, <https://ayeu.com/ders/nitel-arastirmalarda-ornek-olay-yontemi>, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

TİHEK, “Faaliyet Raporu”, <https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/YoW91ZFt.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

TİHEK, “Faaliyet Raporu”, <https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/1552307015.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

TİHEK, “Kuruluş”, <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/Kurulus>, Erişim Tarihi: 10.10.2024.

TİHEK, “Faaliyet Raporu”, <https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/YoW91ZFt.pdf>, Erişim Tarihi: 17.10.2024.

TİHEK, “Faaliyet Raporu.”, <https://www.tihék.gov.tr/public/editor/uploads/YoW91ZFt.pdf>, Erişim Tarihi: 18.10.2024.

TİHEK, “Faaliyet Raporu”, <https://www.tihék.gov.tr/public/editor/uploads/YoW91ZFt.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.202.

6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEK), 20/4/2016-29690.

Salvagno, Michele, Fabio Silvio Taccone and Alberto Giovanni Gerli, “Can Artificial Intelligence Help for Scientific Writing?”, *Critical Care*, V. 27, N. 1.

Singh, Shubham, “ChatGPT Neden Alexa ve Siri’den Daha İyidir (Testler ve Analizler)”, <https://www.demandsage.com/chatgpt-vs-alex-and-siri/>, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

Sisli, Merve, “Ulusal Önleme Mekanizması Olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun İşkence ve Kötüm Muamelenin Önlenmesindeki Rolü”, İnsan Hakları Yıllığı, C. 1, S. Cumhuriyetin 100. Yılı Ulusal İnsan Hakları Koruma Mekanizması Sempozyumu Özel Sayısı.

Şat, Nur, “Nitel Araştırmada Örnek Olay (Durum/Vaka Çalışması) Deseni, Farklılıkları Üzerine”, <https://www.kamuyonetimindenitelarastirma2237a.org/post/nitel-ara%C5%9Ft%C4%B1rmada-%C3%B6rnek-olay-durum-vaka-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1-farkl%C4%B1%C4%B1klar%C4%B1-%C3%BCzerine>, Erişim Tarihi: 16.10.2024.

ÜİB, *Yapay Zeka ve Yeni Teknolojiler*, İhracatçı Birlikleri Genel Sekreterliği, Bursa, 2017.

Yiğit, Gökçe, Türkiye’de İnsan Hakları Rejiminin Avrupalılaşması: 1999-2010, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 2013.

ANAYASA MAHKEMESİ'NİN İPTAL KARARLARININ BAĞLAYICILIĞI VE İPTAL KARARI SONUCU KANUN KOYMA¹

THE BINDING OF THE ANNULMENT DECISIONS OF THE CONSTITUTIONAL COURT AND LEGISLATION AS A RESULT OF THE ANNULMENT DECISION

Abbas KILIÇ²

ÖZET

Anayasalar, devletin egemenlik alanındaki herkes için bağlayıcı üstün hukuk kurallarıdır. Anayasaya bu niteliğini kazandıran mekanizma esasen “anayasa yargısı”dır. Anayasa Mahkemesinin iptal kararları da anayasalar gibi herkes için bağlayıcı güce sahiptir. 1982 Anayasası'nın 153. maddesinin altıncı fıkrasında, “*Anayasa Mahkemesi kararları Resmî Gazetede hemen yayımlanır ve yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzelkişileri bağlar*” hükmüne yer verilerek Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı çok açık bir şekilde, kararın muhatabının yükümlülüğü bakımından tereddüde yer bırakmayacak biçimde düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarının bir gereği olarak yeniden kanun konulması halinde, yasama organının, iptal kararının özünü gözeterek bu işlemi gerçekleştirmesi gerekmektedir. Fakat aynı hükümleri kanun ile düzenleme konusu haline getirmek, Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Bunun sonucunda ise Anayasa ile güvence altına alınan hukuk devleti ilkesi ihlal edilmiş olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Anayasa yargısı, iptal kararı, yasama organı, Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı, anayasal devlet

1 Araştırma Makalesi

Makale gönderim tarihi: 11.10.2024

Makale kabul tarihi: 19.11.2024

2 Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

E-posta: abbas.kilic@bozok.edu.tr

ORCID: 0000-0002-1279-4747

ABSTRACT

Constitutions are supreme legal rules binding on all those in the sovereign sphere of the state. The mechanism that gives this quality to the Constitution is essentially the “constitutional jurisdiction”. The decisions of the Constitutional Court, as the Constitutions, have binding force for everyone. Article 153, paragraph six of the 1982 Constitution states that “Decisions of the Constitutional Court shall be published immediately in the Official Gazette, and shall be binding on the legislative, executive, and judicial organs, on the administrative authorities, and on persons and corporate bodies.” thus clearly regulating the binding nature of the decisions of the Constitutional Court, without doubt as to the obligation of the addressee of the decision. If a new law is reintroduced as a requirement of the annulment decisions of the Constitutional Court, the legislature must carry out legislation process by taking into account the essence of the annulment decision. However making the same issue a subject of regulation by law is contrary to the principle of the binding force of the decisions of the Constitutional Court. As a result, the principle of the rule of law guaranteed by the Constitution is violated

Keywords: *Constitutional jurisdiction, annulment decision, legislature, binding force of the Constitutional Court, constitutional state*

GİRİŞ

“Anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı”, demokrasiye, hukuk devletine ve insan haklarına bağlılık bilinci ile iç içedir. Bunun hayata geçirilmesinde, devlet organları ve kişilerin bu ilkelere uygun tasarruflarda bulunmaları belirleyicilik taşımaktadır. Mahkeme kararlarının bağlayıcılığı yargısal çözümün nihai hedefidir. Bunun anayasa hukuku boyutuyla karşılığı Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarının herkesi bağlaması olarak anlam kazanmaktadır. Anayasalar, uyulması zorunlu üstün hukuk kuralları olma özelliklerini her ne kadar ona uyma iradesi ile oluşturmuşlar ise de, esasen bu özelliği “anayasa yargısı” ile kazanmışlardır.³

Anayasa Mahkemesi kararlarında muhatap herkes olmakla birlikte, eğer ki açılan iptal davası bir kanun hükmünün iptali ile sonuçlanırsa, norm koyan organ olarak muhatap Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'dir. Bu görev aynı zamanda bir yetki alanıyla karşılık bulduğundan yeniden kanun koyma sürecini harekete geçirmektedir.⁴ Bunun sonucunda, nitelikli kanun tekniğinin işlemesi halinde, Anayasa Mahkemesi kararlarına bağlı hukuk devleti anlayışı ile yasama organında çoğulcu temsile dayalı demokratik devlet hayat bulacaktır. Bu çalışmada da, Anayasa Mahkemesi'nin kimi kararlarına uymama ve yeniden aynı konunun, aynı içerik ve kapsamda kanun teklifine dönüştürülmesi ve Anayasa Mahkemesi kararlarının yasama organı açısından bağlayıcılığı ve norm koyma sürecine etkileri üzerinde durulmaktadır.

1. ANAYASANIN ÜSTÜNLÜĞÜ VE ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARININ BAĞLAYICILIĞI

ABD Federal Yüksek Mahkemesi'nin 1803 *Marbury v. Madison* kararında, anayasayı kabul edenlerin onu ulusun en yüce temel hukuki metni olarak görmeleri sebebiyle, anayasaya aykırı olan yasama işlemlerinin hiçbir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden geçersiz olacağına tüm devletlerce kabul edileceği gerekçesine dayanılmıştır.⁵ Anayasanın üstünlüğünün bütün devlet organları için geçerli ve bağlayıcı bir ilke olduğu vurgulanmıştır.⁶ Söz konusu üstünlüğün sağlanması için bir

3 İbrahim Ö. Kaboğlu, *Anayasa Hukuku Dersleri*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 327.

4 Ece Göztepe, “Bireysel Başvuru Kararlarının İcrası: Anayasa Mahkemesi'nin Doğrudan ve Dolaylı “Çağrı Kararları” Üzerine Bir İnceleme”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2021, Sayı: 38, s. 45-53; Abbas Kılıç, “Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru Kararlarının Türkiye Büyük Millet Meclisine Bildirilmesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2021, Sayı: 38, s. 91-100; Kaboğlu, *Anayasa Hukuku...* s. 385-386.

5 *Marbury v. Madison*, 5 U.S. 1 Cranch 137 137 (1803) bkz. <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/5/137/case.html> (10.06.2024). Ayrıca bkz. Ülkü Azrak, “Anayasa Mahkemesi İptal Kararlarının Geriye Yürümezliği”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 1984, Cilt: 1, s. 155.

6 Mauro Cappelletti, *Judicial Review in the Contemporary World*, The Bobbs-Merill Company, New York, 1971, s. 26 vd.; Edward McWhinney, *Supreme Courts and Judicial Law-Making: Constitutional Tribunals and Constitutional Review*, Martinus Nijhoff Publishers, Lancaster, 1986, s. 2-4; Kaboğlu, *Anayasa Hukuku...*, s. 347-405; Ergun Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s. 369-436; Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2024, s. 437-492; Ömer Anayurt, *Anayasa Hukuku Genel Kısım*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 737-762; Yılmaz Aliefendioğlu, *Anayasa Yargısı*, Yetkin Yayınları, Ankara, 1997,

denetim mekanizmasının öngörölmüş olması, üretilen kararlar açısından bağlayıcılığı sağlamanın temel araçları olmuştur.

Türkiye’de, 1982 Anayasası’nın “Anayasa’nın bağlayıcılığı ve üstünlüğü” başlığını taşıyan 11. maddesi uyarınca, “*Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır*”. Buna göre, Anayasa hükümleri, devlet organlarını ve bütün gerçek ve tüzel kişileri bağlayan temel kurallardır. Nitekim bir hukuk düzeninde Anayasa, kurumların ve kuralların hem varlık sebebi olup hem de onun çerçevesini oluşturmaktadır.⁷ Anayasa’nın sistematığı içerisinde bu hüküm ile koparılamaz bir bağ sergilemek üzere, mahkemelerin bağımsız bir organ olarak varlığı güvence altına alınmıştır. Özellikle Anayasa’nın 138/son maddesinde, yargı organı tarafından verilen kararların, organik ve maddi ölçütler doğrultusunda değeri ortaya konularak “*Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez*” ifadesiyle, zaman itibarıyla de derhal icra edilmesi zorunluluğuna yer verilmiştir.

Anayasaya uygunluğun yargısal denetimiyle kararların yerine getirilmesi ve onun işleyişi ancak yargılama yetkisiyle donatılmış mahkemeler veya yüksek bir mahkeme ile gerçekleştirilebileceğinden, Anayasa Mahkemeleri de bunu hayata geçirmenin mekanizması olmaktadır.⁸ Ancak bunun gerçekleşebilmesi için hukuk devletinin cihazlanması⁹ ve yargı bağımsızlığının da güvence altına alınmış olması bir zorunluluktur. Çünkü hukuk devleti, devletin tüm faaliyetlerinin hukukiliği anlamına gelmektedir. Hukuk devletinde, yargı organına verilen işlevin yerine getirilebilmesi ancak yargının bağımsız ve tarafsız olması ile gerçekleşebilecektir.¹⁰ Söz konusu bağımsızlık ise anayasal kurumsallaşma, kurumsal demokrasi ve bunun üzerine inşa edilmiş anayasa yargısı ve kararları herkes için bağlayıcı olan anayasaya uygunluk denetim mekanizması ile mümkün olabilecektir.

Anayasa yargısının içinde bulunduğu hassas düzlem, siyaset ve hukukun kesişim alanında konumlanmaktadır. Özellikle yargının siyasallaşması veya siyasetin yargısallaşması, anayasaya uygunluk denetiminin yapıldığı ve hukuk normunun yorumlanarak herkes için bağlayıcı sonuçlar yarattığı bir alanda anlam kazanmaktadır. Etkin siyasi makamlarda hakimiyet sağlayan siyasi aktörler, kendi çıkar ve tercihleriyle uyumlu bir yargı sistemini inşa etmek ve bunu sürdürmek

s. 21-36; Osman Korkut Kanadoğlu - Ahmet Mert Duygun, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 427-507.

7 Anayurt, *Anayasa Hukuku...*, s. 737.

8 Azrak, “Anayasa Mahkemesi...”, s. 152-153.

9 Bakır Çağlar, “Avrupa Yeni Mekanında Kurumsallaşma; Hukuk ve Demokrasi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 1992, Cilt: 9, s. 233-236.

10 Bezar Eylem Ekinci, *Anayasa Hukuku Açısından Yüksek Yargı Kurulları*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019, s. 1, 20-30.

için, yargı bağımsızlığına istikrarlı bir biçimde karşı durup yargısal alanı kendi siyasi çıkar ve tercihleri bağlamında işlev kazanmış bir mekanizmaya dönüştürmek isterler.¹¹ Anayasa yargısı ise buna engel olacak kararları üretmenin nihai çaresi olarak düşünülebilir. Ancak bunun için de bu görevi üstlenecek mahkemenin söz konusu kararları üretme kabiliyetine sahip olması ve üyelerinin de bunu hayata geçirebilecek liyakat ve kabiliyette bulunmaları gerekmektedir.¹² Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı, bu donanımına sahip üyelerle meşruiyete kavuşabilecek, bu süreçte üyelerin belirlenmesi prosedürü de kilit rol üstlenecektir.

Anayasa Mahkemesi'nin işlevini yerine getirebilmesi için, anayasal demokratik bir düzenin varlığı ve bu sistem içinde Anayasa Mahkemesi'nin gerek kuruluşu gerekse görev ve yetkileri ve buna bağlı olarak üretilen kararların demokratik hukuk devletinin öngördüğü meşruiyete dayanması bir gereklilik değil, zorunluluktur. Özellikle Anayasa Mahkemelerinin kuruluşunda aranacak demokratik meşruiyet, mahkemede görev üstlenen üyelerin yeterli donanıma ve liyakat koşullarına sahip olup olmamasına göre bir kompozisyon oluşturacaktır. Bu yeterlilik koşuluna bağlı işleyecek çalışma düzeni, mahkemenin vereceği kararların da meşruiyet tartışmalarından arınıp arınmayacağına ışık tutacaktır. Dünyada anayasa yargısının gelişimine bağlı olarak, günümüzde mahkeme üyelerinin belirlenmesindeki ilkeler, mahkemelerin üstlendikleri görev ve yetkiler ve bu mahkemelerin içinde yer aldıkları denetim modeline göre gelişim sergilemişlerdir.¹³ Karşılaştırmalı anayasa yargısında özellikle Almanya, Fransa, Türkiye, İtalya, Avusturya, İspanya, Portekiz, Macaristan, Şili, Kore ve Endonezya Anayasaları ile parlamentolara da üyelerin bir kısmının seçimi konusunda yetki verildiği görülmektedir.¹⁴ Bu genel tespit yanında, üye seçiminde organlar arasındaki ilişki veya denge göz önüne alındığında gerek yasama organı gerekse yürütmeye hakim olan siyasi partilerin yargı kurulları ve özellikle Anayasa Mahkemesi'nin de içinde yer aldığı yüksek yargı üyelerinin seçiminde hakim olması mahkemenin denetim organı olmak yerine destek organına dönüşmesi riskini beraberinde getirebilecektir. Bu organlara atanacak üyelerin, kendilerini atayan organ ile kuracakları bağın bir sadakat ilişkisi içinde kalması ve bu doğrultuda onların siyasi tercih, öncelik ve yaklaşımlarına uygun kararlar vermesi ve mahkemenin birçok konuda yerleşik hale gelmiş içtihadının değişmesi ve içtihat istikrarsızlığı¹⁵ yanında, anayasanın üstünlüğü, hukukun üstünlüğü ve temel hak ve özgürlükler konusunda güvence mekanizması olmaktan çıkmasına yol açacaktır.¹⁶

11 Semih Batur Kaya, *Anayasa Mahkemesi Karar Gerekçelerinin Bağlayıcılığı Sorunu*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 65-66.

12 Osman Korkut Kanadoğlu, "Yeni Anayasa Arayışları ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Anayasa Mahkemesi", *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2008, Cilt: 24, s. 65-74.

13 İbrahim Ö. Kaboğlu, *Anayasa Yargısı*, 5. Baskı, İstanbul, 2024, s. 142-160.

14 Barkın Özyurt, *Karşılaştırmalı Örnekler ve Türk Anayasa Hukuku Doktrininden Görüşler Işığında T.C. Anayasa Mahkemesi'nin Üye Kompozisyonu*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 73-156.

15 Ozan Ergül, *Anayasa Yargısında Stare Decisis Türk Anayasa Mahkemesi Kararlarında İchtihat İstikrarsızlığı*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s. 125-307.

16 Fahri Bakırcı, "Yargı Bağımsızlığının Sağlanmasında Hakimler ve Savcılar Kurulu ile Anayasa

Bu doğrultuda Anayasa'nın 153. maddesinde, mahkeme kararlarının organ ve kişiler için bağlayıcılığı anayasa yargısı özelinde düzenleme altına alınmıştır. Anayasa'nın 153. maddesinin altıncı fıkrasında, “*Anayasa Mahkemesi kararları Resmî Gazetede hemen yayımlanır ve yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını, gerçek ve tüzelkişileri bağlar*” hükmüne yer verilerek Anayasa Mahkemesi'nin norm denetimi çerçevesinde verdiği kararlarının bağlayıcılığı çok açık bir şekilde, kararın muhatabının yükümlülüğü bakımından tereddüde yer bırakmayacak biçimde düzenlenmiştir.¹⁷ Bu kuralın getirilişinin yasama organı bakımından hedefi, Meclisin iptal kararı sonrası yapacağı düzenlemelerle aynı konuyu tekrar kanunlaştırarak, iptal kararını etkisiz hale getirme girişimini engellemektir.¹⁸ Nitekim 1982 Anayasası'nda, Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bir kararı geçersiz kılmak veya değiştirmek üzere, TBMM üye tamsayısının en az 3/5 veya 2/3 gibi nitelikli çoğunluklarının kararı ile bunun gerçekleştirilebileceğine ilişkin hükme de yer verilmemiş olması göz önüne alındığında, Anayasa Mahkemesi kararının emredici niteliği karşısında, onun icra edilmesinden başka bir usul bulunmadığı söylenebilir.¹⁹

Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi kararlarına uyma ve bunları yerine getirme zorunluluğu bütün devlet organlarına yönelmekte ve bu konuda herhangi bir istisna da bulunmamaktadır. Mahkeme kararlarının “kesin ve bağlayıcı (*res judicata*)” olması, hukuki güvenlik ve hukuk devleti ilkelerinin bir gereğidir.²⁰ Anayasa Mahkemesi kararları, Anayasa'nın lafzından hareketle kural olarak idari yargıdaki iptal kararlarının neticesinde olduğu gibi idari işlemin yapıldığı tarihe, yani geçmişe etkili bir sonuç doğurmayıp, geleceğe etkili sonuç doğurmaktadır.²¹ Nitekim Anayasa'nın 153/5. maddesi uyarınca, iptal kararları geçmişe yürümektedir. Buna bağlı olarak, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen bir kanun hükmünün başka bir kanunu yürürlükten kaldırması halinde, yürürlükten kaldırılan kanun hükümleri tekrar yürürlüğe girmemektedir.²² Anayasa Mahkemesi kararları geciktirilmeksizin Resmi

Mahkemesi'ne Üye Seçimi Üzerine, *YÜHFD*, C. XIX, 2022/1, s. 1-70.

17 “...AYM'nin diğer yargı organlarıyla arasında bir işbirliği ilişkisi olduğunu da söylemek çok mümkün değildir. Yetkilerindeki işlevsel ayrılık, AYM'nin diğer yargı organlarıyla ve diğer yargı organlarının AYM ile içtihadî bir işbirliği geliştirmesine olanak tanımamıştır. Norm denetimi kapsamında AYM'nin asıl muhatabı olarak sadece yasakoyucu görülmüş, ama norm denetiminde Mahkeme'nin temel hak ve özgürlükler ya da değiştirilemez ilkelere ilişkin yorumlarının bütün yargı organlarıyla arasında bir diyalogun araçları olduğu büyük ölçüde göz ardı edilmiştir.” Ece Göztepe Çelebi, “Bireysel Başvuru Kararlarının Bağlayıcılığı ve İcrası Sorunu ile Kurumsallaşma İhtiyacı”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2016, Sayı: 33, s. 93-94.

18 Erdoğan Teziç, *Anayasa Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2017, s. 259.

19 İbrahim Ö. Kaboğlu, “Kelsen Modeli “Sınırları”nda Demokratikleşme Sürecinde Anayasa Yargıçları”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 1993, Sayı: 10, s. 391.

20 Kaya, *Anayasa Mahkemesi...*, s. 144-147; Kemal Gözler, “Res Iudicata'nın Türkçesi Üzerine”, *AÜHF Dergisi*, Yıl: 2007, Sayı: 56, Cilt: 2, s. 46-47.

21 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1989/11, Karar 1989/48, Karar Tarihi: 12.12.1989.

22 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1963/106, Karar 1963/270, Karar Tarihi: 11.11.1963. Nitekim hukukun genel bir ilkesi olarak, bir kanunu ilga eden kanun başka biriyle ilga edilirse ilk kanunun

Gazetede yayımlanır. Çünkü Anayasa Mahkemesi kararları herkesi (*erga omnes*) bağlamaktadır.²³

Yargı kararları ve özellikle de Anayasa Mahkemesi kararları açısından “yerindelik denetimi” önem taşıyan başlıklar arasında yer almaktadır.²⁴ Anayasa'nın 125/4. maddesinde, yargı yetkisinin kullanımı düzenlenerek; “*Yargı yetkisi, idarî eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlı olup, hiçbir surette yerindelik denetimi şeklinde kullanılamaz. Yürütme görevinin kanunlarda gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yerine getirilmesini kısıtlayacak, idarî eylem ve işlem niteliğinde veya takdir yetkisini kaldıracak biçimde yargı kararı verilemez*” hükmü ile fonksiyon gaspının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Özellikle idari yargı yetkisinin kullanımında “yerindelik denetimi” yapılamayacağı vurgulanmıştır. Dolayısıyla “yerindelik denetimi”, yargı organının diğer organlar üzerinde kullanacağı yetkinin sınırlarını belirlemek üzere kullanılan bir kavramdır. Anayasa yargısında ise, Anayasa'nın 153/2. maddesinde; “*Anayasa Mahkemesi bir kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin tamamını veya bir hükmünü iptal ederken, kanun koyucu gibi hareketle, yeni bir uygulamaya yol açacak biçimde hüküm tesis edemez*” ifadesine yer verilmiştir. Dolayısıyla yargı yetkisinin kullanımındaki “yerindelik denetimi” kavramsallaştırmasının hedefinde, yasama ve yürütme organlarının işlemleri yer almaktadır.²⁵ Yargı organının kendi iç işleyişinde ise bu kavramı

tekrar yürürlüğe girmeyeceği kabul edilmekte ve bu ilke “*abrogata lege abrogante non revivescit lex abrogate*” ile ifade edilmektedir. Bkz. Gözler, s. 439. Anayasa Mahkemesi kararlarının gerekçelerinin bağlayıcılığı çerçevesinde bkz. Kaya, *Anayasa Mahkemesi...*, s. 150-288; Özen Ülgen, *Anayasa Yargısında İptal Kararlarının Etkileri*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 143-205; Ulaş Karan, *Öğretide ve Uygulamada Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığı ve İcrası-Norm Denetimi İle Bireysel Başvuru Usulünde Verilen Kararlar Özelinde Bir İnceleme*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2018, 91-165; Ayhan Döner, “Anayasa Mahkemesi Kararlarının Gerekçelerinin Bağlayıcılığına İlişkin Bazı Sorunlar”, *Prof. Dr. Ergun Özbudun'a Armağan*, Cilt II, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 215-233; Yusuf Şevki Hakyemez, “Anayasa Mahkemesi Karar Gerekçelerinin Bağlayıcılığı Sorunu”, *Prof. Dr. Ergun Özbudun'a Armağan*, Cilt II, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 365-398; Onur Sır, *Hukuk Devleti Açısından Kanunların Anayasaya Uygunluğunun Yargısal Denetimi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 367-378; Zühtü Arslan, “Anayasa Mahkemesinin ‘Yorum Tekeli’ Yargısal Üstünlük ve Demokrasi”, *Prof. Dr. Ergun Özbudun'a Armağan*, Cilt II, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 59-89; İsmail Köküarı, *Anayasa Mahkemesi Kararlarının Türleri ve Nitelikleri*, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2009, s. 223-241.

23 Kaboğlu, “Kelsen Modeli...”, s. 386.

24 Lütfi Duran, “Türkiye’de Anayasa Yargısının İşlevi ve Konumu”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 1984, Sayı: 1, s. 74-76.

25 Arsel, 1961 Anayasası ile kurulan Anayasa Mahkemesi'nin 9. yılı vesilesiyle, Mahkemenin verdiği kararlar ve bulunduğu konum üzerine şu değerlendirmelerde bulunmuştur: “*Particiliğe karşı müstakil, iktidara karşı müstakil, ve popüleriteye karşı müstakil kalma basiretini göstermiştir (...) O'nun kendi kendisini frenleme akıllılığını göstermiş olması ve yetkilerinin ne gibi meselelere şamil olduğunu, oldukça isabetli ölçülere dayanarak tespit etmesidir. Bu cümleden olarak Yüksek Mahkeme, önüne getirilen davaları genellikle “hukukilik” açısından ele almış ve siyasi mülahalalara mümkün olduğu kadar yer vermemeye çalışmıştır.*” Bkz. İlhan Arsel, *Anayasa Mahkemesi'nin Bazı Eğilimleri Üzerine Görüşler ve Anayasa Mahkemesi Kararlarından Özetler*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1970, s. 1.

kullanmak mümkün değildir. Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru denetimi çerçevesinde bu husus açık bir biçimde dile getirilmiştir. 6216 sayılı Kanun'un 50/1. maddesinde; “*Esas inceleme sonunda, başvurucunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. Ancak yerindelik denetimi yapılamaz, idari eylem ve işlem niteliğinde karar verilemez*” ifadesiyle, Anayasa'nın 125. ve 153. maddeleriyle aynı doğrultuda, “idari eylem ve işlem niteliğinde” karar verilemeyeceği düzenlenmekte ve mahkeme kararlarından kaynaklanan ihlal ve sonuçların, Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar doğrultusunda ortadan kaldırılması gerekmektedir.²⁶ 6216 sayılı Kanun'un 43/4. maddesine göre, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonucu, iptale bağlı olarak uygulama imkânı kalmayan madde, fıkra, bent, cümle ve ibarelerin iptaline karar verilmesi halinde bu hükümler de aynı etki ve değerde bağlayıcılığa sahip olmaktadır.²⁷

Anayasa Mahkemesi kararlarının yerine getirilmesi açısından, Anayasa Mahkemesi'nin bunu bizzat gerçekleştirme yetkisi bulunmayıp, yargı kararlarının icrasına ilişkin genel ilkeler yanında anayasa yargısı açısından özel olarak uygulama bulacak hususlar devreye girmektedir. Nitekim iptal kararının yerine getirilmesi, iptal edilen ilgili hükmün kanun metninden çıkarılması ile uygulama bulmaktadır. Bununla birlikte, Anayasa'da, Anayasa Mahkemesi kararlarına uyulmamasını veya kararların yerine getirilmesine karşı konulmasını yaptırıma bağlayan açık bir yaptırıma yer verilmemiştir. Örneğin Federal Almanya Anayasa Mahkemesi²⁸, verdiği kararların

26 Şeref İba - Abbas Kılıç, *Anayasa Yargısı Dersleri*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2024, s. 225-240.

27 “80. Anayasa Mahkemesinin ihlal kararı verip bu ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına hükmettiği durumlarda ilgili merciler, ihlal kararının niteliğini dikkate alarak ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde hareket etmek zorundadır (bkz. §§ 57, 58). Buna göre somut olayda derece mahkemelerinin görevi, Anayasa Mahkemesinin görev ve yetkilerinin kapsamını değerlendirmek değil Mahkemece tespit edilen ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmaktır. Bu zorunluluk, Anayasa'nın 138. maddesi anlamında mahkemelere verilmiş bir emir veya talimatın yerine getirilmesi değil, bir hukuk devletinde mahkemeye erişim hakkının hayata geçirilmesidir...”

84. *Dolayısıyla Anayasa Mahkemesinin başvuru hakkındaki kararda tespit ettiği ihlalin ve sonuçlarının derece mahkemelerince ortadan kaldırılmadığı anlaşılmaktadır*”. Bkz. Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararı, Şahin Alpay Başvurusu (2), Başvuru No: 2018/3007, Karar Tarihi: 15.03.2018; Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararı, Mehmet Hasan Altan Başvurusu (3), Başvuru No: 2018/2620, Karar Tarihi: 09.01.2020.

28 ederal Almanya Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığına temas edilebilir. Anayasa'nın öngördüğü genel hükümler çerçevesinde Federal Anayasa Mahkemesi'nin kuruluşu ve çalışma düzenine ilişkin kurallar Federal Anayasa Mahkemesi Kanunu ile düzenleme altına alınmıştır. Kanun'un 31/1. maddesi uyarınca, Federal Almanya Anayasa Mahkemesi kararları, federal organlar ve eyaletlerin anayasal organları ile tüm mahkemeler ve makamlar için bağlayıcılık taşımaktadır. Federal Anayasa Mahkemesi'nin, özellikle bir hukuk normunun anayasaya uygunluğuna ilişkin bazı kararları, Kanun'un 31/2. maddesi uyarınca kanun hükmünde etki ve değer taşımaktadır ve bu nedenle, bireysel davalarının ötesinde geçerlilik taşımaktadır. Bu kararlar Federal Resmî Gazete'de yayımlanmaktadır. Bkz.

https://www.bundesverfassungsgericht.de/EN/Verfahren/Wichtige-Verfahrensarten/Wirkung-der-Entscheidung/wirkung-der-entscheidung_node.html;jsessionid=36ABFF6678AAA7AFC6CAE52AA9728678.1_cid344 (12.05.2024).

kim tarafından nasıl icra edileceğini belirleme ve kararın yerine getirilmesi hususunda gerekli tedbirleri alma yetkisine de sahiptir. Mahkeme'nin böyle bir yetkiden mahrum olması, onu "kağıttan kılıç" nitelmesi ile karşı karşıya bırakacaktır.²⁹

Türkiye'de Anayasa Mahkemesi kararlarının icra edilmesi, bütün devlet organları ve kişilerin, yani muhatapların, ayrıca bir karar alınmasına gerek olmaksızın bu yönde üstlendikleri yükümlülükler ile karşılık bulmaktadır.³⁰ Bir başka ifadeyle Anayasa Mahkemesi kararlarının yerine getirilmesi bütün devlet organları ve kişiler bakımından bir görev olmakla birlikte aynı zamanda bir yetki alanının varlığı ve bunun işletilmesi ile uygulama bulmaktadır. Zira Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarının diğer organ ve kişilerce yerine getirilebilmesi böyle bir hukuki yeteneğin varlığına

29 Zafer Gören, *Anayasa Hukuku*, Geliştirilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 350. Bir başka benzetmede ise böylesine bir mahrumiyet hali "içi boş bir kâğıt parçası (*chiffon de papier*)" olarak nitelendirilmiştir. Bkz. Anayurt, *Anayasa Hukuku...*, s. 738.

30 Anayasa Mahkemesi kararları gerek iptal davası gerekse bireysel başvurular sonucunda verilen kararlar bağlamında muhatapları bakımından bağlayıcılığı tereddütsüz kararlardır. Bu açıdan ciddi bir hukuk devleti sorunu haline dönüştürülen Anayasa Mahkemesi'nin Hatay Milletvekili Şerafettin Can Atalay'ın başvuru üzerinde vermiş olduğu hak ihlali kararları da bu nitelikte, kesinlik arz eden bağlayıcı nitelikteki kararlardır. Anayasa Mahkemesi'ne yapılan milletvekili statüsü ile seçme ve seçilme hakkından kaynaklanan başvurularda, Mahkeme'nin ihlal kararları vermesine rağmen kararın icra edilmemesi sonucu ile karşı karşıya kalınmıştır. Bunun üzerine Anayasa Mahkemesi'ne artık bireysel başvuru değil TBMM'de tesis edilen işlemin yokluğunun tespiti niteliğinde başvuru yapılmıştır. Anayasa Mahkemesi, E. 2024/45 K. 2024/61, 22.02.2024 tarihli kararında, daha önce vermiş olduğu hak ihlali ile ilgili kararın gereğinin yerine getirilmeyip, bunun yerine Yargıtay'ın vermiş olduğu kararın TBMM Genel Kurulu'nun "bilgisine sunulması" işlemini "yok hükmünde" sayarak, kararda şu gerekçelere yer vermiştir:

"22... Anayasa Mahkemesince Anayasa'ya ihlal ettiği tespit edilen bir yargısal kararı mahkemeler dâhil hiçbir kamu otoritesi esas alamaz ve Anayasa'ya aykırılığı sabit olan bir karara hukuken geçerlilik tanınmaz. Anayasa Mahkemesinin ihlal kararları yol gösterici veya tavsiye mahiyetinde kararlar olmayıp bağlayıcı ve gereğinin yapılması konusunda ilgili otoritelere takdir alanı bırakmayan kararlardır..."

24. Öte yandan derece mahkemelerinin Anayasa Mahkemesi kararını uygulamamış olmaları bu anayasal gerekliliği ve gerçeği değiştirmemektedir. Anayasa Mahkemesinin ihlal kararı karşısında Yargıtayın Anayasa Mahkemesi kararına uyulmaması yönünde verdiği karara hukuki değer atfedilmesi mümkün olmadığı gibi Yargıtayın bu karardan hareketle kesinleşmiş bir mahkûmiyet kararının varlığını sürdürdüğünün kabulü de mümkün değildir.

25. TBMM Genel Kurulunda okunan metinde yer alan Dairenin 3/1/2024 tarihli ve 2024/1 Değişik İş sayılı kararı da Anayasa Mahkemesinin anılan bireysel başvuru kararına uyulmasına yer olmadığına ilişkin Türk hukukunda verilmesi mümkün olmayan, Anayasa'nın tamamen dışında kalan ve hukuki dayanağı bulunmayan bir karardır. Dolayısıyla Hatay Milletvekili Şerafettin Can ATALAY ile ilgili kesin bir mahkûmiyet içermediği açık olan kararlara yer verilen Daire yazısının TBMM Genel Kurulunda okunmasıyla Hatay Milletvekili Şerafettin Can ATALAY'ın milletvekilliğinin düşmesine yönelik işlem tesis edilmiş ve böylece fiili (de facto) bir durum oluşturulmuştur...

31. Eldeki talep bakımından da - yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alındığında (bkz. §§ 10-26) - hukuken var olmayan işlem ile ilgili söz konusu talebin incelenebilmesine imkân bulunmamaktadır.

32. Açıklanan nedenlerle Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunun 30/1/2024 tarihli 54. Birleşiminde Yargıtay 3. Ceza Dairesinin 3/1/2024 tarihli ve E.2023/12611, Değişik İş. 2024/1 sayılı kararının ekte gönderildiğine dair anılan Daire Başkanlığı yazısının okunması suretiyle Genel Kurula bildirilmesi işleminin iptali talebi hakkında karar verilmesine yer olmadığına karar verilmesi gerekir..." gerekçesiyle vurgulandığı üzere Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kararlarının da bağlayıcı ve gereğinin yapılması konusunda ilgili kamu gücüne takdir alanı bırakmayan kararlar olduğu açıktır. Bkz. Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 2024/45 K. 2024/61, 22.02.2024, R.G. Tarih – Sayı: 01.08.2024 – 32619.

gereksinim duymaktadır ki Anayasa'nın 153/son maddesi de bunu sağlamaktadır. Bu durum Anayasa Mahkemesi'ne diğer organ ve kişiler üzerinde *sui generis* bir konum ile adeta üç erke eklemlenen “dördüncü erk” olma statüsü kazandırmıştır.³¹ Nitekim anayasa mahkemeleri ile diğer mahkemeler arasındaki hiyerarşik düzen, anayasa mahkemelerinin kararlarının esas alınmasının hukuki sonucudur. Bu husus, Louis Favoreu tarafından “hukukun diğer dallarının anayasallaşması süreci” olarak nitelendirilmiştir.³²

1961 Anayasası'nın bu çerçevedeki hükümlerini düzenleyen 152/4. maddesi uyarınca Anayasa Mahkemesi'nin norm denetimi sonucu verdiği kararların genel etki ve sonucu yanında, somut norm denetimi bakımından verilen kararların olayla sınırlı ve yalnızca taraflar için bağlayıcı olabileceği de düzenleme altına alınmıştır. 1961 Anayasası'nın 161/5. maddesinde de, 1982 Anayasası'nın 153. maddesinin son fıkrasıyla aynı ifadelerle, Anayasa Mahkemesi kararlarının bütün organ ve kişiler için bağlayıcılığına yer verilmişti. Bununla birlikte her iki Anayasa'da da, iptal edilen kanun hükümleri hakkında ilgili devlet organının nasıl bir usulle hareket ederek işlem tesis edeceği konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. 1982 Anayasası'nın kabul edildiği 7 Kasım 1982 tarihinden bu yana, Anayasa'da 19 defa değişiklik yapılmasına ve bunların bir kısmında özellikle Anayasa Mahkemesi'nin kuruluşu ve görevlerine ilişkin amaç odaklı pek çok düzenleme getirilmiş olmasına rağmen bu değişikliklerin hiçbirinde Anayasa Mahkemesi'nin norm denetimi sonucu verdiği iptal kararlarının bağlayıcılığı ve icrası konusunda herhangi bir yeni hüküm getirilmemiştir. Kaldı ki böyle bir şeye ihtiyaç da bulunmamaktadır. Anayasa yargısının ortaya çıkmasını ve günümüzdeki anlamına kavuşmasını sağlayan da tam olarak budur. Anayasa'nın 6/3. maddesinde de bu husus açıkça ortaya konulmuştur. Zira kaynağını anayasadan alan devlet organlarının kendilerini anayasa hükümleriyle bağlı görmeleri ve Anayasa'nın üstünlüğüne riayet etmeleri, temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasının güvencesidir.

Anayasa hükümleri bu kadar açık olmakla birlikte, siyasal karar organlarının ve kimi zaman da diğer yargı organlarının, Anayasa Mahkemesi tarafından verilen kimi kararlara karşı zaman zaman ihmalkâr, bazen de bilinçli bir karşıt tutum sergileme ve hukuki olarak gereğini yerine getirmeme yaklaşımı içine girdikleri görülmektedir.³³ Bu husus, bireysel başvurular sonucu hükme bağlanan ihlal kararları bağlamında pek çok kararda karşılaşılan bir sorun olmaktadır. Norm denetimine ilişkin kararlarda ise “normatif reenkarnasyon” yöntemiyle, iptal edilen kuralın aynı hükümlerle veya esaslı olmayan edat, bağlaç ve kelime gibi kimi basit değişikliklerle tekrar kabul edilmesi sorunu ile karşılık bulmaktadır.

31 İba - Kılıç, *Anayasa Yargısı...*, s. 3.

32 Gözler, *Anayasa Hukukunun...*, s. 33.

33 Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 2024/45 K. 2024/61, 22.02.2024, R.G. Tarih – Sayı: 01.08.2024 – 32619.

Anayasa'da bu konuda bir norm açığı bulunduğu kabulü halinde, Anayasa'ya, Anayasa Mahkemesi'nin yetki alanını genişleten kimi hükümlerin veya rasyonelleştirme araçlarının eklenmesi düşünülebilir. Ancak bu girişim, siyasal organların kural koyma yetkilerinin sınırlandırılması tartışmasını beraberinde getirebilecek, denetim yapan organın yetkilerinin sınırlandırılması ileri sürülerek, yargısal aktivizm ve vesayet gibi kavram ve değerlendirmelerle gündeme gelebilecektir. Bunun önüne geçmek üzere, siyasal karar organlarının ve özellikle de yasama organının, ilk olarak maddi anlamda kanun ölçütünden hareketle “genel, soyut, sürekli, kişilik dışı ve uygulanmakla etkisini yitirmeyen”³⁴ ve “kamu yararı”nı esas alarak “herkes için” norm koyması ve ikinci olarak ise anayasal temel ilkelere dayalı norm koyma yaklaşımının benimsenmesi ve bundan sapılmaması gerekmektedir. Anayasa'nın 2. maddesinde bu ilkeler açık bir biçimde düzenleme altına alınmıştır. Şu durumda Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarının siyasal karar organlarıncaya nasıl yerine getirileceği, devlet organlarının işleyişinde insan hakları, demokrasi, hukuk devleti, sosyal devlet ve laiklik gibi temel ilkelerin ne düzeyde ölçü norm olarak benimsendiği ile birlikte anlam kazanmaktadır. Öyle ki bu ilkelere riayet edilen bir hukuk düzeninde, norm açığına çare üretmek, karmaşık ve zor olmayacağı için iptal edilen normların sürekli olarak aynı hükümlerle tekrar kabul edilmesine de girişilmeyecektir.

Bu çerçevede Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı açısından, sadece hüküm fıkrasının bağlayıcı olduğunu kabul etmek, sebebi bilinmeyen ve gerekçesi olmayan bir hükmün hayata geçirilmesi ve kararın etkisiz kalması sonucunu doğurabilecektir.³⁵ Öyle ki, gerekçe bir mahkeme kararının hukuki nedeni olup bir mantık bağlantısıyla ortaya çıkmaktadır. İç tutarlılık ve kanıtlamanın sağlanmasında ortaya çıkan kararın nedenlerinin ne olduğunun açık ve tutarlı olarak gösterilmesi ancak bu mantıksal ilişki ile mümkün olmaktadır.³⁶ Anayasa Mahkemesi kararlarında da, gerekçeler yol gösterici özellik göstererek yeniden işlem tesisinin yönlendirici araçları olarak ortaya çıkmaktadır.³⁷

34 Anayurt, *Anayasa Hukuku...*, s. 672; Kanadoğlu - Duygun, *Anayasa Hukukunun...*, s. 370 vd.; Şeref İba, *Anayasa Dersleri*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s. 453.

35 Ender Ethem Atay, *Anayasa Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022, s. 323.

36 “Gerekçeyi asıl zorunlu kılan mantıksal zemindir. Ontolojik açıdan neden sorusunun cevaplandırılması, epistemolojik açıdan da ortaya çıkan vargının denetlenmesi gerekçe ile sağlanabilir.” Bkz. Yasemin Işıktaç - Sevtaç Metin, *Hukuk Metodolojisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2023, s. 169.

37 Bu açıdan, Hatay Milletvekili Şerafettin Can Atalay hakkında Anayasa Mahkemesi tarafından verilen ihlal kararlarının yerine getirilmeyip, Yargıtay'ın, Anayasa Mahkemesi tarafından yok hükmünde olduğu tespiti yapılan kararının, eğer yalnızca hüküm kısmını esas alarak kararın bağlayıcılığının kabul edilmesi halinde, kararın hüküm kısmı şöyledir: “Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunun 30/1/2024 tarihli 54. Birleşiminde Yargıtay 3. Ceza Dairesinin 3/1/2024 tarihli ve E.2023/12611, Değişik İş. 2024/1 sayılı kararının ekte gönderildiğine dair anılan Daire Başkanlığı yazısının okunması suretiyle Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kuruluna bildirilmesi işleminin iptali talebi hakkında KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA” (büyük harf kullanımı bizzat kararda başvuru bir usuldür). Şu durumda, kararın yalnızca “hüküm” kısmı esas alınarak

Anayasa Mahkemesi kararlarının gerekçelerinin bağlayıcı olup olmadığı hususunda farklı görüşler³⁸ bulunmakla birlikte, Anayasa Mahkemesi, verdiği kimi kararlarda, kararların yalnızca hükümlerinin değil, bir bütünlük içerisinde gerekçelerinin de bağlayıcı olduğunu ifade etmiştir.³⁹ Bununla birlikte Anayasa Mahkemesi kararlarında yer verilen tüm görüş ve yorumlar değil, kararların hüküm fıkralarında varılan sonuçlarla bütünlük arz eden yönleri itibariyle ortaya konulan gerekçelerin bağlayıcılığa sahip olduğu savunulabilir. Çünkü Anayasa hukukunun somutlaştırılması ve içeriğinin belirlenmesine Anayasa Mahkemesi kararlarının sadece hüküm fıkrası esas alınarak varılamayacağı açıktır.⁴⁰ Anayasa Mahkemesi kararlarının istikrarı bakımından da bunun gerekliliği ileri sürülebilir. Bu değerlendirme Anayasa Mahkemesi üyeleri bakımından da geçerliliğe sahiptir. Aksi halde Anayasa Mahkemesi üyelerinin kendi kişisel görüşlerini genel hukuk ilkeleri olarak sunmaları meşruiyet krizini beraberinde getirebilecektir.⁴¹ Ancak belirtmek gerekir ki, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarında esasen önem taşıyan, “şekil” bakımından denetim değil, “esas” bakımından yapılan denetim sonucu verilen iptal kararlarının gerekçeleridir. Zira Anayasa'nın 148. maddesinde şekil bakımından denetimin kapsamı çok sınırlı olarak belirlendiğinden, iptal kararı üzerine şekil koşulunun sağlanarak yeniden kanunun kabul edilmesi mümkündür. Bu sonuca göre açılacak iptal davasında, esas bakımından denetim istenmesi halinde, kanunun esas bakımından Anayasa'ya aykırı bulunarak Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmesi mümkündür.⁴²

2. ANAYASA MAHKEMESİ'NİN İPTAL KARARLARININ NORM KOYMA SÜRECİNE ETKİSİ

Anayasa Mahkemesi'nin bir kanunu “iptal etmesi” ile onun yasama organı tarafından bir kanun ile “ilga edilmesi” veya “yürürlükten kaldırılması” arasında sonuçları itibariyle bir farklılık bulunmamaktadır. Bütün bu hallerde kanun hükmü yürürlükten kalkmaktadır. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı

hareket edildiğinde Anayasa Mahkemesi'nin gerekçe kısmında vurguladığı “*de facto* (fili) durum”, “hukuken var olmayan işlem” yani yok hükmünde işlem niteliğine rastlanmayacağı gibi, hakkında “karar verilmesine yer olmadığı” tespiti yapılan bu konunun akıbetinin ne olacağının anlaşılması da mümkün olmayacaktır. Bkz. Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2024/45 Karar 2024/61, 22.02.2024, R.G. Tarih – Sayı: 01.08.2024 – 32619.

38 Bkz. Dipnot 21.

39 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1986/22, Karar 1986/28, Karar Tarihi: 02.12.1986; Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1988/11, Karar 1988/11, Karar Tarihi: 24.05.1988; Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1996/51, Karar 1998/17, Karar Tarihi: 13.05.1998; Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1996/51, Karar 1998/17, Karar Tarihi: 13.05.1998; Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2001/9, Karar 2001/56, Karar Tarihi: 20.03.2001; Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2006/22, Karar 2006/40, Karar Tarihi: 22.03.2006.

40 Kanadoğlu - Duygun, *Anayasa Hukuku...*, s. 501; Kaya, *Anayasa Mahkemesi...*, s. 123.

41 Turan Yıldırım, “Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığı”, *Argumentum*, Yıl: 1993, Cilt: 34, Sayı: 3, s. 601 vd.

42 Ülgen, *Anayasa Yargısında...*, s. 168-175.

“hukuki gerekçeler”e dayanırken; yasama organının ilga işlemi “siyasi tercihler”in açığa vurulmasını sağlamakta ve bunu gerçekleştirecek kanun teklifine gerekçe oluşturmaktadır.⁴³ Anayasaya aykırı bir normun bütünüyle veya kimi yönleri itibarıyla iptal edilmesi halinde ya artık norm koyma yoluna gidilmemekte ya da meydana gelen boşluğu doldurmak üzere yeniden norm koyma ihtiyacı doğmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, Anayasa Mahkemesi'nin yalnızca iptal kararı değil, “ret kararı” da gerekçeye sahip olacağı için, gerekçede belirtilen hususlar kanun koyucunun yeniden kanun yapmaya yönelmesi halinde, bu süreçteki sınırları ve tercihleri belirleyebilecektir.⁴⁴ Mahkemenin kullandığı ölçüt ve gerekçeler ise kanun koyucu için yön tayin edici nitelikte olacaktır.

Kelsen'in kavramsal temellerini oluşturduğu “*negatif yasa koyucu*”luk işlevi, iptal edilen normun yeniden kabul edilmesi sürecini harekete geçirmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin üstlendiği görev ve ona atfedilen değer sonucu, Anayasa yargıcısı adeta kanunun siyasal oluşum sürecine dâhil olmakta, bir normun teklif edilme, görüşülme ve kabul edilme sürecini harekete geçirerek ona yön verme olanağına kavuşmaktadır. Ayrıca anayasaya uygunluk denetiminde önceden denetim sisteminin benimsenmesi halinde, henüz yürürlüğe girmemiş bir hukuk kuralı üzerinde denetim yapılacağı için, norm üretim sürecinin kurucu unsurlarından birisi haline gelmektedir. Bu sebeple Anayasa Mahkemesi, Kelsen tarafından betimlenen “*olumsuz yasayıcı veya negatif yasa koyucu*”⁴⁵ olma yerine “*ön yasayıcı, eş yasayıcı ya da pozitif yasayıcı*” olarak da değerlendirilmektedir.⁴⁶ Buradaki “yasa” ibaresi sadece dar anlamda kanun ile sınırlı olmayıp geniş anlamıyla, “kural koyma” işlevi olarak kabul edilmelidir. Yasama ve yürütme organları, norm koyarak pozitif bir işlev üstlenirken; anayasaya uygunluk denetimi yapan mercilerce bu işlemler denetlenip iptal edilerek negatif bir işlev üstlenilmiş olmaktadır. Kelsen, bir kanunun anayasaya uygunluğunu denetlerken iptal kararı vermenin de yasama fonksiyonu kapsamında yer alan yasama işlemi niteliği taşıdığını, bu nedenle iptal kararı veren mahkemenin “*negatif yasa koyucu*” şeklinde isimlendirilebileceğini vurgulamıştır. Bunun anlamı ise parlamento aleyhine, anayasa yargıcısı lehine bir “*iktidar transferi*”dir.⁴⁷ Kelsen'e göre; “*Bir kanunu iptal etmek, genel (yasal) bir norm koymak demektir; çünkü bir kanunun iptali, onun oluşturulması ile aynı niteliktedir; sadece buna negatif bir işaret eklidir ... Dolayısıyla, bir kanunu iptal etme yetkisine sahip bir mahkeme, yasama yetkisi kullanan bir organdır*”.⁴⁸

43 Teziç, *Anayasa Hukuku*..., s. 259-260.

44 Köküarı, *Anayasa Mahkemesi*..., s. 224-225.

45 Kaboğlu, *Anayasa Yargıcısı*..., s. 399; Ergun Özbudun, *Türkiye'de Demokratikleşme Süreci*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2014, s. 143-144.

46 Kaboğlu, *Anayasa Yargıcısı*..., s. 58, 105.

47 Mehmet Tefik Gülsoy, *Özgürlüklerin Korunmasında Anayasa Yargıcısının Yeri ve Meşruluğu*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007, s. 95; Bu konuda ayrıca bkz. Ece Göztepe, “Anayasa Yargıcısının Meşruluğu”, *Demokratik Anayasa-Görüşler ve Öneriler*. (Haz. Ece Göztepe/Aykut Çelebi), Metis Yayınları, İstanbul, 2012, s. 387-417.

48 Ergun Özbudun, “Demokrasiye Geçiş ve Demokrasinin Pekışmesi Sürecinde Anayasa Mahkemelerinin Rolü”, *Anayasa Yargıcısı Dergisi*, Yıl: 2007, Sayı: 24, s. 360.

Ancak bunun için, iptal kararı sonucu meydana gelen boşluğun yeniden kural koyma ihtiyacıyla karşılık bulması gerekmektedir. Bu sonuç ise yeniden konulacak norm hakkında hukuki sınırların tayin edilmesini beraberinde getirmektedir.⁴⁹ Bu husus Anayasa Mahkemesi'nin 19.07.1991 tarihli kararında da şu gerekçelerle izah edilmiştir:

*“...Mahkemenin görevi, kuşkusuz kural koymak olmayıp, Anayasa'ya aykırılığı gidermektir. Ancak, Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilen bir statü ya da kural işlemin yürürlükten kalkması yeni hukuksal bir durum doğurur ve uygulama, bulunduğu statü içinde yürürlüğünü sürdürür. Başka bir deyişle, her iptal kararı yeni hukuksal bir sonuca neden olur...”*⁵⁰

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı, hem şekli hem de maddi anlamda kesin hüküm yaratmaktadır. Bu durum, hukuk düzeninde anayasaya aykırılık sorununun giderilmesi anlamına gelmekte ve pek çok halde da bir düzenleme yapılması ihtiyacı doğmaktadır. Özellikle temel hak ve özgürlüklerin kullanımı bakımından “eksik düzenleme” yapılması veya “yasama ihmali”, iptal kararlarının verilmesini ve bu konuda düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır.⁵¹ Yani yasama organının, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından hareketle yeni bir norm koyması gereksinimi doğabilecektir.⁵²

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararıyla, bir kanun, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi veya TBMM İçtüzüğü hükümleri, kararın Resmî Gazetede yayımlanmasıyla yürürlükten kalkmaktadır. Bununla birlikte gerekli olması halinde, Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilmektedir. Bu tarih, kararın Resmî Gazetede yayımlandığı günden başlayarak bir yılı geçememektedir (AY. m. 153/3). Bu hükmün devamı niteliğinde olan Anayasa'nın 153/4. maddesi uyarınca “*İptal kararının yürürlüğe girişinin ertelendiği durumlarda, Türkiye Büyük Millet Meclisi, iptal kararının ortaya çıkardığı hukuki boşluğu dolduracak kanun teklifini öncelikle görüşüp karara bağlar*”. Konunun

49 Kanun yapma tekniği açısından bkz. Fahri Bakırcı vd., *Parlamento Hukukuna Giriş*, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022, s. 456-512.

50 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1991/15, Karar 1991/22, Karar Tarihi: 19.07.1991.

51 Ülgen, *Anayasa Yargısında...*, s. 147.

52 Anayasa Mahkemesi, 08.11.2006 tarih ve 5558 sayılı Kanun ile Avukatlık Kanunu'nda yapılan değişiklikle, “*Avukatlık sınavını başarmış olma*” şartının 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'ndan çıkarılmasına karşı açılan iptal davasında; Anayasa'nın 2. ve 36. maddelerine aykırılık taşıdığı gerekçesi ve sınavın mesleğe girişte seçmeyi, meslekte yetkin ve bağımsız savunucularla bunun teminat altına alınacağını belirterek, sınavı kaldıran 5558 sayılı Kanunun belirtilen hükmünü iptal etmiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2007/16, Karar 2009/147, Karar Tarihi: 15.10.2009). Anayasa Mahkemesi, bahsi geçen kararı 15.10.2009 tarihinde vermiş olmasına rağmen, 2019 yılına kadar bu konuda herhangi bir düzenleme yoluna gidilmemiştir. Ancak bu konuda 17.10.2019 tarih ve 7188 sayılı Kanun'un 3. maddesiyle “*Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavında başarılı olanlardan*” şeklinde bir düzenleme getirilerek hukuk mesleği icra edebilmek için bu sınavdan başarılı olma koşulu getirilmiştir.

kanun koyma sürecindeki etkisinin bu yönü itibarıyla taşıdığı önem açıktır. Ancak belirtmek gerekir ki, bu işleyiş yalnızca iptal davası yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne taşınan başvurular bakımından değil, aynı zamanda itiraz yoluyla götürülen başvurular bakımından da aynı sonucu doğurmaktadır. Zira iptal edilen kanun hükmü görülmekte olan davalar bakımından etkisini göstereceği için, kararın yayımlanması üzerine yürürlüğe girmesi halinde kanun boşluğunun meydana gelmesinin önüne geçilecektir.

3. ANAYASA MAHKEMESİ'NİN İPTAL KARARI ÜZERİNE İŞLEYECEK YASAMA SÜRECİ

Yasama organı tarafından kabul edilen bir kanun, yürürlüğe girdiğinde “anayasaya uygunluk karinesi”nden yararlanmaktadır. Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmediği sürece bu özelliği taşımakta ve fakat iptal edilmesi halinde söz konusu kanun etkisiz, müeyyidesiz sözlere dönüşmektedir. Bu durumda, yasama organının hükümsüz hale gelen işlemi yasama sürecinin işlemesiyle dönüştürücü bir etkiye uğramaktadır. Bu prosedürlerin ise yürütme organı bakımından işletilme olanağı bulunmamaktadır. Çünkü 1982 Anayasası'nın 8. maddesi uyarınca yürütme yetkisi ve görevi yalnızca Cumhurbaşkanına ait olduğuna göre, yürütme organı, yasama organı bakımından geçerlilik taşıyan, teklif, komisyon, müzakere, tartışma, genel kurulda çoğunluk-azınlık dengesi, obstrüksiyon-giyotin gibi mekanizmaların işletilmesi gibi aşamalarla karşı karşıya gelmemektedir.⁵³

Anayasaya uygunluğu sağlama ve bu doğrultuda Anayasa Mahkemesi kararlarına uygun işlem yapmanın, ideal bir hukuk düzeni tasarımı ve işleyişinde, yürütme organının işlemleri bakımından daha hızlı gerçekleştirileceği düşünülebilir. Ancak bir işlemin hızlı bir biçimde kabul edilmesi, onu hukuka uygun veya meşru hale getirmemekte sonuçları itibarıyla telafisi güç ve imkânsız kimi zararların doğması riskini taşımaktadır. Buna karşılık ideal bir hukuk düzeninde veya demokratik hukuk devletini hayata geçiren anayasal devletlerde, yasama organının müzakereci bir usule göre kurumsallaşmasıyla bu riskler asgari düzeyde tutulabilecektir.⁵⁴

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına bağlı olarak yasama organının tutumunun ne olacağı önem taşımaktadır. Bir kanun teklifi verilmesinin gerekli olduğu hallerde, bu teklifi ya iptal edilen kanunun teklifini sunan milletvekilleri ya da iptal istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvuruyu götüren siyasi parti gruplarına mensup milletvekilleri veya diğer milletvekilleri getirebileceklerdir. Bu konuda

53 2017 Anayasa değişikliğiyle Cumhurbaşkanına tanınan, Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkartma yetkisinin düzenleme alanının genişlemesi ve Anayasa'nın 148. maddesi uyarınca Anayasa Mahkemesi tarafından anayasaya uygunluk denetimine tabi olması sebebiyle, artık bu kararnameler de Anayasa Mahkemesi'nin denetim konuları arasında önemli bir iş yüküne karşılık gelmiştir. Dolayısıyla Cumhurbaşkanlığı kararnameleri bakımından benzer bir sonuç ile karşı karşıya kalınacak, yani iptal edilen Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin tekrar aynı hükümlerle kabul edilmesi durumunda bunlar da tekrar Anayasa Mahkemesi tarafından denetlenebilecektir.

54 Sinem Şirin, *Parlamentonun Müzakere İşlevinin Temel Aracı: Genel Görüşme*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024, s. 71-85.

Türkiye’de, 21.01.2017 tarih ve 6771 sayılı Kanun ile yapılan Anayasa değişikliğiyle oluşturulan hükümet sistemi sebebiyle önemli bir değişiklik meydana gelmiştir. Söz konusu değişiklik öncesi Bakanlar Kurulunun “kanun tasarısı” getirerek, bunun TBMM’de görüşülüp kabul edilmesi sürecine katılması mümkündür. Bu değişiklik üzerine, bünyesinde barındırdığı pek çok sapma sebebiyle, bir tür başkanlık sistemi olarak düşünülebilecek Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde, yürütme organının, gerek organik olarak kuruluşunda gerekse işleyişinde ve karar alma sürecinde yasama organının çalışmalarına katılması mümkün değildir. Çünkü parlamenter sistemin işleyiş mantığı güvenoyuna bağlı parlamento çoğunluğu hâkimiyetine dayanmakta ve “siyasi sorumluluk” kurumu da bunun temelini oluşturmaktadır. Bu çoğunluk gereği kanun teklifleri Bakanlar Kurulu tarafından “tasarı” yoluyla veya iktidar/çoğunluk grubu tarafından teklif yoluyla getirilmektedir. Her ne kadar muhalefet/azınlık tarafından teklifler getirilse de, çoğunluğun benimsediği genel siyaset bu tekliflerin genel olarak reddi istikametinde ise bu teklifler kabul edilmemektedir. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen bir kanun hükmünün yasama organı içindeki muhatabının, esasen iptal edilen kanun hükmünü teklif olarak sunan siyasal aktörler olduğu; ancak bu iptalin gerekçelerine bağlı veya farklı olarak muhalefetin de bu yönde teklif verme olanağının bulunduğu söylenebilir. Ayrıca Anayasa’nın 148. maddesi uyarınca, Anayasa Mahkemesi’ne iptal istemiyle başvurunun Cumhurbaşkanı tarafından da yapılması mümkündür. Fakat iptal edilen kanun hükmüne bağlı olarak oluşabilecek boşluğu giderme girişimi bakımından Cumhurbaşkanının (bütçe kanunu teklifi dışında) artık bir “kanun teklifi” sunma yetkisi bulunmamaktadır. Kaldı ki cari işleyiş de göz önüne alındığında, 2017 Anayasa değişikliğinden bugüne kadar Cumhurbaşkanının Anayasa Mahkemesi’ne bir kanun hükmünün iptali istemiyle yaptığı başvuru da bulunmamaktadır.

2017 Anayasa değişikliğiyle, Anayasa’nın 88. maddesine göre, “*Kanun teklif etmeye milletvekilleri yetkilidir*”. 2017 Anayasa değişikliği hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle Bakanlar Kurulu lağvedilmiş, Anayasa’nın 8. maddesine göre, “yürütme organı=Cumhurbaşkanı” tasarımıyla, artık Cumhurbaşkanının kanun teklif etme olanağı kural olarak kalmamıştır.⁵⁵ Şu durumda Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararının kapsamı ve gerekçesi, iptal kararına bağlı olarak şekillenecek norm koyma sürecini, teklifin sunulup sunulmayacağını, sunulması halinde kimin sunabileceğini, konusunun, kapsamının ve sınırlarının ne olacağını da belirlemektedir.

Bu çerçevede, zaman içinde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen kimi kanun hükümlerinin kronik hale geldiğini ve bu konuların kanun ile düzenleme konusu yapıldığı görülmektedir. Özellikle TBMM’nin “kendi için kanun” olarak nitelendirilebilecek, milletvekillerinin özlük haklarıyla ilgili kimi konuların

55 2017 Anayasa değişikliğiyle, Anayasa’nın 161/3. maddesi gereği Cumhurbaşkanı yalnızca “bütçe kanunu teklifi” sunma yetkisine sahiptir. Bununla birlikte uygulamada Cumhurbaşkanının siyasi parti mensubu veya başkanı olmasına bağlı olarak, yasama organındaki siyasi parti grubu veya ona mensup milletvekilleri aracılığıyla ve bunun temelinde yatan parti disipliniyle bu tekliflerin sunulduğu görülmektedir.

Anayasa Mahkemesi tarafından her defasında iptal edilmiş olmasına rağmen tekrar düzenlenmesi pratiği dikkat çekmektedir. Kararların iptal gerekçelerinin sadece hüküm fıkrasının değil gerekçe kısımlarıyla göz önüne alınarak yeniden bir kanun teklifine nasıl dönüştürülmesi gerektiğine dair gerekçeler barındırdığı için de önem taşımaktadır. Nitekim iptal edilen kanunun tekrar bir kanun teklifine konu edilmesi halinde, TBMM İçtüzüğü'nün 74/2. maddesinde, “*Kanun teklifleri, gerekçesi ile birlikte Başkanlığa verilir*” şeklinde hüküm altına alındığından, bu kanun tekliflerinin de gerekçe kısmının olması gerekmektedir. Özellikle teklifin “genel gerekçe” kısmında söz konusu kanun teklifinin sebep, konu ve maksat unsurlarını kapsamına alan bir gerekçeye yer verilerek neden böyle bir teklifin sunulduğunun ortaya konulması ve daha önce Anayasa Mahkemesi'nin verdiği iptal kararı üzerine, hangi nitelikleri sebebiyle farklı bir kanun teklifi getirilmiş olduğunun izah edilmesi gerekmektedir.

3.1. Parlatmentonun Kendi İçin Kanun Yapması

Anayasa Mahkemesi'nin konuya ilişkin çeşitli kararları⁵⁶ bulunmakla birlikte, az evvel belirtilen, özellikle yasama organının “kendi için kanun” tekniğini kullandığı, kamuoyunda “kıyak emeklilik”⁵⁷ olarak nitelendirilen kanunlaştırma ısrarı önem arz etmektedir.⁵⁸ Anayasa Mahkemesi'nin, kararların bağlayıcılığı konusunda verdiği

56 Söz konusu kararlar için bkz. Ülgen, *Anayasa Yargısında...*, s. 192-200.

57 Kadir Arıcı, “Türkiye’de Milletvekillerinin Sosyal Güvenliği Meselesi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yıl: 2013, Cilt: XVII, Sayı: 1-2, s. 80-90; Hıfzı Deveci, “Kıyak Emeklilik: Anayasa On Bir Kez Delinse Bir Şey Olur mu?”, *Birikim Dergisi*, Yıl: 2000, Sayı: 133, bkz. <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-133-mayis-2000/2326/kiyak-emeklilik-anayasa-on-bir-kez-delinse-bir-sey-olur-mu/3289> (14.06.2024).

58 Bu konuda verilebilecek bir diğer örnek ise kişisel sağlık verileri çerçevesindedir. İlk defa 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (m. 47) ile yapılan düzenlemeler ile Sağlık Bakanlığı her türlü kişisel sağlık verisini toplama ve işlemeye yetkili kılınmıştır. Anayasa Mahkemesi bu yetkiyi düzenleyen hükümleri, kanunla düzenleme yapılmaması ve düzenlemedeki belirsizlik sebebiyle Anayasaya aykırı göterek iptal etmiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2011/150, Karar 2013/30, Karar Tarihi: 14.02.2013.). TBMM her ne kadar konuyu kanun ile düzenleyip, bu düzenlemeyi 6495 sayılı Kanun ile yapmış ise de Anayasa Mahkemesi, kanun ile düzenleme gereği yanında belirsizlik ve ölçülülük kriterleri de kullanılmış olmasına rağmen bu ilkeler doğrultusunda düzenleme yapılmadığı gerekçesiyle yine iptal kararı vermiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2013/114, Karar 2014/184, Karar Tarihi: 4.12.2014). Hâlbuki bu kanunun Komisyon raporuna bakıldığında muhalefet şerhleri de dâhil olmak üzere bu konuda verilen Anayasa Mahkemesi kararlarına defalarca atıf yapılmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi kararının zikredilmesi yeterli olmayıp Mahkeme kararlarının gerekçesinde belirtilen ilkeler doğrultusunda bir düzenleme yapılmamış olması yine iptal kararı verilmesi sonucuna yol açmıştır (TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu, Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 3, Sıra Sayısı: 478, <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss478.pdf> (14.02.2022)). Bunun üzerine bu konu tekrar düzenlenmiş ve bu kanun hükmüne karşı da Anayasa Mahkemesi’nde iptal davası açılmış ise de, Mahkeme bu defa kabul edilen metnin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2016/125, Karar 2017/143, 23.01.2019). Ayrıca 16.04.2017 tarih ve 6771 sayılı Kanun ile Anayasa’da yapılan değişiklik sonrasında, 10.07.2018 tarih ve 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin Sağlık Bakanlığı’ni düzenleyen bölümünün 378. maddesinde bu konu tekrar düzenleme altına alınmıştır. Bkz. Ayşe Aslı Alçın, “Türk Hukukunda Kişisel Sağlık Verileri ve İdarenin Kişisel Sağlık Verilerini Koruma Yükümlülüğü”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Yıl: 2022, Sayı: 51, s. 377-380.

kararlarda özellikle bu kapsamda kabul edilen kanunlar ön plana çıkmaktadır. Nitekim iptal edilen kanun ile içerik bakımından “aynı” veya “değişik ifadelerle benzer” nitelikte olma, iptal gerekçesinin temelini oluşturmaktadır.⁵⁹ Anayasa Mahkemesi kararlarının iptal gerekçesinde ise hukuk devleti ve eşitlik ilkeleri⁶⁰ ile Anayasa Mahkemesi’nin etkinliğinin sürdürülmesi⁶¹ dayanak olarak kullanılmıştır.

Anayasa Mahkemesi’nin, milletvekillerinin özlük işlerini düzenleme altına alan bu kanunlara ilişkin olarak verdiği kararlar ve bu kararların gerekçelerinde yer verilen hususlar adeta Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığının testi niteliği sergilemektedir. Mahkemenin, önceki kararlarını da zikrettiği bu kapsamdaki kararlarından, 27.05.1999 tarihli “26.10.1990 tarihli ve 3671 sayılı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerinin Ödenek, Yolluk ve Emekliliklerine Dair Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun” hakkındaki iptal kararında şu gerekçelere dayanılmıştır:⁶²

“...Anayasa’nın 153. maddesinin son fıkrasında, Anayasa Mahkemesi kararlarının yasama, yürütme ve yargı organları ile yönetim makamlarını, gerçek ve tüzel kişileri bağlayacağı öngörülmüştür. Bu kural gereğince, yasama organı yapacağı düzenlemelerle daha önce aynı konuda verilen Anayasa Mahkemesi kararlarını gözönünde bulundurmamak, bu kararları etkisiz kılacak biçimde yasa çıkarmamak, Anayasa’ya aykırı bulunarak iptal edilen kuralları tekrar yasalaştırmamak yükümlülüğündedir. Başta yasama organı olmak üzere yasama ve yürütme, kararların yalnız sonuçları ile değil, bir bütünlük içinde gerekçeleri ile de bağlıdır. Gerekçeleriyle birlikte kararlar, yasama işlemlerini değerlendirme ölçütlerini içerirler ve yasama etkinliklerini yönlendirme işlevi de görürler. Bu nedenle, yasama organı düzenlemelerde bulunurken, iptal edilen yasaya ilişkin kararların sonuçları ile birlikte gerekçelerini de gözönünde bulundurmamak zorundadır. İptal edilen yasalarla, sözcükleri ayrı da olsa aynı doğrultu, içerik ya da nitelikte yeni yasa çıkarılması, Anayasa’nın 153. maddesine aykırılık oluşturur.

Hukuk devletinde, yasama organını da kapsayacak biçimde devletin bütün organları üzerinde hukukun ve Anayasa’nın mutlak egemenliği vardır. Yasakoyucu her zaman hukukun ve Anayasa’nın üstün kuralları ile bağlıdır. Anayasal denetimde bu amacı gerçekleştirmeye yöneliktir. Bu nedenle de Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı ilkesine yer verilmiştir. Anayasa’ya aykırı bulunarak iptal edilen kuralın yeniden yasalaştırılmasına Anayasa’nın 153. maddesinin son fıkrasındaki bağlayıcılık ilkesi engeldir. Yasama organının iptal edilen kuralın aynını veya benzerini yasalaştırması

59 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1988/11, Karar 1988/11, Karar Tarihi: 24.05.1988.

60 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1992/38, Karar 1993/5 Karar Tarihi: 02.02.1993.

61 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1991/7, Karar 1991/43, Karar Tarihi: 12.11.1991.

62 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1998/58, Karar 1999/19, Karar Tarihi: 27.05.1999.

durumunda Anayasa Mahkemesi kararlarının etkinliği ortadan kaldırılarak yasaların yargısal denetimi anlamını yitirir.

Bir yasa kuralının, Anayasa'nın 153. maddesine aykırılığında sözü edilebilmesi için, iptal edilen önceki kural ile "aynı" ya da "benzer nitelikte" olması gerekir. Bunların saptanabilmesi ise öncelikle, aralarında "özdeşlik", başka bir deyişle, amaç, anlam ve kapsam yönlerinden "benzerlik" olup olmadığının incelenmesine bağlıdır.

Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı ve Anayasa'nın üstünlüğü ilkesi karşısında, iptal edilen bir kurala yeni bir yasa ile geçerlilik sağlanamaz. Anayasa Mahkemesi'nin önceki kararının etkisini ortadan kaldırmaya yönelik bir düzenleme olduğu duraksamaya yer vermeyecek kadar açık olan itiraz konusu fıkra, Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilen daha önceki kurallarla aynı içerikte olduğundan Anayasa'nın 153. maddesine aykırıdır. İptali gerekir..."

Anayasa Mahkemesi kararından çıkarılabilecek ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

- TBMM, yapacağı düzenlemelerle "daha önce aynı konuda verilen Anayasa Mahkemesi kararlarını göz önünde bulundurmalıdır".
- TBMM, Anayasa Mahkemesi kararlarını "etkisiz" kılacak biçimde kanun çıkarmamalıdır.
- Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilen kurallar "tekrar kanunlaştırılmamalıdır".
- TBMM, Anayasa Mahkemesi kararlarının yalnızca sonuçları ile değil, bir bütünlük içinde "gerekçeleri ile de bağlıdır".
- Anayasa Mahkemesi kararları, yasama işlemlerini "değerlendirme" ölçütlerini içerirler.
- Anayasa Mahkemesi kararları, yasama etkinliklerini "yönlendirme" işlevi görürler.
- İptal edilen kanunlarla, "sözcükleri" ayrı da olsa "aynı doğrultu", "içerik" ya da "nitelikte" yeni yasa çıkarılması halinde Anayasa'nın 153/son maddesindeki bağlayıcılık hükmüne aykırılık oluşur. İptal edilen kanun ile "özdeşlik" bulunup bulunmadığı "amaç, anlam ve kapsam" yönlerinden "benzerlik" olup olmadığının incelenmesine bağlıdır.
- TBMM'nin, iptal edilen kuralın aynısını veya benzerini kanunlaştırması durumunda Anayasa Mahkemesi kararlarının etkinliği ortadan kaldırılmış olur.

- Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı ve Anayasa'nın üstünlüğü ilkesi sonucu, "iptal edilen bir kurala yeni bir kanun ile geçerlilik sağlanamaz".

Belirlenen bu ilkeler, iptal edilen bir kanun karşısında, TBMM tarafından tekrar bir kanun çıkarılması halinde nelere riayet edilmesi gerektiğine ilişkin temel unsurları barındırmaktadır. Bu ilkelerin belirlenmesinde ise Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarının, TBMM tarafından etkisiz kılınmasının önlenmesi amaçlanmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, bahsi geçen ilkeler yalnızca yasama organı için değil, iptal kararı verilen Cumhurbaşkanlığı kararnameleri hakkında da yürütme organı, yani Cumhurbaşkanı için de geçerlilik taşımaktadır. Dolayısıyla Cumhurbaşkanının, iptal edilen bir Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile ilgili verilmiş Anayasa Mahkemesi kararlarını ve bu kararların gerekçelerini de dikkate alması ve aynı içerik ve nitelikte bir Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarmaması, anayasal devletin gereği olarak kabul edilmelidir.

Anayasa Mahkemesi'nin zikredilen kararında, daha önce Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen aynı konuyu düzenleyen kanunların ve kararların da listesine yer verilmiş ve yasama organının bu konudaki ısrarı, yani iptal edilen kanunun aynı içerikte yeniden kanuna konu edilmesi girişimi gözler önüne serilmiştir.⁶³ Fakat "*Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarının geriye yürümezliği ilkesi*" ve buna bağlı olarak, kabul edilen kanuna göre yapılmış ödemeler, kanun iptal edilse bile geriye alınamayacağını bilincinde olunması sebebiyle, her iptalden sonra aynı içerikte yeni bir kanun konularak ve yeni yapılan kanunlara "*iptal edilmiş kanunlar bakımından kazanılmış hakların saklı olduğuna ilişkin*" anayasa dışı hükümler de konularak "hukuka aykırı ödemeler"e devamlılık sağlanmıştır.^{64 65}

63 Şahbaz, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen bir kanunun TBMM tarafından tekrar yürürlüğe konulması, Anayasa Mahkemesi'nin iptal ettiği bir kanunu tekrar iptal etmesinin mümkün olmadığını ve bu durumun "yokluk" ile tespit edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bkz. İbrahim Şahbaz, "Anayasa Yargısında Yokluk", *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 1999, Sayı: 4, s. 37-39.

64 Deveci, <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-133-mayis-2000/2326/kiyak-emeklilik-anayasa-on-bir-kez-delinse-bir-sey-olur-mu/3289> (14.05.2024). Bu konuda kapsamlı bir çalışma için bkz. Fahri Bakırcı, "Meclis Üyelerinin Emeklilik ve Diğer Sosyal Hakları", *Yasama Dergisi*, Yıl: 2007, Sayı: 5, s. 150.184.

65 Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1998/58, Karar 1999/19, Karar Tarihi: 27.05.1999, Resmi Gazete Tarih-Sayı: 04.03.2000-23983. Üzerinde durulan Anayasa Mahkemesi kararında sayılan ilgili kanunlar ve Anayasa Mahkemesi kararlarının künyeleri sırasıyla şöyledir:

- 25.02.1966 günlü, 751 sayılı Yasa'ya ilişkin 29.11.1966 günlü, E:1966/11, K:1966/44,
- 08.07.1971 günlü, 1425 sayılı Yasa'ya ilişkin 24.02.1972 günlü, E:1972/4, K:1972/11,
- 25.12.1979 günlü, 2254 sayılı Yasa'ya ilişkin 01.07.1980 günlü, E:1980/28, K:1980/45,
- 07.05.1986 günlü, 3284 sayılı Yasa'ya ilişkin 02.12.1986 günlü, E:1986/22, K:1986/28,
- 21.04.1988 günlü, 3430 sayılı Yasa'ya ilişkin 24.05.1988 günlü, E:1988/11, K:1988/11,
- 26.10.1990 günlü, 3671 sayılı Yasa'ya ilişkin 02.02.1993 günlü, E:1992/38, K:1993/5,
- 03.12.1992 günlü, 3855 sayılı Yasa'ya ilişkin 28.12.1994 günlü, E:1994/59, K:1994/83,
- 24.11.1994 günlü, 4049 sayılı Yasa'ya ilişkin 17.10.1996 günlü, E:1996/4, K:1996/39,
- 04.04.1995 günlü, 4104 sayılı Yasa'ya ilişkin 13.05.1998 günlü, E:1996/51, K:1998/17.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarına ilişkin liste, yasama organının, anayasanın üstünlüğüne ve Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarına karşı direngen tutumunu göstermesi ve içerik ve kapsam itibarıyla aynı konuyu, aynı içerik ve kapsamda kanun ile düzenleme konusu yapması bakımından önem taşımaktadır.⁶⁶

İptal davalarında işleyen usulde, 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 39/4. maddesine göre; “*İptal davalarında Mahkemece esasın incelenmesine karar verilmesi hâlinde, dava dilekçesi ile ekleri Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı, Cumhurbaşkanlığı ile iptal davası açmaya yetkili siyasi parti gruplarına gönderilir. Bu makamlar, iptal davasıyla ilgili yazılı görüşlerini değerlendirilmek üzere Mahkemeye bildirebilirler*”. Kanun hükmünde görüldüğü üzere gerek davayı açacak olanlar gerekse bunun sonucundan etkilenecek muhataplar göz önüne alındığında, Anayasa Mahkemesi “esasın incelenmesi” safhasına geçince, iptal davası konusunda yazılı olarak görüşlerin sunulması amacıyla bu bildirim TBMM'ye de yapmaktadır. Ancak bugüne kadarki uygulama göz önüne alındığında, TBMM, Anayasa Mahkemesi'ne herhangi bir görüş bildiriminde bulunmamaktadır. Ayrıca söz konusu kanun hükmünün Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilip “yürürlük tarihinin ertelenmesi” durumunda da, Anayasa Mahkemesi bu konuda TBMM'ye ayrıca bir bildirimde bulunmamaktadır. Hâlbuki Anayasa Mahkemesi ile TBMM'nin bu safhadaki etkileşimi, hem iptal davasında esasın incelenmesine geçerken hem de iptal kararı verilmesi halinde kanun yapma süreci bakımından yasama organının işleyiş düzeninde harekete geçirici ve dönüştürücü sonuç yaratma potansiyelini taşımaktadır.

3.2. Türk Medeni Kanunu'nun 187. Maddesinin İptali ve Bu Çerçeve de Yasama Sürecinin İşleyişi

TBMM'nin çalışma düzeninde yasama süreci, kanun tekliflerinin sunulmasından kabul edilmesi aşamasına kadar yayılmaktadır.⁶⁷ Ancak bu aşamalardan sonra karşılaşılabilecek iki ihtimal daha bulunmaktadır. Bunlardan ilki, TBMM'nin kabul ettiği bir kanunu Cumhurbaşkanının TBMM'ye geri göndermesidir. İkincisi ise iptal edilen bir kanunun, Anayasa Mahkemesi'nin gerekçelerine bağlı olarak veya hiçbir değişiklik gerçekleştirilmeksizin aynı hükümlerle veya esasa etkili olmayan değişikliklerle kabul edilmesidir. Anayasaya uygunluk denetiminde, bu hallerden ilki siyasal denetime; ikincisi ise yargısal denetime bağlı sonuç doğurmaktadır. Ancak kanun koyma sürecinde bu iki durum içe içe geçmekte ve neden-sonuç ilişkisi yaratmaktadır. Öyle ki, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı, norm koyma sürecinde yasama organı içinde siyasal denetim kanallarının harekete geçirilmesine

66 Anayasa Mahkemesi'nin 13.05.1998 tarihli kararında karşı oy yazan üyeler, daha önce iptal edilen kanun ile aynı içerikte kanun çıkarılması halinde, davaya konu işlemin yoklukla malul olduklarını ileri sürmüşlerdir. Bkz. Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 1996/51, Karar 1998/17, Karar Tarihi: 13.05.1998. Bu konuda ayrıca bkz. Köküarı, *Anayasa Mahkemesi...*, s. 234.

67 Tolga Şirin, *Karşılaştırmalı Anayasa Hukukunda Kanun Kavramı*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 85-115.

kaynaklık etmektedir. Çünkü Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararında, Anayasa'nın metni esas alınarak yapılan yorumla Anayasa'nın norm etki ve değeri açıklığa kavuşturulmaktadır. Söz konusu iptale konu hükümlerin tekrar bir kanun teklifine dönüştürülmesi karşısında; iptal hükmünün, teklifi vereni, TBMM Komisyonunu ve TBMM Genel Kurulunu da bağladığı konusunda kuşku bulunmamaktadır. Zira Anayasa Mahkemesi kararları her organ ve kişiyi bağladığına göre milletvekilleri, komisyonlar ve TBMM Genel Kurulu da bu bağlayıcı kapsam içinde yer almaktadır.⁶⁸ Özellikle TBMM Komisyonlarına kanun tekliflerinin görüşülmesi sürecinde TBMM İçtüzüğü'nün 38. maddesiyle öngörülen, “anayasaya uygunluk denetimi” yetkisi de bunu açıkça ortaya koymaktadır:

“Komisyonlar, kendilerine havale edilen tekliflerin ilk önce Anayasa'nın metin ve ruhuna aykırı olup olmadığını tetkik etmekle yükümlüdürler.

Bir komisyon, bir teklifin Anayasa'ya aykırı olduğunu gördüğü takdirde gerekçesini belirterek maddelerin müzakeresine geçmeden reddeder”.

Şu durumda Anayasa Mahkemesi'nin verdiği kararların anayasal organları bağladığı ve bunun da anayasa hüküm ve etkisinde olduğu açıktır.⁶⁹ Bu anlamda, TBMM komisyonlarının da Anayasa'nın metnine ve ruhuna uygunluğu gözetmesi gerekmektedir. Kaldı ki Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilen bir kanun hükmünün aynen veya esasa etkili olmayan basit değişikliklerle tekrar kanun teklifine dönüştürülmesi halinde, bunun Komisyon tarafından reddedilme gerekçesi, Anayasa ve İçtüzük hükümleriyle birlikte bir bütünlük içerisinde sonuç doğurmaktadır. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına konu olan kanun hükümlerinin iptal hüküm ve gerekçesine aykırı olarak yeniden kanun teklifine konu edilmesi halinde, TBMM Komisyonlarının bunu yetki ve sorumluluk ilişkisi bağlamında bütün yönleriyle incelemesi ve bu doğrultuda irade beyanında bulunması, yani rapor hazırlaması gerekmektedir.⁷⁰ Komisyonlar, kanun tekliflerinin bütün yönleri ve ayrıntısıyla

68 Bakırcı vd., *Parlamento Hukukuna...*, s. 275-341.

69 Teziç, *Anayasa Hukuku...*, s. 93-98.

70 Söz konusu kanunların Komisyon raporları incelendiğinde, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları önceki kanun tekliflerinde hiç zikredilmezken son kararlarda Komisyon raporlarında bu hususa yer verildiği görülmektedir. Nitekim ilk olarak, 28.10.1994 tarih ve 733 Sıra Sayılı “Doğru Yol Partisi Grup Başkanvekili Samsun Milletvekili İhsan Saraçlar, Refah Partisi Grup Başkanvekili Kocaeli Milletvekili Şevket Kazan, Anavatan Partisi Grup Başkanvekili Denizli Milletvekili Hasan Korkmazcan ile Sosyal Demokrat Halkçı Parti Grup Başkanvekili Hatay Milletvekili Nihat Matkap'ın, 11.10.1983 Tarih ve 2913 Sayılı Kanun, 28.5.1986 Tarih ve 3292 Sayılı Kanun, 26.10.1990 Tarih ve 3671 Sayılı Kanun, 8.6.1949 Tarih ve 5434 Sayılı Kanun ile 14.7.1965 Tarih ve 657 Sayılı Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Teklifi ve Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu (2/1115)”nda Anayasa Mahkemesi'nin teklifin yinelenmesine yol açan iptal kararlarından hiç söz edilmezken (TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunu Raporu, Yasama Dönemi: 19, Yasama Yılı: 4, Sıra Sayısı: 802); Cumhurbaşkanı tarafından geri gönderilme üzerine hazırlanan 06.03.1985 tarih ve 802 Sıra Sayılı “T.C. Emekli Sandığı Kanununun Bir Maddesinde Değişiklik Yapılması ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında 28.2.1995 Tarihli ve 4080 sayılı Kanun ve Anayasanın 89 uncu Maddesi Gereğince Cumhurbaşkanıca Bir Daha Görüşülmek Üzere Geri Gönderme Tezkeresi ve

inceleme imkânının bulunduğu ve siyasal müzakerenin de gerçekleştirildiği ve zaman faktörünün de en geniş şekilde kullanılabilmesi organlar olduğuna göre⁷¹, bu aşamada hem Anayasa Mahkemesi kararlarının hem de diğer anayasaya aykırılık iddialarının değerlendirilmesi için bütün imkânlar mevcuttur. Bu durum ideal bir hukuk düzeninde anayasal ilkelere riayet ile işlerliğe kavuşmaktadır. Ancak Türkiye’de kanun tekniği uygulamaları göz önüne alındığında bu ilkelere sapmanın yaygınlığı, bunun çoğulcu değil çoğunlukçu bir yaklaşımla tasarlanması ve işletilmesinden kaynaklanan sorunlar bulunmaktadır.⁷² Bu sebeple Komisyon safhası üzerinde anayasaya uygunluk denetimi yapılmamasına bağlı olarak, Komisyonların bu ilkelere riayet etmeleri sadece bir beklenti olabilecektir. Çünkü Komisyonlar siyasal organlar olup, Anayasa’nın 95. maddesinde yer verilen “*İçtüzük hükümleri, siyasi parti gruplarının, Meclisin bütün faaliyetlerine üye sayısı oranında katılmalarını sağlayacak yolda düzenlenir*”, hükmü doğrultusunda “güç oranında temsil”⁷³ ilkesine göre kurulduklarından, parlamentoda çoğunluğa sahip olan siyasi parti grubu veya gruplarının getirmiş oldukları kanun tekliflerinin TBMM Komisyonlarınca anayasaya uygunluk denetimine tabi tutularak reddedilmesi mümkün olmamaktadır. Benzer durum TBMM Genel Kurulunda yürütülen görüşmeler bakımından da geçerlilik taşımaktadır. Siyasi parti gruplarının Komisyonlardaki dağılımlarına bağlı oluşan karar eğilimi kural olarak TBMM Genel Kuruluna da hâkim olduğundan⁷⁴, Komisyonlarda kabul edilen bir kanun

Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu’nda, Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı üzerinde durulmuş, yapılan değerlendirme ve muhalefet şerhi ile söz konusu kanun teklifine ilişkin Komisyon raporu kabul edilmiştir. Söz konusu Komisyon raporunda:

“...Hükümet adına yapılan açıklamalarda ise; Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerinin Ödenek, Yolluk ve Emekliliklerine Dair 26.10.1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanunda değişiklik yapan 3855 sayılı Kanunda değişiklik yapan 4049 sayılı Kanunda, 3855 sayılı Kanunun kazanılmış hakları saklı tutmaya yönelik 6 nci maddesi yenilenmediği için kanunî bir boşluk doğduğu, bu maddenin iptal edilmesi, kazanılmış hakların da iptalini doğuracağından, 31.12.1994 tarihine kadar emekli olan milletvekilleri ile bunların dul ve yetimlerinin mağduriyetlerine sebep olacağı, Kanun ile getirilen düzenlemenin bu mağduriyeti önlemeye ve kazanılmış hakları korumaya yönelik olduğu, yeni bir hak getirmeye, milletvekillerinin de emeklilik hususunda mevcut konulara tabi olduğu, 2 yılda emekli olmalarının kesinlikle mümkün olmadığı, birçok kamu personeli ile ilgili kanunlarda olduğu gibi, milletvekillerinin de özlük haklarının özel kanunlarla düzenlenebileceği, kaldı ki Anayasa Mahkemesinin ilk iptal gerekçesinde de milletvekillerinin emeklilik vs. özlük haklarının özel bir kanunla düzenlenmesinin daha uygun olacağına işaret edildiği, bu görüşlere de uygun olarak hazırlanmış ve görüşülerek kabul edilmiş olan Kanunla kazanılmış hakların korunmasına yönelik düzenlemelerin getirildiği ve Kanunun yeniden görüşülerek biran önce yürürlüğe konulmasında yarar görüldüğü, ayrıca burada Türkiye Büyük Millet Meclisinin itibarının da söz konusu olduğu ifade edilmiştir.

Yapılan bu görüşmeleri takiben Kanun Komisyonumuzca benimsenerek maddelerinin görüşülmesine geçilmiştir. Kanunun 1 ve 2 nci maddeleri ile yürürlük ve yürütmeye ilişkin 3 ve 4 üncü maddeleri aynen kabul edilmiştir...” Bkz. TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunu Raporu, Yasama Dönemi: 19, Yasama Yılı: 4, Sıra Sayısı: 802, s. 3.

71 Tunçer Karamustafaoğlu, *Yasama Meclisinde Komisyonlar*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1965, s. 47-60, 180-198.

72 Teziç, *Anayasa Hukuku...*, s. 226.

73 Bakırcı vd., *Parlamento Hukukuna...*, s. 301-305.

74 Bakırcı vd., *Parlamento Hukukuna...*, s. 305 vd.

teklifinin TBMM Genel Kurulunda anayasaya aykırı yönleri barındırdığı gerekçesiyle reddedilmesi pek rastlanan bir olgu değildir. Ancak bu aşamada anayasaya aykırı olduğu düşünülen veya Anayasa Mahkemesi'nin daha önce iptal ettiği kanun teklifindeki maddelere ilişkin olarak milletvekillerinin ve komisyonların değişiklik önermeleri sunmaları mümkündür.⁷⁵ Fakat gerek Komisyonlardaki gerekse Genel Kuruldaki çoğunluğun, anayasaya aykırılık iddialarını bünyesine alan önermeleri kabul etmeleri de pek rastlanan bir durum değildir.

Söz konusu değerlendirmelerin en yakın tarihli örneği Anayasa Mahkemesi'nin 22.02.2023 tarih ve Esas 2022/155; Karar 2023/38 sayılı kararı ile Türk Medeni Kanunu'nun 187. maddesine ilişkin iptal kararı sonucu işletilen kanun koyma sürecinde yaşanmıştır. Kamuoyunda 9. Yargı Paketi olarak karşılık bulan "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi" 28. Yasama Dönemi, 2. Yasama Yılı'nda, 03.07.2024 tarihli 2/2258 Esas Numarası ile 134 milletvekilinin imzası ile TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur.⁷⁶ Esas Komisyon olarak Adalet Komisyonu'nda; tali komisyonlar olarak Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ile Plan ve Bütçe Komisyonu'nda görüşülerek, Adalet Komisyonu'nun 11.07.2024 tarihli

75 "Değişiklik önermeleri

MADDE 87- Kanunlarda veya İktisadde aksine bir hüküm yoksa, kanun teklifinde bir maddenin reddi, tümünün veya bir maddenin komisyona iadesi, bir maddenin değiştirilmesi, metne ek veya geçici madde eklenmesi hakkında, milletvekilleri ve esas komisyon değişiklik önermeleri verebilir. Bu esaslar dairesinde milletvekilleri tarafından Anayasaya aykırılık önermeleri dahil her madde için yedi önerge verilebilir..."

76 Teklifin Madde Gereççesi

"MADDE 15- Maddeyle, 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 187 nci maddesi yeniden düzenlenmektedir. Anayasa Mahkemesinin 22/2/2023 tarihli ve E: 2022/155; K: 2023/38 sayılı kararıyla, Türk Medeni Kanununun 187 nci maddesi iptal edilmiş ve iptal kararının Resmî Gazete 'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesine karar verilmiştir. Söz konusu iptal kararın, 28/4/2023 tarihli ve 32174 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır. İptale konu hükümde kadının evlenmekle kocasının soyadını alacağı ancak evlendirme sırasında evlendirme memuruna veya daha sonra nüfus idaresine yapacağı yazılı başvuru üzerine kocasının soyadı önünde önceki soyadım da kullanabileceği belirtilmektedir. Buna göre evlenen kadın, evlendiği kocasının soyadını almak kaydıyla önceki soyadım da kullanabilmektedir. Anayasamızın 41 inci maddesinde ailenin Türk toplumunun temeli olduğu kabul edilmektedir. Ailenin önemi değerlendirildiğinde, anne ve babanın ayrı ayrı soyadı kullanmaları, çocuk üzerinde olumsuz etkiler doğurabilecek, çocuğun hangi soyadını kullanacağı ayrı bir tartışma konusu haline gelecektir. Bu durum, Türk toplumunun temeli olan aile bütünlüğüne zarar verebilecektir. Bu nedenle Anayasa Mahkemesince iptal edilen kanun hükmü yeniden düzenlenerek evlenen kadının kocasının soyadını alacağı, ancak dilerse kocasının soyadının önünde önceki soyadını da kullanabileceği, kadının soyadı, kendi soyadı ile daha önceki kocasının soyadından oluşuyorsa bu soyadlarından sadece birisini evleneceği kocasının soyadının önünde kullanabileceği hüküm altına alınmaktadır".

Teklifin Madde Metni

"MADDE 15- 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 187 nci maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir: "MADDE 187- Kadın, evlenmekle kocasının soyadını alır. Şu kadar ki; kadın evlendirme memuruna veya daha sonra nüfus idaresine yapacağı yazılı başvuruyla kocasının soyadı önünde önceki soyadını da kullanabilir. Kadının soyadı, kendi soyadı ile önceki kocasının soyadından oluşuyorsa kadın bu soyadlarından sadece birisini evleneceği kocasının soyadının önünde kullanabilir."

Bkz. Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, Yasama Dönemi: 28, Yasama Yılı: 2, Tarih: 03.07.2024, Sayı: 60, Esas Numarası: 2/2258 <https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/KanunTeklifi/da0e9572-85dc-4e7d-9012-019078b433ff> (22.04.2024).

157 (Sıra Sayısı) Sayılı raporu ile son şekline kavuşturulmuştur.⁷⁷ Teklifin Komisyon görüşmelerinde, tali komisyon olarak raporunu sunan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda, teklifin tümü üzerinde yapılan görüşmelerde, teklifin aleyhinde ve lehinde olmak üzere *görüşler ifade edilmiştir. Bu görüşlerde Meclis'te çoğunluğu sağlayan ittifak partileri lehte; muhalefet partileri ise aleyhte görüş beyan etmişlerdir.* Bu görüşlerden teklifin lehinde olan çoğunluk görüşünde, Anayasa Mahkemesi'nin 22.02.2023 tarih ve Esas 2022/155; Karar 2023/38 sayılı kararı sanki hiç verilmemiş gibi Türk Medeni Kanunu'nun 187. maddesinin iptal öncesi hükmünün neden kabul edilmesi gerektiği, yine Mahkemenin 2011 yılında verdiği ancak kapsamının ne olduğu belirtilmeyen kararına atıfla gerekçelendirilmiştir.⁷⁸ Teklifin aleyhinde olan görüşte ise Anayasa Mahkemesi'nin 22.02.2023 tarih ve Esas 2022/155; Karar 2023/38 sayılı kararı esas alınarak, bu doğrultuda bir düzenlemenin yapılması gerektiği vurgulanmış, kadınların bu konuda kendi kararlarını kendilerinin vermesi gerektiği, teklifin Anayasa Mahkemesinin verdiği kararda yer alan gerekçeleri karşılamadığı, Anayasanın eşitlik ilkesini ihlal ettiği, kadınların soyadını özgürce kullanamadığı bir ortamda çocuğun üstün yararından söz edilemeyeceği dile getirilmiştir.⁷⁹

Söz konusu görüşlerin Adalet Komisyonu Raporu'nda da lehte ve aleyhte görüşlerle karşılık bulduğu; aleyhte görüşlerin⁸⁰, *“Kadının soyadına ilişkin yapılan düzenlemenin Anayasa'nın 10'uncu maddesinde yer alan eşitlik ilkesine, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesi kararlarına aykırı olduğu, soyadının kadının kimliğinin ve kişiliğinin bir*

77 TBMM Kanun Teklifleri, Yasama Dönemi: 28, Yasama Yılı: 2, Tarih: 03.07.2024, Sayı: 60, Esas Numarası: 2/2258, bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/KanunTeklifi/da0e9572-85dc-4e7d-9012-019078b433ff>; <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D28/Y2/T2/WebOnergeMetni/c3d4bbf9-eb20-4e80-ac3d-e7772a54c139.pdf> (18.07.2024).

78 *“Söz konusu düzenleme yapılrken Anayasanın 41. maddesi kapsamında ailenin Türk toplumunun temeli olduğu gerekçesinden hareket edildiği, Ailenin ortak bir soyadının olmasının, herkesin farklı bir soyadı kullanmasına göre aile bütünlüğü ve çocukların üstün yararı açısından daha uygun olduğunun düşünüldüğü, Anne, baba ve çocukların aynı soyadını kullanmalarının alışılmış ve yerleşik bir uygulama olduğu, günlük kullanım ve nüfus kütükleri açısından daha yerinde olduğu, Teklif ile Anayasanın eşitliği düzenleyen hükümleriyle ailenin Türk toplumunun temeli olduğunu düzenleyen hükümleri arasında bir denge kurulmaya çalışıldığı, Anayasa Mahkemesinin 2011 yılında vermiş olduğu kararda yer alan gerekçeler çerçevesinde de Teklifin ilgili maddesinin değerlendirilmesi gerektiği, bu çerçevede Anayasaya uygun olduğu...”* ifade edilmiştir. Bkz. TBMM Adalet Komisyonu Raporu, Yasama Dönemi: 28, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 157, Tarih: 11.07.2024, s. 29.

79 *“Kadınların evlendikten sonra kendi soyadlarını kullanamamasının yıllardır süren bir sorun olduğu, kadınların bu konuda kendi kararlarını kendilerinin vermesi gerektiği, Teklifin Anayasa Mahkemesinin 2023 yılında vermiş olduğu kararda yer alan gerekçeleri karşılamadığı, Anayasanın eşitlik ilkesini ihlal ettiği, Kadınların soyadını özgürce kullanamadığı bir ortamda çocuğun üstün yararından söz edilemeyeceği, İdeal olanın çift soyadı kullanılması olduğu, çift soyadı kullanımının neden olduğu sorunların neler olduğunun belirsiz olduğu, Kişilere evlendikten sonra soyadı seçimi noktasında tercih hakkı sunulması gerektiği, birçok ülkede bu şekilde olduğu, Çift soyadı kullanımının aile birliğini bozmayacağı, Kadının kendi soyadını kullanması ile aile birliği ve çocuğun üstün yararı kavramları arasında kurulan ilişkinin anlaşılmadığı...”* ifade edilmiştir. Bkz. TBMM Adalet Komisyonu Raporu, Yasama Dönemi: 28, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 157, Tarih: 11.07.2024, s. 28.

80 TBMM Adalet Komisyonu Raporu, Yasama Dönemi: 28, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 157, Tarih: 11.07.2024, s. 49.

parçası olduğu, evlendikten sonra soyadını değiştirmek zorunda kalmasının kadının kimliğine ve kişiliğine zarar verdiği, Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği hükümlerin değiştirilmeden getirilmesinin mahkeme kararlarının etkisini ortadan kaldırdığını, kadının soyadını kullanmasının aile bütünlüğünü bozacağı ve çocukların psikolojisini olumsuz etkileyeceği yönündeki argümanların geçersiz olduğu, kadınların evlenmeden önceki soyadlarını kullanabilme hakkının eşitlik ilkesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve bu hakkın mutlak bir kişilik hakkı olduğu...” ifadeleriyle; lehte görüşlerin⁸¹ ise, “Kadının soyadına ilişkin yapılan düzenlemenin aile bütünlüğünün korunması ve çocukların olumsuz etkilenmemesi bakımından olumlu bir düzenleme olduğu...” biçiminde kısa ifadelerle yer verilerek temellendirildiği görülmektedir.

Görüldüğü üzere, Anayasa Mahkemesi’nin Anayasaya aykırı bularak iptal ettiği bir kanun yerine aynı veya özdeş nitelikte yeni bir kanun hükmü konulması halinde, iptal kararları sonucu Mahkeme ile yasama organı arasında sürekli bir tartışma ve hatta çekişme konusu varlık kazanacaktır.⁸² Nihai olarak, 157 Sıra Sayılı Adalet Komisyonu Raporu’nda Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı dikkate alınmaksızın iptal öncesi hükümleri, aynı hükümlerle kabul edilmiş⁸³, ancak kamuoyunda meydana gelen yoğun tartışmalar neticesinde bu kanun teklifine ilişkin görüşmelerin 28. Yasama Döneminin 3. Yılına bırakılmasına karar verilmiştir.⁸⁴

SONUÇ

Türkiye’de siyasal karar organlarının hukuk düzeninde yarattığı en önemli sorunlardan birisi, norm koyma faaliyetinde karmaşa yaratma ve anayasaya aykırı işlemler üretme konusundaki istikrardır. Bu aykırılıkların Anayasa Mahkemesi tarafından belirlenerek iptal kararı ile sonuçlandırılması üzerine, kararların bağlayıcılığı doğrultusunda işlem tesis etmek yerine “yine” ve “yeniden” aynı konunun kanunlaştırılması yoluna başvurulduğu görülmektedir. Hatta kimi hallerde kanunlarla yapılan düzenlemelerin iptali üzerine istenilen sonucun elde edilememesine bağlı olarak “anayasa değişikliği yapmak” suretiyle, her konunun anayasallaştırılması, yani iptal edilemeyecek bir statüye kavuşturulması formülü kullanılmaktadır. Çünkü idari işlemlere konu olacak meselelerin “kanunlaştırılması”, kanunlara konu olacak

81 TBMM Adalet Komisyonu Raporu, Yasama Dönemi: 28, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 157, Tarih: 11.07.2024, s. 50.

82 Merih Öden, *Türk Anayasa Yargısında Norm Denetimi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 381.

83 *MADDE 15- 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 187 nci maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir: “MADDE 187- Kadın, evlenmekle kocasının soyadını alır. Şu kadar ki; kadın evlendirme memuruna veya daha sonra nüfus idaresine yapacağı yazılı başvuruyla kocasının soyadı önünde önceki soyadını da kullanabilir. Kadının soyadı, kendi soyadı ile önceki kocasının soyadından oluşuyorsa kadın bu soyadlarından sadece birisini evleneceği kocasının soyadının önünde kullanabilir.”* Bkz. TBMM Adalet Komisyonu Tutanakları, Yasama Dönemi: 28, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 157, Tarih: 11.07.2024, s. 199.

84 <https://www.ntv.com.tr/turkiye/tartismalara-neden-olmustu-soyadi-duzenlemesi-tekliften-cikacak-mi,Xdct1GTkTkqYgQMqQTTfmA> (24.07.2024).

meselelerin ise “anayasallaştırılması”⁸⁵ yargısal denetimden sıyrılma pratiği olarak kullanılmaktadır. Hâlbuki demokratik bir hukuk devletinde Anayasa Mahkemesi kararlarına uymak yerine bu tür uygulamalara yönelmek, anayasaya aykırı kanunların meydana getirdiği hukuk düzenindeki yıpranmayı anayasa düzeyine taşıyarak hukuka aykırı bir pratik yaratmaktadır. Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü ilkelerinin açık bir biçimde yazılı olduğu katı ve yazılı anayasa düzeninde, Anayasa Mahkemesi kararlarının herkesi bağladığına şüphe bulunmamaktadır. Dolayısıyla Anayasa’da bu konuda açık bir düzenlenme bulunması karşısında, Anayasa Mahkemesi kararlarına uyulması bir beklenti değil, zorunluluk olarak kendisini göstermektedir.

85 Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK) üyelerinin TBMM tarafından seçilmesini düzenleyen kanun hükmünün iptali (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2002/100, Karar 2004/109, Karar Tarihi: 21.09.2004) üzerine Anayasa ile düzenlenmesi (m. 133); Kamu Başdenetçisinin TBMM tarafından seçimini düzenleyen kanun hükmünün iptali (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2006/140, Karar 2008/185, Karar Tarihi: 25.12.2008) üzerine Anayasa ile düzenlenmesi (m. 74); Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu kararlarına karşı yargı yolunun kapatılmasını düzenleyen kanun hükmünün iptali (Anayasa Mahkemesi Kararı, Esas 2006/118, Karar 2009/107, Karar Tarihi: 02.07.2009) üzerine Anayasa ile düzenlenmesi (m. 59) bu konuda gösterilebilecek örneklerdendir. Bkz. Ülgen, *Anayasa Yargısında...*, s. 179-181.

KAYNAKÇA

Alçın, Ayşe Aslı, “Türk Hukukunda Kişisel Sağlık Verileri ve İdarenin Kişisel Sağlık Verilerini Koruma Yükümlülüğü”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Yıl: 2022, Sayı: 51, s. 365-410.

Aliefendioğlu, Yılmaz, *Anayasa Yargısı*, Yetkin Yayınları, Ankara, 1997.

Anayurt, Ömer, *Anayasa Hukuku Genel Kısım*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Arıcı, Kadir, “Türkiye’de Milletvekillerinin Sosyal Güvenliği Meselesi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yıl: 2013, Cilt: XVII, Sayı: 1-2, s. 77-121.

Arsel, İlhan, *Anayasa Mahkemesi’nin Bazı Eğilimleri Üzerine Görüşler ve Anayasa Mahkemesi Kararlarından Özetler*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1970.

Arslan, Zühtü, “Anayasa Mahkemesinin ‘Yorum Tekeli’ Yargısal Üstünlük ve Demokrasi”, *Prof. Dr. Ergun Özbudun’a Armağan*, Cilt II, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 59-89.

Atay, Ender Ethem, *Anayasa Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022.

Azrak, Ülkü, “Anayasa Mahkemesi İptal Kararlarının Geriye Yürütmezliği”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 1984, Cilt: 1, s. 151-168.

Bakırcı, Fahri - Gençkaya, Ömer Faruk - Ergül, Ozan - Kılıç, Abbas - Aslan, Gündüz Alp - Yüksel, İsmail, *Parlamento Hukukuna Giriş*, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022.

Bakırcı, Fahri, “Meclis Üyelerinin Emeklilik ve Diğer Sosyal Hakları”, *Yasama Dergisi*, Yıl: 2007, Sayı: 5, s. 150-184.

Cappelletti, Mauro, *Judicial Review in the Contemporary World*, The Bobbs-Merill Company, New York, 1971.

Çağlar, Bakır, “Avrupa Yeni Mekanında Kurumsallaşma; Hukuk ve Demokrasi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 1992, Cilt: 9, s. 233-282.

Deveci, Hıfzı, “Kıyak Emeklilik: Anayasa On Bir Kez Delinse Bir Şey Olur mu?”, *Birikim Dergisi*, Yıl: 2000, Sayı: 133, bkz. <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-133-mayis-2000/2326/kiyak-emeklilik-anayasa-on-bir-kez-delinse-bir-sey-olur-mu/3289> (14.01.2022).

Döner, Ayhan, “Anayasa Mahkemesi Kararlarının Gerekçelerinin Bağlayıcılığına İlişkin Bazı Sorunlar”, *Prof. Dr. Ergun Özbudun’a Armağan*, Cilt II, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.

Duran, Lütfi, “Türkiye’de Anayasa Yargısının İşlevi ve Konumu”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 1984, Sayı: 1, s. 57-87.

Gözler, Kemal, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2024.

Gözler, Kemal, “Res Iudicata'nın Türkçesi Üzerine”, *AÜHF Dergisi*, Yıl: 2007, Sayı: 56, Cilt: 2, s. 45-61.

Göztepe, Ece, “Bireysel Başvuru Kararlarının İcrası: Anayasa Mahkemesi'nin Doğrudan ve Dolaylı “Çağrı Kararları” Üzerine Bir İnceleme”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2021, Sayı: 38, s. 43-83.

Göztepe Çelebi, Ece, “Bireysel Başvuru Kararlarının Bağlayıcılığı ve İcrası Sorunu ile Kurumsallaşma İhtiyacı”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2016, Sayı: 33, s. 93-118.

Göztepe, Ece, “Anayasa Yargısının Meşruluğu“, *Demokratik Anayasa-Görüşler ve Öneriler*, (Haz. Ece Göztepe/ Aykut Çelebi), Metis Yayınları, İstanbul, 2012.

Gülsoy, Mehmet Tefrik, *Özgürlüklerin Korunmasında Anayasa Yargısının Yeri ve Meşruluğu*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007.

Hakyemez, Yusuf Şevki, “Anayasa Mahkemesi Karar Gerekçelerinin Bağlayıcılığı Sorunu”, *Prof. Dr. Ergun Özbudun'a Armağan*, Cilt II, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s. 365-398.

İşıқтаç, Yasemin - Metin, Sevtap, *Hukuk Metodolojisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2023.

İba, Şeref - Kılıç, Abbas, *Anayasa Yargısı Dersleri*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2021.

İba, Şeref, *Anayasa Dersleri*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2022.

Kaboğlu, İbrahim Ö., *Anayasa Hukuku Dersleri*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Kaboğlu, İbrahim Ö., *Anayasa Yargısı*, Platon Hukuk Yayınları, İstanbul, 2024.

Kaboğlu, İbrahim Ö., “Kelsen Modeli “Sınırları”nda Demokratikleşme Sürecinde Anayasa Yargıçları”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 1993, Sayı: 10, s. 381-404.

Kanadoğlu, Osman Korkut, “Yeni Anayasa Arayışları ve Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Anayasa Mahkemesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2008, Cilt: 24, s. 61-89.

Kanadoğlu, Osman Korkut - Duygun, Ahmet Mert, *Anayasa Hukukunun Genel Esasları*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Karamustafaoğlu, Tunçer, *Yasama Meclisinde Komisyonlar*, AÜHF Yayınları, Ankara, 1965.

Karan, Ulaş, *Öğretide ve Uygulamada Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığı ve İcrası-Norm Denetimi İle Bireysel Başvuru Usulünde Verilen Kararlar Özelinde Bir İnceleme*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Kaya, Semih Batur, *Anayasa Mahkemesi Karar Gereçlerinin Bağlayıcılığı Sorunu*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Kılıç, Abbas, “Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru Kararlarının Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne Bildirilmesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2021, Sayı: 38, s. 85-126.

Köküsarı, İsmail, *Anayasa Mahkemesi Kararlarının Türleri ve Nitelikleri*, XII Levha Yayıncılık, İstanbul, 2009.

Mcwhinney, Edward, *Supreme Courts and Judicial Law-Making: Constitutional Tribunals and Constitutional Review*, Martinus Nijhoff Publishers, Lancaster, 1986.

Öden, Merih, *Türk Anayasa Yargısında Norm Denetimi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023.

Özbudun, Ergun, “Demokrasiye Geçiş ve Demokrasinin Pekişmesi Sürecinde Anayasa Mahkemelerinin Rolü”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Yıl: 2007, Sayı: 24, s. 359-364.

Özbudun, Ergun, *Türkiye’de Demokratikleşme Süreci*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2014.

Özbudun, Ergun, *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.

Sır, Onur, *Hukuk Devleti Açısından Kanunların Anayasaya Uygunluğunun Yargısal Denetimi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011.

Şahbaz, İbrahim, “Anayasa Yargısında Yokluk”, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 1999, Sayı: 4, s. 23-48.

Şirin, Tolga, *Karşılaştırmalı Anayasa Hukukunda Kanun Kavramı*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Teziç, Erdoğan, *Anayasa Hukuku*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2017.

Ülgen, Özen, *Anayasa Yargısında İptal Kararlarının Etkileri*, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Yıldırım, Turan, “Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığı”, *Argumentum*, Yıl: 1993, Cilt: 34, Sayı: 3, s. 601-606.

ARAşTIRMA MAKALELERİ

MELEK YATIRIMCI İLE GİRİşİMCİ ARASINDA YAPILAN
SÖZLEşMELER
SAFA KOÇOĞLU

MOBBİNG İLE MÜCADELEDE İş SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU
YUSUF ERDEM TUNÇ - OĞUZHAN ASLANTÜRK

KAMU KURUMLARININ KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE YAPAY ZEKA
TABANLI ÇÖZÜM STRATEJİLERİ: TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE
EŞİTLİK KURUMU'NUN KARARLARININ CHATGPT İLE ANALİZİ
OĞUZHAN ERDOĞAN

ANAYASA MAHKEMESİ'NİN İPTAL KARARLARININ BAĞLAYICILIĞI
VE İPTAL KARARI SONUCU KANUN KOYMA
ABBAS KILIÇ

YASADER
www.yasader.org

ISSN: 1306-6250 (BASKI)
ISSN: 1306-6269 (ONLINE)