



ONMHD

ONDOKUZ MAYIS HUKUK DERGİSİ

CİLT/VOLUME: 1
SAYI/ISSUE: 1
MAYIS/MAY
2025





ONDOKUZ MAYIS HUKUK DERGİSİ
(OMHD)

ONDOKUZ MAYIS LAW REVIEW
(OMLR)

Cilt (Volume): 1, Sayı (Issue): 1, Yıl (Year): 2025, SAMSUN
e-ISSN:

Dergi Sahibi | Owner
Ondokuz Mayıs Üniversitesi adına Fatma AYDIN

Başeditör | Editor-in-Chief
Prof. Dr. Hasan Tahsin KEÇELİGİL

Editör | Editor
Dr. Öğr. Üyesi Betül KAYAR
Dr. Öğr. Üyesi Atilla KASAP

Yayın Türü | Publication Type
Periyodik Çevrimiçi

Yayın Tarihi | Publication Date
Mayıs 2025

Dergide yayımlanan yazıların bilimsel ve hukuki sorumluluğu yazarlara aittir.

Editör Yardımcıları | Assistant Editor
Dr. Büşra ŞAHİN AYDIN
Dr. Gülşah ULUBAY
Dr. Safa Murat TEKİN
Arş. Gör. Ahmet Can YAZGI

Dil Editörü | Language Editor
Dr. Öğr. Üyesi Mohammed Maher JESRY

Yazı İşleri Sorumlusu | Registrar
Arş. Gör. Özlem ERSOY



Uluslararası Hakemli Dergi statüsünde 2025 yılı itibarıyla yayın hayatına Ondokuz Mayıs Hukuk Dergisi (OMHD) olarak başlamıştır. OMHD'nin yayın periyodu **Mayıs** ve **Aralık** ayları olmak üzere **yılda iki** defadır. OMHD'nin Mayıs sayısına gönderilecek çalışmalar için son tarih **1 Mart**, Aralık sayısı için ise **1 Ekim**'dir. OMHD'nin yayın dili **Türkçe** ve **İngilizce**'dir. OMHD elektronik ortamda yayımlanmaktadır, fiziksel baskısı bulunmamaktadır. OMHD'de araştırma makalelerinin yanı sıra derlemelere, tercümelere, kitap ve karar incelemelerine de yer verilmektedir. OMHD, hukukun tüm alanlarından ve hukukla ilişkili diğer disiplinlerden yazıları kabul etmektedir. OMHD, açık erişim ilkesini benimsemektedir. OMHD'nin makale gönderim, kabul ve erişim süreçlerinde hiçbir ücret talep edilmemektedir.

OMHD, güncel gelişmeleri disiplinler arası bir yaklaşımla inceleyerek ulusal ve uluslararası hukuk literatürüne katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Kapak Tasarımı ve Mizanpaj | Cover Design and Layout
Kaan Göktuğ AKYÜZ

Yazışma Adresi | Correspondence Address
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi

Mustafa Kemal Güneşdoğdu Kampüsü

55500 (Dergi) Çarşamba/Samsun/Türkiye

tel: +90 362 312 1919/7806 fax: +90 362 800 8178

e-Posta: hukukdergisi@omu.edu.tr

İnternet Adresi: <https://ojs.omu.edu.tr/index.php/omhd/about>



Danışma Kurulu | Advisory Board

Prof. Dr. Marzia ROSSİ	Guglielmo Marconi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Bülent ULUDAĞ	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Prof. Dr. Murat BATI	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet Kılınç	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Doç. Dr. Selman ÖZDAN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç. Dr. Sezai ÇAĞLAYAN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Doç. Dr. Valentina FRANCA	University of Ljubljana
Doç. Dr. Yılmaz Yurtseven	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Zeynep ÖZCAN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Erman ÖZGÜR	TOBB
Dr. Firdevs YÜZBAŞI TOBAZ	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Gizem HALİS KASAP	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Gjeraqina LEKA	Tetovo Devlet Üniversitesi
Dr. Muhammed Şevki KARADUMAN	Yalova Üniversitesi
Dr. Samet TATAR	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Taner ŞAHİN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Valdrin DERVISHAJ	Berlin School of Business and Innovation
Dr. Yağmur TEMİZ GÜL	Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Editör Mektubu

“Türk ulusunun idaresinde ve korunmasında ulusal birlik, ulusal duygu, ulusal kültür en yüksekte göz diktiğimiz idealdir... Müspet bilimlerin temellerine dayanan, güzel sanatları seven, fikir terbiyesinde kabiliyeti artmış ve yükselmiş olan erdemli, kudretli bir nesil yetiştirmek, ana siyasamızın açık dileğidir.”

Gazi Mustafa Kemal Atatürk

Başlarken,

Adalet hemen bütün toplumlar için tarih boyunca büyük önem arz etmiş ve adaletin temini yönünde ciddi çaba gösterilmiştir. İbn-i Haldun’un meşhur “Mukaddime” adlı eserinde şöyle bir kısım yer alır: “*Ey hükümdar! Mülkün izzeti ancak şeriatle, Allah’a itaat ederek Allah için kıyamla ve Allah’ın emir ve nehyine uyarak tasarrufta bulunmakla; şeriatın ayakta kalışı ancak mülk ile; mülkün izzeti ancak ricâl (bağlı/tâbi insanlar ve ordu); ricâlin ayakta kalışı ancak mal ile; malı elde etmek ancak imaret ile; imareti sağlamak ancak adâlet ile mümkündür. Adâlet halk arasına konulmuş terazidir. Onu Allah koymuş ve hükümdarı da ona kayyım kılmıştır.*”¹ Kısaca devletin sürekliliğinin ancak adaletin sağlanması ile mümkün olacağı ifade edilmektedir.

Anayasa’mıza göre, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti büyük kurtarıcı Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün önderliğinde önemli ve köklü devrimler gerçekleştirmiştir ve günümüzde hukukun üstünlüğüne olan inançla ve kararlılıkla uygarlık yolundaki ilerleyişini sürdürmektedir. Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi de Anayasa’mızda tanımlanan Cumhuriyet’in nitelikleri ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda yerini bulan temel ilkeler çerçevesinde ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi’nin misyonu ve vizyonu doğrultusunda eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu bağlamda akademinin ve bilim insanlarının önemli bir görevinin bilimsel bilgi üretmek ve bu bilgileri toplum ile paylaşarak gelecek kuşaklara aktarmak olduğunu düşünüyoruz. Bunun yollarından birinin de bilimsel dergiler yayımlamak olduğu ortadadır.

İşte bu düşüncelerle Ondokuz Mayıs Hukuk Dergisi yeni bir heyecan, güçlü bir dinamizm ve azimli bir kurucu kadro ile Samsun’dan yola çıkıyor. Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi’nin fikren kararlı akademisyenleri geçtiğimiz birkaç yıldan bu tarafa bir hukuk dergisi çıkarılması yönünde ciddi bir çaba sergilediler ve sarsılmaz bir gayret ve sebat ile çalıştılar.

Dergimizin akademik dünyada yola çıkışının ilk aşamasında değerli çaba ve karşılıksız katkıları ile büyük rol oynayan dergi yöneticileri ve dergi kurullarının kıymetli üyeleri olarak, Editörler Dr. Öğr. Üyesi Betül KAYAR, Dr. Öğr. Üyesi Atilla KASAP; Editör Yardımcıları Dr. Büşra ŞAHİN, Dr. Gülşah ULUBAY, Dr. Safa Murat TEKİN, Arş. Gör. Ahmet Can YAZGI; Dil Editörü Dr. Öğr. Üyesi Mohammed Maher JESRY, Yazı İşleri Sorumlusu Arş. Gör. Özlem ER-SOY’a içtenlikle teşekkür ederim.

¹ Ejder Okumuş, “Osmanlılarda Siyasal Bir Kurum Olarak Adalet Dairesi” (The Circle of Justice as a Political Institution in the Ottomans), *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi* (2005), S. 5, s. 45-51.



Ondokuz Mayıs Hukuk Dergisi'nin 1. sayısında emeği geçen Fakülte öğrencilerimiz (alfabetik sırayla) Av. Özge Ünlü, Doğa Esmer, Elif Fatma Gidiş, Hüdelfa Taha Memiş, Kaan Göktuğ Akyüz, Muhammet Ziyaeddin Ok, Rana Torun, Sudenaz Sekmen'e ayrı ayrı teşekkürlerimi iletiyorum.

Bir dergiyi ilk olarak hazırlamak ve çıkarmak hiç kuşkusuz çok önemlidir. Ancak en az o denli önemli olan bir şey daha vardır ki o da derginin yaşatılmasını, başka bir deyişle sürekliliğini sağlayabilmektir. İşte bu noktada, dergi içeriğinin son hâlini alma aşamasında akademik içeriğin niteliğinin yükseltilmesi bakımından doğaldır ki hakem olarak görev alanların büyük ehemmiyeti söz konusudur. Dergimizin ilk sayısında hakemlik yapmak suretiyle bize emsalsiz destek veren Dr. Firdevs Yüzbaşı Tobaz, Dr. Gizem Halis Kasap, Dr. Gözdenur Güllü İmamoğlu, Dr. Muharrem Emre Ulusoy, Dr. Samet Tatar, Dr. Şevki Karaduman, Dr. Taner Şahin, Doç. Dr. Selman Özdan, Doç. Dr. Sezai Çağlayan ve Prof. Dr. Ali Ekin'e hassaten şükranlarımı sunuyorum.

Akademi dünyasında başarılı bir yer edinmek, yayın kalitesini devamlı surette koruyarak geliştirmek ve dergiye ilgi gösteren yazarlar ve okurlara saygı duyarak daima ilgi çekici, güncel, güvenilir bilimsel eserler sunmak en önemli ve değişmez ilkelerimiz arasında yer alacaktır.

Saygı ve selamlarımla,

Prof. Dr. med. Dr. jur. Hasan Tahsin Keçelgil

Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi Dekanı ve Başeditör



e-ISSN:

Cilt / Volume: 1

Sayı / Issue: 1

Yıl / Year: 2025

İçindekiler / Contents

Bahtiyar SAYGICI

SGK Eksik Prim Gün Nedenlerinin Kıdeme Esas Hizmet Süresine Etkisi
Effect of Social Security Institution's Missing Premium Day Reasons on the Service Period Based on Seniority 1

Muhammet Furkan KOCA

Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü ve Türk Hukuku Açısından Veri Sorumlusu ve Veri Koruma Görevlisi
Data Controller and Data Protection Officer in terms of European Union General Data Protection Regulation and the Turkish Law 27

Rabia İRİGÖZOĞLU

Akademik Başarının HMGS'ye Etkisi: A Priori Analiz
The Effect of Academic Achievement on HMGS: A Priori Analysis 46

Doğa ESMER

Anonim Şirketlerin Yönetim Kurullarında Bir Üye Olarak Yapay Zekâ
Artificial Intelligence as a Member of the Board of Directors of Incorporated Companies 66

Umut ALBAYRAK

Üniversite İdarelerince Uygulanan Oryantasyon Programının İnsan Hakları ve Eşitlik İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesine Bir Örnek: Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi
An Example of Evaluation of the Orientation Program Implemented by University Administrations in terms of Human Rights and Equality Principles: Ali Fuad Başgil Faculty of Law 99



SGK Eksik Prim Gün Nedenlerinin Kıdeme Esas Hizmet Süresine Etkisi

Effect of Social Security Institution's Missing Premium Day Reasons on the Service Period Based on Seniority

Bahtiyar SAYGICI*

Öz

İşçi ve işverenin karşılıklı iradeleriyle kurulan iş sözleşmeleri gereğince, işveren ücret ödemeyi işçi de iş görme edimini yerine getirmeyi taahhüt eder. İşçinin iş görme borcu süreklilik arz etse de işçi bazen iş görme edimini yerine getirememekte bazen de iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. İşte bu gibi hallerde işverenler, iş görme borcunu yerine getiremeyen işçinin sigorta primlerini eksik bildirmek zorunda kalmaktadırlar.

İşçinin işe gelmemesi sebebiyle bildirilen eksik primleri, kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmamasında büyük önem taşımaktadır. Zira eksik prim gün nedenlerinden bazılarında eksik günler kıdeme esas sürelerle eklenirken bazılarında ise eklenmemektedir. Bu sebeple eksik prim gün nedenlerinin kıdeme esas hizmet süresine eklenip eklenmemesi hususunun bilinmesi elzem önem taşımaktadır. Özellikle 2020 yılında ortaya çıkan pandemi sonucunda çalışma hayatında sıkça rastlanılan kısa çalışma ve pandemi ücretsiz izin günlerinin, kıdeme esas hizmet süresine eklenip eklenmeyeceği hususu hala tartışmalıdır. Çalışmamızda özellikle uygulamada sıkça görülen eksik prim gün nedenleri üzerinde durulacak ve yüksek mahkeme kararları incelenerek hukuki sorunlar çözüme ulaştırılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hizmet döküm cetveli, Hizmet tespiti, Kıdem tazminatı, SGK prim

* Araştırma Görevlisi, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Hukuk Fakültesi, bahtiyar.saygici@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6222-1616



Abstract

Pursuant to the employment contracts established by the mutual will of the employee and the employer, the employer undertakes to pay wages and the employee undertakes to fulfill the performance of work. Although the employee's obligation to perform work is continuous, sometimes the employee is unable to fulfill his/her obligation to perform work and sometimes the employment contract is suspended. In such cases, employers are obliged to underreport the insurance premiums of the employee who cannot fulfill his/her obligation to perform his/her work.

The missing premiums reported due to the employee's absence from work are of great importance in determining whether the employee is entitled to severance pay or not. In some of the reasons for missing premium days, the missing days are added to the seniority-based periods, while in others they are not. For this reason, it is of crucial importance to know whether the reasons for missing premium days should be added to the seniority-based service period. Especially as a result of the pandemic that emerged in 2020, it is still controversial whether the short-time working and pandemic unpaid leave days, which are frequently encountered in working life, will be added to the seniority-based service period. In our study, the reasons for missing premium days, which are frequently seen in practice, will be emphasized and legal problems will be tried to be solved by examining the decisions of the high court.

Keywords: Service casting table, Service detection, Severance pay, Social Security Institution premium



GİRİŞ

İşverene bağımlı olarak çalışan işçi, çalıştığı süre boyunca emeğini bir işverene sunmakta ve bunun karşılığında da ücret alarak hayatını idare etmektedir. Bu çalışma düzeninde işçiden veya işverenden kaynaklanan ya da bunların dışında farklı sebeplerden kaynaklanan durumlarda iş sözleşmeleri sona ermekte ve tarafların hak ve yükümlülükleri ortadan kalkmaktadır. İşçi, şartları sağladığı takdirde ise feshe bağlı alacaklardan olan kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Ancak kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için işçinin hem mevzuatımızda belirtilen sebeplere dayanılarak iş akdinin sona ermesi gerekmekte hem de en az 1 yıllık hizmet süresinin bulunması gerekmektedir.

İşçinin hizmet süresinin tespitinde, hizmet döküm cetvelinde belirtilen prim gün sayılarının dikkate alınması gerekmektedir. İşçinin çalıştığı tüm sürelerde her gün izin kullanmadan kesintisiz çalışması bazen mümkün olmamaktadır. İşçinin hastalanması halinde rapor alması, ücretli ya da ücretsiz izin kullanması, mazeretsiz işe gelmemesi gibi sebeplerle işe gidilmediği günler olmaktadır. Bu günlerden bazıları, hizmet döküm cetvelinde eksik gün olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin tam süreli eksiksiz çalışması halinde prim gün sayısı 30 olarak bildirilirken, eksik günleri varlığı halinde 30 günün altında prim gün sayısı bildirilmektedir. Bu eksik prim gün bildirimi, işçinin hem hizmet süresinin tespitinde hem de kıdem tazminatına hak kazanılabilmek için asgari 1 yıllık sürenin tespitinde hak kaybına neden olmaktadır. Çünkü eksik bildirilen günlerin sebeplerinden bazıları kıdeme esas hizmet süresine eklenirken bazıları ise bu sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır.

Çalışmamızda, eksik prim gün nedenleri tek tek açıklanarak bunlardan hangilerinin kıdeme esas hizmet süresinin tespitinde dikkate alınacağı hangilerinin ise bu süreye dahil edilmeyeceği tespit edilecektir. Bu inceleme ile birlikte eksik prim gün nedenleri ile karışıklığa sebebiyet veren kıdeme esas hizmet süresinin tespiti çözüme ulaşılmaya çalışılacaktır.

I. KIDEM TAZMİNATI VE KIDEME ESAS HİZMET SÜRESİ

A. KIDEM TAZMİNATININ TANIMLANMASI

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi; işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara ise işveren denir. İşçi, içinde bulunduğu iş ilişkisi gereği çalışma dönemi boyunca harcadığı emek ve mesai karşılığında iş sözleşmesi sona erdiğinde çalışmasının karşılığı olarak kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Kıdem



tazminatı, işveren tarafından işçisine kanundaki koşulların sağlanması halinde işyerinde çalıştığı süreyle orantılı şekilde hizmet süresinin karşılığı olarak ödenen tazminattır.¹ Yargıtay'ın tanımlamasına göre ise kıdem tazminatı, işini kaybeden işçiye; işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede güçlük çekecek olması, işyerine sağladığı katkılar nedeniyle işveren tarafından kanuni esaslar dahilinde ödenmesi gereken olan toplu paradır.² İş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıl süreyle çalışmış olması ve mevzuatımızda sayılı olan nedenlerle iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir.

İşte bu bir yıllık hizmet süresinin hesaplanmasında dikkate alınacak sürelerin bilinmesi önem arz etmektedir. Zira işçinin işe giriş ve çıkış tarihleri arasında her ne kadar bir yıllık bir süre olsa da bazen eksik primlerden dolayı kıdem tazminatına hak kazanamayacağı durumlar olmaktadır. Bu sebeple kıdeme esas hizmet süresinin tespiti, kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmama konusunda önem arz etmektedir.

B. KIDEME ESAS HİZMET SÜRESİNİN BELİRLENMESİ

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshine bağlı haklardandır. Fakat iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda işçinin kıdem tazminatını talep hakkı doğmamaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun³ (İşK.) 120. maddesine göre yürürlükte olan 1475 Sayılı İş Kanunu'nun⁴ 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönündeki hüküm nispi emredici nitelikte olduğundan toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri ile 1 yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecek ancak arttırılamayacaktır.⁵

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı hizmet süresi tespit edilirken “fiilen işe başladığı” tarih dikkate alınacaktır. Diğer bir deyişle işçinin sigorta başlangıcı gerçekleştirilmesinden önce de çalışmış olduğu yani fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken süreyi başlatacaktır.⁶

¹ Sarper Süzek, *İş Hukuku* (23. Bası, Beta 2023) 754; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri* (1. Bası, Beta 2014) 257; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 705; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku* (2. Bası, Seçkin 2021) 339; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku* (6. Bası, Gazi 2013) 228.

² Yargıtay 9 HD, 2007/3906, 2009/12118, 28.04.2009.

³ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

⁴ İş Kanunu, Kanun Numarası: 1475, Kabul Tarihi: 25.08.1971, RG 01.09.1971/13943.

⁵ Yargıtay 9 HD, 2016/30839, 2017/3851, 24.02.2016; Süzek (n 1) 756.

⁶ Yargıtay 22 HD, 2016/28640, 2016/26833, 12.12.2016.

Yargıtay’a göre fiilen çalışılan veya İşK.’ya göre fiilen çalışılmış sayılan süreler kıdeme esas hizmet süresine dahil edilir; askıda geçen süreler ise kıdeme esas hizmet süresinin hesabında dikkate alınmaz.⁷ Yıllık ücretli izin bakımında İşK. 55. maddesinde çalışılmış olarak sayılan süreler, Yargıtay kararlarına göre kıdeme esas hizmet süresinin hesabında da çalışılmış sayılır.⁸ Prensip olarak İşK. 55. maddesinde sayılmış süreler bu hesaba dahil edilirken buna karşın maddede belirtilen süreler hariç iş sözleşmesinin askıya alındığı haller ilke olarak kıdeme esas hizmet süresine katılamaz. Bu bakımdan İşK. 67/3. maddesi gereği grev ve lokavtta geçen süreler, toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadıkça tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde özel bir düzenleme yoksa ücretsiz izinde geçen süreler kıdeme esas hizmet süresine dahil edilemez.⁹

II. SİGORTA PRİMİ ve EKSİK GÜN KAVRAMLARI

A. SİGORTA PRİMİ

Sosyal güvenlik sisteminin devamlılığını sağlayan, kişilerin bağlı olduğu sigorta sisteminde göre ödenen ücretler sigorta primi olarak adlandırılmaktadır. Sigorta primi, çalışanların sağlık hizmetlerinden faydalanması ve emekli aylığından yararlanmak için devlete ödediği ücrete verilen addır. Ödenen sigorta ve prim bilgileri e-devlet sistemi üzerinden görüntülenen SGK Hizmet Dökümünde ayrıntılı olarak listelenmektedir. Prime esas kazançların yer aldığı 5510 Sayılı Kanun’un¹⁰ 80. maddesinde “*Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır*” hükmü bulunmaktadır.

İlgili hüküm uyarınca ay kaç gün olursa olsun işçinin tam çalışması halinde 30 gün çalışmış sayıldığı ve yılın 360 gün olduğu anlaşılmaktadır. O halde sigortalının bir ay boyunca

⁷ Süzek (n 1) 520.

⁸ Yargıtay 9 HD, 1981/2594, 1981/5578, 23.04.1981; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1981/9-1067, 1983/1169, 16.11.1983.

⁹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı (Cilt 1 Bireysel İş Hukuku)* (1. Bası, Lykeion 2017) 391; Uğur Ocak ve Selma Betin, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları* (8. Bası, Kitapevi 2020) 680; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3. Bası, On İki Levha 2021) 772; Ercan Akyiğit, *İş Kanunu Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı* (1. Bası, Seçkin 1999) 511.

¹⁰ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.05.2006, RG 16.06.2006/26200.



tam çalışması halinde SGK'ya prim günü 30 gün bildirilecek, sigortalının bir aylık çalışma süresinde çeşitli sebeplerle 30 günden az çalışması durumunda ise eksik gün bildirimi yapılacaktır. O halde işçinin ay içerisinde herhangi bir sebeple çalışma gününde işe gelmediği takdirde, işverenin eksik gün bildirme hakkı bulunmaktadır.

B. EKSİK GÜN BİLDİRİM KODLARI VE NEDENLERİ

Eksik gün kodları sigortalının bir aylık çalışma süresi içinde 30 günden az çalıştığı günlerle ilişkin bildirimlerdir. Sigortalının eksik çalıştığı gün sayısı ve bu günlerin nedenlerini açıklamakta kullanılır. Eksik prim gün kodları mevzuatımızda Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 22.02.2013 tarihli 2013/11 sayılı Genelgesi'nde¹¹ (2013/11 sayılı Genelge) düzenlenmiştir. Bir ay içinde bazı iş günlerinde çalışmayan veya çalıştırılmayan bu sebeple de ücreti ödenmeyen sigortalıların, işe gitmedikleri eksik gün sayısı işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesiyle beyan edilir.¹² 1'den 29'a kadar 27 adet eksik prim gün kodu bulunmaktadır.¹³

C. EKSİK PRİM GÜNLERİNİN KIDEME ESAS HİZMET SÜRESİNE ETKİSİ

2013/11 sayılı Genelgede de belirtildiği üzere, 1'den 29'a kadar 27 adet eksik prim gün kodu bulunmaktadır. Hizmet döküm cetvelinde yer alan eksik günlerin nedenleri dikkate alındığında bu sürelerden bazılarının kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi gerekirken bazıları ise bu süreye dahil edilmemektedir. Aşağıda eksik prim gün nedenlerinden bazılarının kıdeme esas hizmet süresine etkisi ayrıntılı olarak incelenecektir.

1- İstirahat (1) Kod

Eksik prim gün nedenlerinden "1" kodu ile gösterilen "istirahat" hali, işçinin sağlık raporu alması halinde çalışmadığı günleri göstermektedir. Bu koda göre, ay içinde rapor alan sigortalıların eksik günleri bu kodla bildirilecek olup bu günler Sosyal Güvenlik Kurumu'na

¹¹ Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Sigortalılık İşlemleri Genelgesi, Tarih: 22.02.2013, Sayı: 32995964/230.

¹² TÜRMOB, 22.06.2020, 131-1 Mevzuat Sirküleri.

¹³ 01- İstirahat 03- Disiplin cezası 04- Gözaltına alınma 05- Tutukluluk 06- Kısmi istihdam 07- Puantaj kayıtları 08- Grev 09- Lokavt 10- Genel hayatı etkileyen olaylar 11- Doğal afet 12- Birden fazla 13- Diğer Nedenler 15-Devamsızlık 16-Fesih tarihinde çalışmamış 17- Ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma 18- Kısa çalışma ödeneği 19- Ücretsiz doğum izni 20- Ücretsiz yol izni 21- Diğer ücretsiz izin 22- 5434 SK ek 76, gm 192 23- Yarım Çalışma 24-Yarım Çalışma ve Diğer Nedenler 25-Diğer Belge/Kanun Türlerinden Gün Tamamlama 26-Kısmi İstihdama İzin Verilen Yabancı Uyruklu 27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler 28-Pandemi Ücretsiz İzin (4857 GEÇ.10.MD)29-Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer Nedenler.

yetkilendirilmiş sağlık hizmeti sunucularından veya işyeri hekimlerinden alınmış istirahatli olduğunu gösteren rapor ile ispat edilir. İşveren tarafından hangi tarihte düzenlenmiş ise o tarih itibarıyla hüküm ifade eder.

İşçinin istirahatte olduğu günlere ilişkin eksik bildirilen sigorta günlerinin, kıdeme esas hizmet süresine dahil edilip edilmeyeceğine ilişkin kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi hizmet süresi içinde hayatın olağan akışı gereği hastalık, kaza gibi çeşitli sebeplerle kısa süreli veya uzun süreli istirahat raporları aldığı anda bu sürelerin kıdeme esas hizmet süresine eklenip eklenmeyeceği hususu, iş ilişkisinin askıda olup olmadığının tespiti açısından önemlidir. İş sözleşmesinin askıda olduğu süreler kıdeme esas hizmet süresinden sayılmamaktadır.

İşK. 25.maddesinin 1/a bendi “...işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17’nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74’üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez” hükmüne haizdir. İşK. 17. maddesinde de işçinin kıdeme esas hizmet süresine göre belirlenen bildirim süreleri düzenlenmiştir. İlgili maddede de belirtildiği üzere bu istirahatli rapor döneminde iş sözleşmesi askıdadır.¹⁴ O halde raporlu olunan dönemde iş sözleşmesinin askıda olduğu dikkate alındığında, bu sürelerin kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmemesi gerektiği izlenimi doğmaktadır.

İşK. 55. maddesinde, yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi kabul edilen günler düzenlenirken ilgili maddenin (a) bendinde Kanun’un 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süre kadar işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacağı belirtilmiştir. İşK. 55. maddesinde yıllık ücretli izin alacağına ilişkin hizmet süresi hesabında çalışılmış gibi sayılan günler bu şekilde belirtilmişken kıdeme esas hizmet süresine dahil olan çalışmalar sıralı olarak İş Kanunu’nda sayılmamıştır. Bu madde kapsamında sayılan hükümler, yıllık ücretli izin alacağına ilişkin hizmet süresi hesabına dahil edilmektedir. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1983 tarihli kararında da belirtildiği üzere kıdeme esas hizmet süresinin hesabında, İşK. 55. maddesinde yer alan ve ücretli yıllık izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi sayılan süreler, kıdeme esas hizmet süresinin hesabında da çalışılmış gibi dikkate alınması

¹⁴ Süzek (n 1) 525.



gerekmektedir.¹⁵ O halde 55. madde uyarınca, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler, en fazla 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süre kadar kıdeme esas hizmet süresine dahil edilecektir. İlgili madde uyarınca işçinin raporlu gün sayısının, 25. maddede belirtildiği üzere en fazla bildirim süresine 6 hafta kadar eklenen kısmı süreye dahil edilecektir. Yani 5 yıllık hizmet süresi olan bir işçinin rapor gün sayısının, 8 hafta¹⁶ + 6 hafta =14 hafta yani $14 \times 7 = 98$ günü aşması halinde 98 gün kıdeme esas hizmet süresine dahil edilecektir. Rapor gün sayısının bildirim süresi + 6 haftayı aşmaması halinde ise eksik bildirilen gün sayısı kadar kıdeme esas hizmet süresine ekleme yapılır.

Ancak Kanunda hangi sıklıkta raporlu olunan günlerin, kıdeme esas hizmet süresine dahil olup olmadığı belirtilmemiştir. Yargıtay içtihatlarına göre birbiri ardına alınan raporlarla toplamda bildirim süresini altı hafta aşan bir istirahat süresi olursa, bildirim süresi ve altı haftalık kısım kıdem tazminatı hesabına dahil edilir, aşan kısım hesaptan dışlanır.¹⁷ O halde işçinin kesintisiz bir şekilde istirahat raporu almadığı, aralıklarla istirahat raporu aldığı durumda işçinin toplam raporlu gün sayısı üzerinden değil, üst üste kesintisiz bir şekilde istirahat raporu aldığı dönemler için ayrı ayrı bildirim süresi + 6 hafta üzerinden değerlendirilerek aşan kısım, tazminat hesabından dışlanacaktır.¹⁸

2- Gözaltına Alınma (4) ve Tutukluluk (5)

Eksik prim gün nedenlerinden “4” kodu ile gösterilen “gözaltına alınma” ve “5” kodu ile gösterilen “tutukluluk” hali, işçinin gözaltında ve tutukluluk halinde çalışmadığı günleri göstermektedir. Bu koda göre, farklı nedenlerden tutuklanan veya gözaltına alınan sigortalılar bu kodla bildirilir ve düzenlendiği tarih itibarıyla hüküm ifade eder.

Mevzuatımıza göre gözaltı veya tutuklanmaya sebebiyet veren olay ve bunun neticesinde hükmolunan kararın önemi olmayıp kıdeme esas hizmet süresi bakımından gözaltı veya tutuklukta geçirilen süre önemlidir. İşçinin gözaltına alınması ve tutuklanması hizmet sözleşmesini askıya alan durumlardan olup kıdem süresine etkisi bakımından büyük önem arz etmektedir. Zira iş sözleşmesinin askıya alınması durumunda iş sözleşmesi geçici olarak hüküm ifade etmemektedir. Askı sürecinde işçinin aktif olarak çalışmadığından bahisle Yargıtay, askı sürecini kıdeme

¹⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1981/9, 1983/1169, 16.11.1983.

¹⁶ 5 yıllık kıdem süresine tabi bir işçinin bildirim süresi 4857 sayılı Kanun’un 17. maddesine göre 8 haftadır.

¹⁷ Yargıtay 22 HD, 2017/28561, 2020/4713, 10.03.2020; Yargıtay 9 HD, 2016/18182, 2020/6283, 24.6.2020.

¹⁸ Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2019 -2021 Yılları* (9. Bası, Yetkin 2022) 1403.

dâhil etmemektedir.¹⁹ Bu doğrultuda gözültü ve tutuklulukta geçen eksik prim günleri kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmeyecektir.²⁰

3- Kısmi İstihdam (6) Kod

Kısmi süreli çalıştırılan sigortalının eksik primleri (6) kodu ile bildirilir ve ibraz edildiği tarihten sonra hüküm ifade eder. İşK. 13.maddesinde kısmi süreli çalışma *“işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir”* şeklinde tanımlanmıştır. İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.²¹ Bu durumda haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olduğuna göre, kısmi süreli çalışma haftalık en fazla 30 saate kadar yapılan çalışmayı ifade eder. Dikkat edilmesi gereken husus, kısmi süreli çalışma belirlenirken yasal çalışma süresi değil, o işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçinin çalışma süresi esas alınır. Örneğin o işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi 42 saat ise kısmi süreli çalışma 28 saate kadar yapılan çalışmadır.

5510 Sayılı Kanun’un 80. maddesinde, işveren ve sigortalı arasında kısmî süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalıların ay içindeki prim ödeme gün sayılarının, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin İşK.’ya göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunacağı öngörülmüştür. Yani kısmi süreli çalışan işçinin, 30 gün üzerinden çalışan tam süreli işçinin yarısı kadar çalıştığı varsayımında ya da tam süreli bir işçinin günlük çalışma saatinin yarısı kadar kısmi süreli çalışan işçinin, sigorta bildirimi 15 gün üzerinden yapılması gerekmektedir.

Kısmi süreli çalışma yapan bir işçinin kıdeminin, ihbar süresinin ve yıllık izin haklarının nasıl belirleneceği mevzuatta düzenlenmeyip yine Yargıtay içtihatları çerçevesinde hüküm altına alınmıştır. Yargıtay’a göre kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl dolunca kıdem tazminatı hakkı doğar ve işçi yıllık izne hak kazanır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar süresinin de iş ilişkisinin

¹⁹ Yargıtay 9 HD, 2009/12385, 2011/12782, 02.05.2011.

²⁰ Çil (n 18) 1403; Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları* (5. Bası, Yetkin 2013) 1152; Yargıtay 9 HD, 2017/7110, 2018/9027, 18.04.2018.

²¹ İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 06.04.2004, Resmî Gazete Sayısı: 25425.



kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir.²²

4- Puantaj Kayıtları (7)

Eksik prim gün nedenlerinden “7” kodu ile gösterilen “puantaj kayıtları” tam süreli çalışan işçinin çalışmadığı günleri göstermektedir. Bu koda göre tam süreli istihdam edilen sigortalılardan bazı iş günlerinde çalışmayan veya çalıştırılmayan sigortalılar bu kodla bildirilir ve sigortalının imzasını taşıyan puantaj kayıtları ile ispat edilir. SGK’nın 20.11.2023 tarihli duyurusuna göre eksik puantaj kayıtlarının bildiriminde değişikliğe gidilmiştir.²³

Bu kapsamda, işçinin eksik çalışması halinde işverenlerce “7” kodu ile eksik prim günleri bildirilecektir. İşçinin “7” kodu ile eksik çalışması halinde işveren tarafından genel itibarıyla sigorta primi bildirilmemektedir. Eksik bildirim halinde bu sürenin kıdeme esas hizmet süresine dahil edilip edilmeyeceğine ilişkin mevzuatımızda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay kararlarına göre, işveren tarafından eksik puantaj belgelerinin ibrazı halinde, işçinin “7” kodu ile bildirilen eksik prim günleri, kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmeyecektir. O halde işveren tarafından bu belgelerin temin edilememesi halinde, işçi de kesintisiz çalıştığını iddia ediyorsa, bu günlerin de kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmesi gerekmektedir.

5- Grev (8) Kod ve Lokavt (9)

Eksik prim gün nedenlerinden “8” kodu ile gösterilen “grev” ve “9” kodu ile gösterilen “lokavt” hali, işçinin grev veya lokavt esnasında çalışmadığı günleri göstermektedir. Bu kodlara göre, sigortalıların geçici bir süre için grev veya lokavta maruz kalması dolayısıyla işe

²² Yargıtay 9 HD, 2007/31462, 2008/108, 12.02.2008; Yargıtay 22 HD, 2017/10930, 2018/5308, 01.03.2018; Yargıtay 9 HD, 2016/280, 2019/9178, 18.04.2019.

²³ “Bilindiği üzere, ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların eksik çalışma nedenleri aylık prim ve hizmet belgesinde/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde kaydedilmektedir. 2020/20 sayılı Genelgenin “1.2.3.6- Eksik gün bildiriminde puantaj usulü çalışma” başlıklı maddesinde, “Eksik gün nedeni olarak 07-Puantaj kayıtları seçeneğini kodlayan işverenlerin, kısmi süreli bir iş sözleşmesi olmaksızın yalnızca puantaj kayıtlarındaki giriş çıkış saatlerini baz alarak ve toplam çalışma saati sayısını yedi buçuk saate bölmek suretiyle prim gün sayısı tespit etmeleri durumunda, bu bildirimlerin doğruluğunun kabulüne imkan bulunmamakta olup, kısmi süreli iş sözleşmesinin olmaması sigortalıların puantaj cetvelindeki çalışma süresi bir saat bile olsa prim gün sayısı bir gün olarak kabul edilecektir. Dolayısıyla kısmi süreli sözleşme olmaksızın sigortalıların puantaj cetvellerindeki çalışma sürelerini toplayarak yedi buçuğa bölen ve bu şekilde bulduğu sayıyı sigortalıların prim gün sayısı olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildiren işverenlerin -eksik güne ilişkin belgelerin ibrazının istenilmesi halinde- bildirimleri kabul edilmeyecek, sigortalıların günde kaç saatlik çalışmasının bulunduğu üzerinde durulmaksızın puantaj kayıtlarında sigortalının imzası bulunduğu her gün bir tam gün olarak kabul edilerek, bu şekilde haftanın altı gününde çalışması bulunan sigortalıların yedinci günde de hafta tatiline hak kazandıklarını kabul edilerek, eksik sürelerin ayın 28, 30 veya 31 gün çektiği üzerinde durulmaksızın 30 güne tamamlanması gerekecektir” Tam metin için bkz. <https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/07-Puantaj-Kayıtlari-Eksik-Gun-Nedeninin-0-Gun-ve-0-Kazancli-Bildirimler-Icin-Secilememesi-2023-11-20-04-29-06>. Erişim Tarihi 16 Kasım 2024.

gelmemesi halinde eksik günlerin bildirilmesi gerekmektedir. İlgili resmî makamlardan alınan yazı ile ispat edilir.

6356 Sayılı Kanun'un²⁴ 58. maddesinde grev, “*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakma*” olarak tanılanırken, 59. maddesinde lokavt “*İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması*” şeklinde tanımlanmıştır. Kanun'un 67. maddesinde ise kanuni grev ve kanuni lokavt sürecinde işçilerin hizmet akitlerinin askıda olacağı ve grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin bu sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmektedir. Ayrıca ilgili maddede, bu sürelerin kıdem tazminatı hesabından sayılmaması gerektiğine dair hükmün mutlak emredici olduğu ve toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamayacağı düzenlenmiştir.²⁵

O halde 6356 sayılı Kanun'un 67. maddesi uyarınca “8 ve 9” kodu ile gösterilen eksik prim günleri, kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmeyecektir. Hatta bunun aksine düzenlenecek iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçersiz sayılacaktır.²⁶

6- Devamsızlık (15)

İşçinin izinsiz ve mazeretsiz şekilde işe gelmemesi halinde eksik prim gün nedenlerinden “15” kodu seçilir. İşçinin işe mazeretsiz gelmemesi halinde düzenlenen “devamsızlık” durumlarında, işverenin bu durumu belge ile ispatlaması gerekmektedir. Yani işverenin, işçinin devamsızlık yaptığını tutanak ya da herhangi bir belge ile ispatlaması gerekmektedir.

Öncelikle bu kodda yer alan devamsızlık hali, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebep almaksızın işe gelmemesidir. Devamsızlık durumunun varlığı halinde belge ile ispat edilen bu günlerde işverenler genel itibariyle sigorta primi bildirmemektedir. Bu sebeple işçinin o ay içerisindeki prim gün sayısı eksik olmaktadır. İşçinin “15” kodunda belirtilen hallerde devamsızlık yapması durumunda, devamsızlık yaptığı bu süreler kıdeme esas hizmet süresinde dikkate alınmayacaktır.

7- Kısa Çalışma Ödeneği (18)

²⁴ Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi:18.10.2012, RG 07.11.2012/28460.

²⁵ Yargıtay 9 HD, 1996/6578, 1996/18035, 30.09.1996.

²⁶ Fevzi Şahlanan, *Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt* (1. Bası, On İki Levha 2020) 608.



Kısa çalışma ödeneği, İşK. 65. maddesinde düzenlenmişken 15.08.2008 tarihli 5763 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda (İşs.SK.)²⁷ hüküm altına alınmıştır. İşs.SK. ek 2. maddesinde “*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir... Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edililmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir*” denilerek kısa çalışmanın tanımı yapılmıştır. Maddenin devamında da kısa çalışma yapılması halinde kısa çalışma ödeneğinden hangi şartlar altında yararlanılacağı belirtilmiştir.

Söz konusu tanıma göre kısa çalışma ancak genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde talep edilebilir. Kısa çalışma talebinde bulunulabilmesi için bu sebeplerin işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılmasına ya da işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulmasına yol açması gerekmektedir.²⁸ Önemli ölçüde çalışmanın azaltılması ya da kısmen işyeri faaliyetinin durdurulması yani kısa çalışmanın süresi ancak üç ayı aşmamak üzere yapılabilir. Kısa çalışma hakkının düzenlendiği maddenin ilk halinde kısa çalışma süresi üç ay yapılabilirken İşs.SK. ile getirilen değişiklik ile beraber Cumhurbaşkanlığı kararı ile bu sürenin altı aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir.²⁹

Kanuni tanımında da belirtildiği üzere kısa çalışmanın süresi, Cumhurbaşkanı kararı ile en fazla 6 aya kadar yaptırılabilir olmakla beraber genel itibarıyla 3 ayı aşmamak üzere yapılabilir. İşte bu 3 veya 6 aylık sürelerde işçilerin çalışma sistemlerine göre sigorta primleri eksik bildirilmektedir. Eksik bildirilen bu günler “kısa çalışma ödeneği” adı altında “18” kodu ile gösterilmektedir. Örneğin 3 ay için kısa çalışmadan yararlanan bir işyerinde, haftanın 6 günü çalışan bir işçinin kısa çalışma döneminde haftanın 3 günü çalıştığı varsayımında sigorta primlerinin 15 gün olarak bildirilmesi gerekmektedir. İşte buradaki 15 günlük eksiklik, “18” eksik prim kodu ile gösterilmektedir. İşyerinin kısa çalışma ödeneğinden 3 ay boyunca faaliyeti tamamen durdurarak yararlandığı hallerde de sigorta bildirimlerinin 0 gün olarak “18” eksik prim kodu ile gösterilmesi gerekmektedir.

²⁷ İşsizlik Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 4447, Kabul Tarihi: 25.08.1999, RG 08.09.1999/23810.

²⁸ Ercan Akyiğit, ‘Kısa Çalışma’ (2004) 19(1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 16; Mehtap Demir, ‘Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve Sonuçları’ (2021) 86 İslam İktisadi Araştırma Merkezi İlke Politika Notu.

²⁹ Tuba Kayalı Çetinkaya, ‘Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği’ (2014) 4-0 Ankara Barosu Dergisi 440-445.

Hizmet döküm cetvelinde “18” eksik prim kodu ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanan günlerin kıdeme esas hizmet süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkin mevzuatımızda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

İşK. 55. maddesinde, yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi kabul edilen günler düzenlenirken ilgili maddenin (j) bendinde Kanun’un 65. maddesinde belirtilen kısa çalışma sürelerinin de yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacağı belirtilmiştir. Kanunun 55. maddesinde yıllık ücretli izin alacağına ilişkin hizmet süresi hesabında çalışılmış gibi sayılan günler bu şekilde belirtilmişken kıdeme esas hizmet süresine dahil olan çalışmalar sıralı olarak İş Kanunu’nda sayılmamıştır. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16 Kasım 1983 tarihli ve Esas: 1981/9, Karar: 1983/1169 sayılı kararında da belirtildiği üzere kıdeme esas hizmet süresinin hesabında, İş Kanunu’nun 55. maddesinde yer alan ve ücretli yıllık izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi sayılan süreler, kıdeme esas hizmet süresinin hesabında da çalışılmış gibi dikkate alınması gerekmektedir. O halde Kanun’un 65. maddesinde belirtilen kısa çalışma sürelerinin de kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi gerekmektedir.³⁰

İşK. mülga 65. maddesinde kısa çalışma ödeneğinden en fazla 3 ay yararlanılabileceği belirtilmiştir. Mülga 65. maddeden sonra yürürlüğe giren İşs.SK. ilgili maddesinde ise Cumhurbaşkanı kararı ile bu sürenin 6 aya kadar uzatılabileceği belirtilmiştir. Peki İşK. 55. maddesinde belirtilen “65. maddedeki kısa çalışma süresi” kavramından 3 ayın mı yoksa 6 ayın mı anlaşılması gerekmektedir. Yani işçi 6 ay kısa çalışma ödeneğinden yararlanırsa, 65. maddede belirtilen 3 aylık olan kısmının mı kıdeme esas ücrete eklenmesi gerekir yoksa İşs.SK. ilgili maddesinde belirtilen 6 ayın mı kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi gerekmektedir. Mevzuatımızda bu hususa ilişkin İşK. 55. maddesi dışında açık bir şekilde belirten herhangi bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır.

Yargıtay’ın bazı kararlarında, 1981/9 E. 1983/1169 K. sayılı YHGK kararına göre 55. madde kıyasen kıdeme esas hizmet süresinde dikkate alınacak ise mülga 65. maddede belirtilen 3 aylık sürenin dikkate alınması gerektiği şeklinde belirtilmekteydi.³¹ Ancak daha sonra verilen kararlarda, İşs.SK. ile işçiye 6 aya kadar bu haktan yararlanılabileceğine ilişkin bir hakkın verildiği ve 55. maddede belirtilen ifadede bu sürenin anlaşılması gerektiği belirtilmiştir.³² Son

³⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 772-773; Barış Duman, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı (1. Bası, Adalet 2020) 132.

³¹ Yargıtay 7 HD, 2015/5639, 2016/4112, 23.02.2016.

³² Yargıtay 9 HD, 2010/50993, 2011/27305, 14.07.2011 veya Yargıtay 7 HD, 2015/5639, 2016/4112, 23.02.2016. İlgili kararda kanunda belirtilen azami 3 aylık sürenin dikkate alınması gerektiğine dair karşı oy bulunmaktadır. Söz konusu karşı oy yazısında “Yasa koyucunun iradesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlemeye



yıllara ilişkin Yargıtay kararlarında da İŞS.SK. belirtilen 6 aya kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanılmış ise bu sürenin dikkate alınması gerektiğine dair kararlar göze çarpmaktaydı.

Ancak tüm dünya genelinde etkili olan Koronavirüs (COVID-19) salgını neticesinde toplumun sosyal ve ekonomik dinamizminde önemli değişiklikler olmuş, değişen zorunlu koşullara uyum sağlayabilmek için yeni kanuni düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelerden biri 26.03.2020 tarihli 7226 Sayılı Kanun'dur.³³ Pandeminin etkisinin daha az hissedilmesi ve ekonomik sonuçlarının hafifletilmesi amacıyla 7226 sayılı Kanunla "kısa çalışma düzeni" farklı şartlar altında uygulamaya konulmuştur. Salgının yarattığı olumsuz ekonomik ve sosyal ortam, yapılan hukuki düzenlemeleri de etkilemiştir. Koronavirüs (COVID-19) salgını çerçevesinde yapılan düzenlemeler ile birlikte işverenler kısa çalışma ödeneğine daha kolay başvuru yapmış ve hak kazanma şartları iyileştirilerek işçiler de kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılmıştır. Pandemi döneminde ilk başta 3 ay şeklinde uygulanmaya başlayan kısa çalışma süreleri önce Cumhurbaşkanı kararı ile 3 ay daha uzatılmış ancak salgın sürecinin bitmemesi sebebiyle süreler, kanuni sürelerin üzerine çıkmıştır. Her işyeri için değişkenlik gösterse de 6 ayın üzerinde kısa çalışma sürelerinden yararlanıldığı görülmektedir.

Yani işçilerin, pandemi döneminde 6 aydan fazla süre kısa çalışma ödendiğinden yararlandıkları ve uzun bir süre "18" kodu ile eksik primlerinin gösterildiği anlaşılmaktadır. O halde uzun süre kısa çalışma ödeneğinden yararlanan bir işçinin kıdeme esas hizmet süresinin tespiti İŞK. mülga 65. maddede belirtilen 3 ay mı, İŞS.SK.'da belirtilen 6 ay mı dikkate alınacak yoksa toplam ne kadar süre bu ödenekten yararlanılmışsa o kadar süre mi dikkate alınacaktır.

gidildiği esnada, kısa çalışma süresinin 3 ay olmasına dayanmaktadır ve süre 65. maddede azamî 3 ayla sınırlı tutulmuş iken bu sürenin fiilen çalışılmış gibi sayılması benimsenmiştir. O itibarla davacının kısa çalışma ödeneği aldığı sürenin 3 aylık kısmın kıdeme dahil edilebileceği değerlendirilmektedir. Esasen iş yerinde faaliyetin tamamen durduğu hallerde kısa çalışma uygulaması, işçinin fiilen çalışmaması ve işverenin ücret ödememesi yönüyle bir nev'i askı dönemidir. Ancak bu süreçte krizin etkileri altındaki işletmenin varlığı ve iş ilişkilerinin yürürlüğü sürdürülürken, işçinin gelirinden mahrum kalmaması için menfaatler arasındaki denge kısa çalışma ödeneği ile sağlanmakta ve işverence ücret ödenmesi yerine ödenek ikame edilmektedir. Akdin askıya alındığı sürelerin kural olarak kıdemden dışlanması gerektiği yönündeki yerleşik içtihatlar da dikkate alındığında, 55. maddenin bir gereği olarak azamî 3 aylık sürenin fiilen çalışılmış gibi sayılabileceği ancak sonraki düzenlemeyle geçici olarak 6 aya çıkan ve hatta Bakanlar Kurulu kararı ile 6 ay daha uzatılan sürenin genişletici bir yorumla topyekûn kıdeme dahil edilmesinin isabetli olmayacağı, 2003 yılında İş Kanunu'nun 55. maddesinde kısa çalışma süreleri fiilen çalışılmış gibi sayılırken, kısa çalışma süresi 6 ay ve daha sonra Bakanlar Kurulu kararıyla uzatılan 6 aylık sürenin ilavesi ile 1 yıla ulaşabilecek bir nitelikte olsa idi yine bu sürenin tümüyle fiilen çalışılmış olarak kabul edilebileceğine dair bir faraziye de söz edilemeyeceği görüşündeyim. Kaldı ki, 5838 sayılı Kanun'la eklenen hüküm geçici bir madde olup, sadece sayılan yıllardaki kısa çalışma uygulamalarını ele almaktadır. Müessesenin esası yine kısa çalışma süresinin 3 ayla sınırlı olmasıdır. Açıklanan nedenlerle, yasada öngörülen 3 ayı aşkın kısa çalışma süresini kıdeme esas alan ve buna göre hesaplanan alacakları hüküm altına alan yerel mahkeme kararının bozulması gerekmektedir"

³³ Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7226, Kabul Tarihi: 25.03.2020, RG 26.03.2020/31080.

Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında, kanunda belirtilen 6 aya kadar olan kısa çalışma sürelerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Doktrinde de bazı görüşlere göre işçinin kısa çalışma yapılan günlerde fiilen çalışmaması ve işverenin ücret ödememesi yönüyle iş sözleşmesi bir nevi askı döneminde olduğu, askıya alınan sürelerin kural olarak kıdemden dışlanması gerektiği yönündeki yerleşik içtihatlar da dikkate alındığında süresi neredeyse 1 yıla ulaşılan kısa çalışma döneminin tamamının fiilen çalışmış gibi kabul edilemeyeceği, kanunun açık hükmü gereği azami kanunda belirtilen süre kadar sınırlı olan dönemin kıdeme esas alınması gerektiği belirtilmektedir.³⁴ Diğer bir görüşe göre de Kanun'da belirtilen 6 aylık sürelerin üzerinde kullanılan kısa çalışma sürelerinin hepsinin, kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmesi gerektiğine dair beyanlar görülmektedir.³⁵

Son dönem BAM kararları dikkate alındığında, kısa çalışma süresinin kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi noktasında görüş farklılığı olduğu görülmektedir. Bazı BAM kararlarında kısa çalışma sürelerinden sadece İşK. 55. madde uyarınca kanuni sürelerin yani 6 aya kadar yapılan ve nihayetinde en fazla 6 ay olan sürelerin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.³⁶ Diğer BAM kararlarında ise kısa çalışma sürelerinin hepsinin kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmesi gerektiği yönünde görüşler mevcuttur.³⁷ Son olarak İşK. 55. maddede belirtilen sağlık raporu alınması halinde bildirim süresi + 6 haftaya kadar olan sürelerin kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi gerektiğine dair hükmün kıyasen kısa çalışma sürelerine de uygulanması gerektiğine dair hüküm içeren BAM kararlarına göre de kısa çalışma sürelerinin ancak bildirim süresi + 6 haftaya kadar olan kısmının, kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi gerektiği belirtilmektedir.³⁸

Covid 19 salgını akabinde yaşanan pandemi dönemi sonrasında kısa çalışma talepleri artmış ve birçok işyerinde uygulamaya konulmuştur. Kısa çalışma uygulamasında işçiler ya işyerinde hiç çalışmamakta ya da belirli oranda daha az çalışmaktadır. Buna müteakip İşK. 55. maddede de YHGK gereğince, kanunda belirtilen sürelerin kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi gerektiği belirtilmektedir. İşK. 55. maddenin (j) bendinde belirtilen amacın, kanunda

³⁴ Kayalı Çetinkaya (n 29) 451; Yasemin Yücesoy, 'Kısa Çalışma Uygulaması ve İş Sözleşmesine Etkileri ile Kısa Çalışmanın Nedensel ve Süresel Koşulları' (2019) 42 Sicil İş Hukuku Dergisi 151.

³⁵ Kutsal Savaş, Yeliz Fatma Burcu Gümrükçüoğlu ve Hasan Kayırgan, 'Covid 19 Pandemisi Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları' iç Kemal Şenocak (ed), COVID-19 Küresel Salgınının Hukuktaki Yansımaları (1. Bası, Yetkin 2021) 333; Ayrıntılı bilgi için bkz. Şahin Çil, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri (1. Bası, Yetkin 2020) 67-120.

³⁶ Sakarya 11 BAM, 2022/542, 2022/693.

³⁷ Ankara 5 BAM, 2023/3648, 2024/3682.

³⁸ Ankara 8 BAM, 2023/2961, 2024/2913, 18.07.2023.



belirtilen süre kadar kısa çalışma sürelerinin dikkate alınması gerektiğinin olmadığı asıl amacın kısa çalışma ne kadar yapılmış ise o kadar sürenin dikkate alınması gerektiğinin yattığı kanaatindeyiz. Zira İşs.SK.'da düzenlenen yeni hüküm ile bu süre 6 aya uzatılmış ve Yargıtay kararlarında, kıdeme esas hizmet süresine dahil edilecek süre bakımından 6 aylık sürenin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay kararlarının özünde Kanunda belirtilen sürenin olmadığı, kullanılan kısa çalışmanın dikkate alınması gerektiğinin yattığı düşüncesindeyiz. Bu sebeple Covid 19 salgını sonrası 6 ayın üzerinde yapılan kısa çalışma sürelerinin hepsinin, kıdeme esas hizmet süresinin tespitinde dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz.

8- Ücretsiz Doğum İzni (19)

Doğum yapan kadın sigortalıya analık istirahati sona erdikten sonra verilen ücretsiz izin “19” kodu ile bildirilir. İşK. 74. maddesine göre *“kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir”* denilmektedir. Maddenin devamında isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği belirtilmiştir. Ücretsiz doğum izni hali sadece kadın işçiye tanınmış bir haktır. Ücretsiz doğum izni de diğer ücretsiz izinlerinden farkı olmaksızın iş sözleşmesini askıya almaktadır. Bu sürede işçi çalışmamış kabul edilir ve kıdem süresi işlemez. Yargıtay kararları uyarınca ücretsiz izinde geçen süreler, kıdeme esas hizmet süresinde dikkate alınmamaktadır.³⁹

9- Diğer Ücretsiz İzin (21)

İşçi ve işverenin karşılıklı iradeleri doğrultusunda anlaşması neticesinde işçi ücretsiz izin kullanabilir. İşçinin ücretsiz izin hakkını kullanması halinde, işveren tarafından sigorta primleri “21” kodu ile eksik prim olarak bildirilir. Bu kodda yer alan ücretsiz izin hakkı, kandan doğmamakta yani mevzuatta düzenlenen bir izin hakkı olmayıp, tarafların anlaşması halinde hüküm ve sonuç doğurur. Sigortalı ve işveren arasında imzalanan belge ile ispat edilir. Ücretsiz analık izni, ücretsiz yol izni ve pandemi ücretsiz izni kapsamına girmeyen işçi ve

³⁹ Yargıtay 9 HD, 2016/32179, 2020/16732, 25.11.2020.

işverenin karşılıklı rızası üzerine verilen izinlerdir. Kanunda sayılan diğer ücretsiz izinler gibi iş sözleşmesi askıda olduğundan kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmeyecektir.⁴⁰

10- Pandemi Ücretsiz İzin (4857 GEÇ.10.MD) (28)

Ücretsiz yol izni ve ücretsiz doğum izni dışında mevzuatımızda ücretsiz izin tanımı yapılmamış ancak bazı hükümlerde ücretsiz izine ilişkin atıflarda bulunulmuştur. Pandemi ücretsiz izin ise 2020 yılına kadar mevzuatımızda düzenlenmiş izin türlerinden sayılmamıştır. Ancak Koronavirüs (COVID-19) salgını sebebiyle dünya genelinde meydana gelen değişiklikler yeni düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Koronavirüs (COVID-19) salgınının etkisini azaltmak amacıyla pandemi ücretsiz izin düzenlemesi İşK. geçici 10. maddesinde 16.04.2020 tarihinde hüküm altına alınmıştır. Söz konusu maddede, hükmün yürürlüğe girmesinden itibaren 3 ayı geçmemek üzere işveren tarafından tek taraflı irade ile işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği ve bu izin uygulamasının da işçiye haklı fesih imkanı vermediği belirtilmektedir.

Pandemi döneminde, ekonomik ve sağlık açısından meydana gelen olumsuzlukları en aza indirilebilmek için, işverenlere kısa çalışma başvurusu için, işçilere de kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için kolaylıklar sağlanmış ve hak kazanan işçilere kısa çalışma ödeneği bağlanmıştır. Ancak bu haktan yararlanamayan yani kısa çalışma ödeneği için gerekli sigorta gün sayısı ya da hizmet süresi olmayan işçiler de bulunmaktaydı. Bu dönemde kısmen veya tamamen çalışma yapılmayan işyerlerinde çalışamayan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler mağdur olmuştur. Bu durumun neticesinde de yeni bir düzenlemeye gidilmiş ve işverenin tek taraflı iradesi ile işçilerin ücretsiz izne çıkartılması sağlanmış ve izne çıkan işçileri de nakdi ücret desteği sağlanmıştır.⁴¹ Bunun sonucu olarak da işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanamaması halinde oluşacak mağduriyet kısmen dahi olsa ortadan kaldırılmış olmuştur.⁴²

İşte işçinin pandemi ücretsiz izin kullanması halinde, kullandığı gün kadarı ile eksik primleri “28” kodu ile bildirilir. İşK. geçici 10. maddesinde düzenlenen pandemi ücretsiz izin uygulamasının önce 3 ay uygulanacağı şeklinde düzenleme yapılmış ancak daha sonra

⁴⁰ Duman (n 30) 130.

⁴¹ İbrahim Subaşı, ‘Küresel Covid-19 Salgını’nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi’ (2020) 5(9) İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 161-163; Sabahattin Yürekli, ‘Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri’ (2020) 19(38) İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı 37-38.

⁴² Seçkin Nazlı, ‘COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi’ (2020) 7(1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 256.



Cumhurbaşkanı Kararları ile bu süreler birkaç kez artırılmış ve 7252 sayılı Kanun⁴³ ile yapılan değişiklikle, sürelerin üçer ay şeklinde uzatılabileceği belirtilmiştir. Bu değişiklik ile pandemi ücretsiz izin sürelerinin de 1 yıla yakın ya da 1 yılın üzerinde uygulandığı görülmüştür. İşverenin tek taraflı iradesi ile kullandırılan pandemi ücretsiz izin sonucunda işçinin iş sözleşmesi askıda kalmış ve bu durum işçinin uzun bir süre sigorta primlerinin bildirilmemesine sebebiyet vermiştir.

Pandemi ücretsiz izin sebebiyle sigorta primlerinin bildirilmemesinin bir sonucu olarak bildirilmeyen bu günlerin, hizmet süresinden sayılıp sayılmayacağı hususu tartışma konusu olmuştur. Bilindiği üzere ücretsiz izinler iş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerdir. Bu sürede işçi çalışmamış kabul edilir ve kıdem süresi işlemez. Yargıtay kararları ve mevzuat hükümleri uyarınca ücretsiz izinde geçen süreler, kıdeme esas hizmet süresinde dikkate alınmamaktadır. İşçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde ücretsiz izinle ilgili bir düzenleme yapılmış ise bu düzenlemeye uygun olarak ücretsiz izin hakkı kullanılabilir. Bu yönde bir düzenleme yapılmamış ise ücretsiz izinle ilgili olarak işçinin rızası ile ve yazılı olarak işverenden ücretsiz izin talebinde bulunması, işverenin de bu ücretsiz izin talebini kabul etmesi gerekmektedir. Bu yöndeki düzenlemenin aksine, işverenlerin, işçinin isteği dışında ve tek taraflı olarak ücretsiz izin kullandırması mümkün değildir. İşte işçinin iradesinin mutlak olduğu ücretsiz izin uygulamasında, kullanılan izin süreleri hizmet süresinden sayılmamaktadır. Ancak pandemi ücretsiz izninde diğer ücretsiz izinlerden farklı olarak işçinin bu hususta takdir hakkı olmadığı için işverence tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarılmaktadır. O halde burada işçinin bir talep ya da rızasından bahsedemeyiz. İşçinin rıza ya da talebinin olmadığı bir izin hakkı da ücretsiz izin tanımına uymamaktadır.

İşK. 55. maddesinin “j” bendinde, “işveren tarafından verilen diğer izinler” yıllık ücretli izin bakımından dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. İşK. 55. maddenin, kıdeme esas hizmet süresine de kıyasen uygulanması gerektiğine dair YHGK kararı da dikkate alındığında, işveren tarafından verilen diğer izinlerinin de kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi gerekmektedir. Ancak “işveren tarafından verilen diğer izinler” kavramının içerisine işverenin tek taraflı iradesi ile uygulanan pandemi ücretsiz izin uygulamasının dahil olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Öğretideki bu tartışma yargı kararları arasında da kendini göstermiş ve pandemi

⁴³ Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 7252, Kabul Tarihi: 23.07.2020, RG 28.07.2020/31199.

ücretsiz izin günlerinin kıdeme esas hizmet süresine eklenip eklenmemesi noktasında görüş ayrılıkları ortaya çıkmıştır.

Yüksek yargı içtihatlarında pandemi ücretsiz izne ilişkin yerleşik bir hüküm olmasa da Yargıtay diğer ücretsiz izinlerde, işçinin işverence tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarılamayacağı bu durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına, işçinin rızasının olması halinde de bu sürenin hizmet süresinden sayılmaması gerektiğine hükmetmiştir.⁴⁴ Ancak pandemi ücretsiz izinde geçen sürelerin kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmesi hususunda uygulamada ve içtihatlarda henüz bir fikir birliği olmamakla birlikte bu konuda verilmiş BAM kararlarında farklılıklar göze çarpmaktadır.

BAM kararları incelendiğinde, pandemi ücretsiz izin yapılan dönemlerde iş sözleşmesinin askıda olduğu ve bu sebeple bu sürelerin kıdeme esas hizmet süresi hesabında dikkate alınamayacağı belirtilmiştir. Söz konusu kararlarda genel itibariyle *“4857 sayılı yasanın 120.maddesi gereğince yürürlükte bulunan 1475 sayılı yasanın 14.maddesi gereğince kıdem tazminatına esas sürenin tespitinde fiili çalışmaya dayanmayan ücretsiz izinlerin hesaba dahil edilmesi mümkün değildir. Zira pandemi döneminde uygulamaya sokulan ücretsiz izinler yasal düzenlemeye dayanmakta olup, bu dönemde ücretsiz izine ayrılan işçilerin de ücret katkı payı ödemesinden yararlandığı sabittir. İstinaf talebi dikkate alınarak sadece pandemi nedeniyle verilen ücretsiz izin süreleri fiili çalışmaya dayanmadığından kıdem tazminatına esas süreye dahil edilmesi mümkün görülmemiştir”* şeklinde belirtilmektedir.⁴⁵

Bazı BAM kararlarında da pandemi ücretsiz izin uygulamasında işçilerin iradesinin olmaması sebebiyle izin günlerinde geçen sürelerin kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmesi gerektiği belirtilmektedir.⁴⁶

Pandemi ücretsiz izin uygulamalarının başladığı 2020 yılından 2023 yılına kadar, yukarıda bahsedildiği üzere bazı BAM kararlarında izin süresinde geçen dönemlerin kıdeme esas hizmet süresine dahil edilemeyeceği belirtilirken bazı kararlarda da bu izin sürelerinin, hizmet sürelerine dahil edilmesi gerektiği belirtilmekteydi. Ancak son dönem bazı BAM kararlarına bakıldığında, işçinin rapor alması halinde hizmet süresine eklenecek günler kadar sürelerin eklenmesi gerektiği şeklinde kararlar görülmektedir. Söz konusu kararlarda, genel itibariyle pandemi ücretsiz iznin, işverenin aslında tek başına iradesini yansıttığı bir uygulama olmadığı, aynı anda yasalaşan fesih yasağı sebebi ile işverenin, iş sözleşmesini sona erdirmek istediği işçilerle

⁴⁴ Yargıtay 22 HD, 2017/12149, 2017/26362.

⁴⁵ Bursa 3 BAM, 2023/834, 2023/954, 26.04.2023.

⁴⁶ Sakarya 11 BAM, 2022/542, 2022/693.



çalışmak zorunda bırakıldığı ve bu sebeple bu işçileri pandemi ücretsiz izne göndermek zorunda kaldığı belirtilmektedir.⁴⁷ Pandemi döneminde işverenlere, işyerinde kısmen ya da tamamen çalışmanın durdurulması veya belirli oranda azaltılması haklarını içeren kısa çalışma başvurusunda bulunma hakkı getirilmiştir. Belirli prim gün sayısı ve hizmet günü olan işçiler de kısa çalışma ödeneğinden yararlanmıştır. Ancak işyerinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler de mevcuttu. Pandemi ücretsiz izin uygulaması ile birlikte, işverenler için belirli haller dışında iş sözleşmelerini fesih yasağı getirilmiştir. Fesih yasağı ile birlikte işyerindeki çalışmaları tamamen ya da kısmen durdurmak isteyen işverenler, iş sözleşmelerini sona erdirmekle ya da kısa çalışma ödeneğinden faydalandıramadıkları işçiler ile birlikte çalışmak zorunda kalmıştır. İşte pandemi ücretsiz izin uygulaması ile birlikte bu işçilerin de iş sözleşmeleri askıya alınarak işçiler izne çıkarılmıştır. Söz konusu BAM kararlarında da fesih yasağının karşısında işverenin pandemi ücretsiz izin uygulamasına başvurusunun altında gerçek bir iradenin olmadığı belirtilmektedir. Yani hem işverenin hem de işçinin pandemi ücretsiz izin

⁴⁷ İstanbul 32 BAM, 2022/1907, 2023/391, 07.03.2023. İstanbul 28 BAM, 2023/1174, 2023/2157, 07.12.2023. “4857 sayılı yasanın geçici 10. Maddesi ile düzenlenen ücretsiz izin: kanundan kaynaklanan ücretsiz izin olmakla birlikte, tarafların ortak iradelerinin sonucu olmayıp, “zorlayıcı neden” olan salgın hastalığa bağlı olarak irade dışındaki nedene dayalı olarak kullandırılan bir izindir. Bu nedenle tarafların ortak iradeleri olduğunu kabule olanak bulunmamaktadır. 4857 sayılı yasanın geçici 10. Maddesi ile düzenlenen ücretsiz izin aslında ne tek taraflı işveren, ne tek taraflı işçi iradesi, ne de taraf ortak iradesi sonucu verilen bir izin türüdür. İler iki taratın ortak iradesi dışında gelişen, zorlayıcı neden olan salgına dayalı olarak kullandırılan ücretsiz izindir. İşverene kısmi işten çıkarma yasağı getirmek, işçiye de işverenin ücretsiz izin uygulaması nedeni ile iş akdini haklı nedenle fesih imkânını elinden almakla her iki taraf iradesine eşit sayılabilecek “kamusal müdahale” ile oluşan kanundan doğan ücretsiz izin türü olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Söz konusu uygulamanın her iki taraf aleyhine olacak şekilde olumsuz sonuçları olduğu kesindir. 4857 sayılı yasanın geçici 10. Maddesi kapsamında kullandırılan ücretsiz iznin mali sonuçlarının kabahatsiz olan işçi ve işveren arasında adil paylaşılarak çözümlenmesi gerektiği kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 25/1 b(a) alt bendinde “...alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar...” hükmü öngörülmüştür. Söz konusu bu düzenleme gereği işçinin hastalık, kaza vs. sağlık nedenleri ile işverenin bildirimsiz fesih hakkının; ihbar öneli + 6 hafta sonra doğacağı, bu sürenin (ihbar öneli +6 haftalık süre) kıdeme bağlı alacaklara esas sürede dikkate alınacağı hususunda gerek yargı gerekse öğretide görüş birliği bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 25/1 b alt bendinde çalışma süresinden kabul edilen ihbar öneli +6 haftalık sürenin Geçici 10. Madde kapsamında kullandırılan ücretsiz izin için kıyasen uygulanmasına engel değildir. Bu hususu teyit eden normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. Maddesidir. “Yıllık izin bakımından çalışılmış sayılan günler” başlıklı 55. Maddesinin I. fıkrası (a) bendinde “...İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler” in çalışma süresinde sayılması gerektiğini kabul etmiş ardından aynen (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)...” hükmü ile genel olarak sağlık sorunu olarak adlandırılabilir bir nedene dayalı çalışamama halinde geçen çalışma süresinden sayılacak üst sınırının ihbar öneli +6 hafta olabileceğini ifade etmiştir. Gerek Covid 19 salgını gerekse raporlu olunan sürede, işçi-işveren iradesi dışındaki zorlayıcı nedene dayalı olarak işçi, iş görme borcunu ifâ edememektedir. 25/1 b alt bendinde işçi “bireysel sağlık sorununa bağlı olarak” iş görme edimini ifa edemezken. Geçici 10. Madde’de “genel sağlık sorunu” sebebi ile ifa edememektedir. İş görme edimini ilâ edememenin özünde genel ya da bireysel olarak “ortak sağlık sorunu” engel olarak karşımıza çıkmaktadır”

uygulanmasında iradelerinin olmadığı, kamusal müdahalenin sonucu olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir.

BAM kararlarında, işveren tarafından tek taraflı olarak verilen izinlerin kıdeme esas hizmet süresine dahil edileceği ancak işçi ile işverenin anlaşması ile kullanılan ücretsiz izin günlerinin ise dahil edilemeyeceği, pandemi ücretsiz izin uygulamasının ise her iki durumu da yansıtmadığı ve bu sebeple ortak bir karar alınması gerektiği belirtilmiş, bunun sonucu olarak da pandemi dönemini “genel sağlık sorunu” sayarak İşK. 25/1 b alt bendinde çalışma süresinden kabul edilen ihbar öneli + 6 haftalık sürenin Geçici 10. Madde kapsamında kullandırılan ücretsiz izin için kıyasen uygulanmasına karar vermiştir. Yani işçinin pandemi ücretsiz izin ile birlikte işe gidemediği günler, 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süre kadar kıdeme esas hizmet süresine dahil edilecektir. İlgili madde uyarınca işçinin izinli gün sayısının, 25. maddede belirtildiği üzere en fazla bildirim süresini 6 hafta kadar aşan kısmı kıdeme esas hizmet süresine dahil edilecektir.⁴⁸

Pandemi ücretsiz izin süresinin kıdeme esas hizmet süresine dahil edilip edilmeyeceğine ilişkin herhangi bir Yargıtay kararı bulunmamakla beraber son dönem BAM kararlarında bir

⁴⁸ İstanbul 32 BAM, 2022/1907, 2023/391, 07.03.2023. İstanbul 28 BAM, 2023/1174, 2023/2157, 07.12.2023. “4857 sayılı yasanın geçici 10. Maddesi ile düzenlenen ücretsiz izin: kanundan kaynaklanan ücretsiz izin olmakla birlikte, tarafların ortak iradelerinin sonucu olmayıp, “zorlayıcı neden” olan salgın hastalığa bağlı olarak irade dışındaki nedene dayalı olarak kullandırılan bir izindir. Bu nedenle tarafların ortak iradeleri olduğunu kabule olanak bulunmamaktadır. 4857 sayılı yasanın geçici 10. Maddesi ile düzenlenen ücretsiz izin aslında ne tek taraflı işveren, ne tek taraflı işçi iradesi, ne de taraf ortak iradesi sonucu verilen bir izin türüdür. İler iki taratın ortak iradesi dışında gelişen, zorlayıcı neden olan salgına dayalı olarak kullandırılan ücretsiz izindir. İşverene kısmi işten çıkarma yasağı getirmek, işçiye de işverenin ücretsiz izin uygulaması nedeni ile iş akdini haklı nedenle fesih imkânını elinden almakla her iki taraf iradesine eşit sayılabilecek “kamusal müdahale” ile oluşan kanundan doğan ücretsiz izin türü olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Söz konusu uygulamanın her iki taraf aleyhine olacak şekilde olumsuz sonuçları olduğu kesindir. 4857 sayılı yasanın geçici 10. Maddesi kapsamında kullandırılan ücretsiz iznin mali sonuçlarının kabahatsiz olan işçi ve işveren arasında adil paylaşılarak çözümlenmesi gerektiği kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 25/1 b(a) alt bendinde “...alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar...” hükmü öngörülmüştür. Söz konusu bu düzenleme gereği işçinin hastalık, kaza vs. sağlık nedenleri ile işverenin bildirimsiz fesih hakkının; ihbar öneli + 6 hafta sonra doğacağı, bu sürenin (ihbar öneli +6 haftalık süre) kıdeme bağlı alacaklara esas sürede dikkate alınacağı hususunda gerek yargı gerekse öğretide görüş birliği bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 25/1 b alt bendinde çalışma süresinden kabul edilen ihbar öneli +6 haftalık sürenin Geçici 10. Madde kapsamında kullandırılan ücretsiz izin için kıyasen uygulanmasına engel değildir. Bu hususu teyit eden normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. Maddesidir. “Yıllık izin bakımından çalışılmış sayılan günler” başlıklı 55. Maddesinin I. fıkrası (a) bendinde “...İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler” in çalışma süresinde sayılması gerektiğini kabul etmiş ardından aynen (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.)...” hükmü ile genel olarak sağlık sorunu olarak adlandırılabilir bir nedene dayalı çalışamama halinde geçen çalışma süresinden sayılacak üst sınırının ihbar öneli +6 hafta olabileceğini ifade etmiştir. Gerek Covid 19 salgını gerekse raporlu olunan sürede, işçi-işveren iradesi dışındaki zorlayıcı nedene dayalı olarak işçi, iş görme borcunu ifâ edememektedir. 25/1 b alt bendinde işçi “bireysel sağlık sorununa bağlı olarak” iş görme edimini ifâ edemezken. Geçici 10. Madde'de “genel sağlık sorunu” sebebi ile ifâ edememektedir. İş görme edimini ilâ edememenin özünde genel ya da bireysel olarak “ortak sağlık sorunu” engel olarak karşımıza çıkmaktadır”



ortak görüş oluşmaya başlamıştır. BAM kararında belirtilen İşK. 25/1 “b” alt bendinde çalışma süresinden kabul edilen ihbar öneli + 6 haftalık sürenin geçici 10. madde kapsamında kullanı- rılan ücretsiz izin için kıyasen uygulanması görüşünün hakkaniyetli olacağı kanaatindeyiz. Zira sigorta priminin dahi bildirilmediği, işçinin çalışmasının olmadığı hatta nakdi ücret desteği de aldığı bu dönemde şayet pandemi ücretsiz izinde işçinin rızasının olmadığı ve bu sebeple izin süresinde geçirilen günlerin de kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmesine yönelik bir karar, işveren açısından hakkaniyete uygun olmayacaktır. Diğer bir noktada ise işçinin hiçbir iradesi olmadan çalıştırılmaması halinde geçen sürelerin de hizmet süresine eklenememesi işçi açısın- dan mağduriyet yaratacaktır. Bu yönüyle son dönem kararların yerinde olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Çalışma hayatında işçinin iş sözleşmesinin sona erdikten sonra talep edebileceği en bü- yük alacaklardan biri, kıdem tazminatı olacaktır. Kıdem tazminatının hesaplanabilmesi için de kıdeme esas hizmet süresinin doğru ve eksiksiz olarak tespit edilebilmesi gerekmektedir. Bunun için işçinin çalışmış olduğu prim günleri ve eksik prim günlerinin SGK’ya doğru kodlarla bil- dirilmesi ve bu kodlarla bildirilen eksik prim gün sayılarının kıdeme esas hizmet süresinde dik- kate alınıp alınmayacağı uygulamadaki temel sorun teşkil etmektedir.

Yargıtay kararları ve mevzuata göre fiilen çalışılan ve çalışmış sayılan eksik prim gün- lerinin kıdeme dahil edildiği ya da grev ve lokavtta geçen süreler, toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadıkça tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde özel bir düzenleme yoksa ücretsiz izinde geçen süreler, işçinin çırak ve stajyer olarak geçirdiği sürelerin kıdeme dahil edilmeyeceği konusunda bir tartışma bulunmamaktadır.

Ancak tüm dünya genelinde etkili olan Koronavirüs (COVID-19) salgını neticesinde hayatımıza giren pandeminin etkisinin daha az hissedilmesi ve ekonomik sonuçlarının hafifle- tilmesi için düzenlenen “kısa çalışma uygulaması” ve “pandemi ücretsiz izni”nde geçen süre- lerin, kıdem süresinin hesaplanması hususunda nihai bir kanıya varılmadığını görüyoruz. Bizce kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma yapılan tüm sürelerin kıdeme esas hizmet süresine eklenmesi gerekmektedir. Çünkü İşK. 55. maddede belirtilen “65. maddedeki kısa çalışma sü- releri” kavramından, işçinin kullandığı kısa çalışma sürelerinin anlaşılması gerektiği, kanun koyucunun burada süreden kastının, aslında kanunda belirtilen süre değil, kullanılan tüm izin süresi olduğu kanaatindeyiz. Bu sebeple son dönem BAM kararlarında da belirtildiği üzere



işçinin 3 ayın ya da 6 ayın üzerinde kısa çalışma izninden yararlanması halinde dahi kullanılan tüm sürelerin, kıdeme esas hizmet süresine dahil edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Yine pandemi ücretsiz izni düzenleyen 28 ve 29 eksik prim günü kodları bakımından; pandemi ücretsiz iznin diğer ücretsiz izinlerden ayrı ele alınarak, pandemi ücretsiz izin uygulaması ile birlikte hem işverenin hem de işçinin gerçek iradelerinin olmadığı ve bu sebeple son dönem BAM kararlarında hüküm altına alınan belirtilen İşK. 25/1 “b” alt bendinde çalışma süresinden kabul edilen ihbar öneli + 6 haftalık sürenin geçici 10. madde kapsamında kullanılan ücretsiz izin için kıyasen uygulanması görüşünün hakkaniyetli olacağı kanaatindeyiz.



KAYNAKÇA

- Aktay AN, Arıcı K ve Senyen-Kaplan ET, *İş Hukuku* (6. Bası, Gazi 2013).
- Akyiğit E, 'Kısa Çalışma' (2004) 19(1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1-35.
- Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (2. Bası, Seçkin 2021).
- Akyiğit E, İş Kanunu Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı (1. Bası, Seçkin 1999) 511.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).
- Çil Ş, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2019 -2021 Yılları (9. Bası, Yetkin 2022).
- Çil Ş, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri (1. Bası, Yetkin 2020).
- Demir M, 'Pandemi Dönemi Kısa Çalışma ve (2021) Sonuçları' İslam İktisadi Araştırma Merkezi İlke Politika Notu 86 (1-8)
- Duman B, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı (1. Bası, Adalet 2020).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, (3. Bası, On İki Levha 2021).
- Günay Cİ, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, (5. Bası, Yetkin 2013).
- Kayalı-Çetinkaya T, 'Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği' 2014 4-0 Ankara Barosu Dergisi 417-474.
- Savaş K, Gümrükçüoğlu YFB ve Kayırgan H, 'Covid 19 Pandemisi Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları' iç Kemal Şenocak (ed), COVID-19 Küresel Salgınının Hukuktaki Yansımaları (1. Bası, Yetkin 2021) 307-393.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı* (Cilt 1 Bireysel İş Hukuku) (1. Bası, Lykeion 2017).
- Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri (1. Bası, Beta 2014).
- Nazlı S, 'COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi' (2020) 7(1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 251-271.
- Ocak U ve Betin S, Feshe Bağlı İşçilik Alacakları (8. Bası, Kitapevi 2020).
- Subaşı İ, 'Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi' 2020 5(9) İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 127-194.
- Süzek S, İş Hukuku (23. Bası, Beta 2023).
- Şahlanan F, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt (1. Bası, On İki Levha 2020).



Yücesoy Y, 'Kısa Çalışma Uygulaması ve İş Sözleşmesine Etkileri ile Kısa Çalışmanın Neden-
sel ve Süresel Koşulları' (2019) 42 Sicil İş Hukuku Dergisi 144-172.

Yürekli S, 'Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri' 2020 19(38) İstan-
bul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı 34-61.

<https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/07-Puantaj-Kayitlari-Eksik-Gun-Nedeninin-0-Gun-ve-0-Kazancli-Bildirimler-Icin-Secilememesi-2023-11-20-04-29-06>. Erişim Tarihi 16 Kasım 2024.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Sigortalılık İşlemleri Genelgesi, Tarih: 22.02.2013, Sayı: 32995964/230. Erişim Tarihi 16 Kasım 2024.

TÜRMOB, 22.06.2020,131-1 Mevzuat Sirküleri. Erişim Tarihi 16 Kasım 2024.

Yargı Kararları:

Yargıtay 9 HD, 2007/3906, 2009/12118, 28.04.2009.

Yargıtay 9 HD, 2016/30839, 2017/3851, 24.02.2016.

Yargıtay 22 HD, 2016/28640, 2016/26833, 12.12.2016.

Yargıtay 9 HD, 1981/2594, 1981/5578, 23.04.1981.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1981/9-1067, 1983/1169, 16.11.1983.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1981/9, 1983/1169, 16.11.1983.

Yargıtay 22 HD, 2017/28561, 2020/4713, 10.03.2020.

Yargıtay 9 HD, 2016/18182, 2020/6283, 24.6.2020.

Yargıtay 9 HD, 2009/12385, 2011/12782, 02.05.2011.

Yargıtay 9 HD, 2017/7110, 2018/9027, 18.04.2018.

Yargıtay 9 HD, 2007/31462, 2008/108, 12.02.2008.

Yargıtay 22 HD, 2017/10930, 2018/5308, 01.03.2018.

Yargıtay 9 HD, 2016/280, 2019/9178, 18.04.2019.

Yargıtay 9 HD, 1996/6578, 1996/18035, 30.09.1996.

Yargıtay 7 HD, 2015/5639, 2016/4112, 23.02.2016.

Yargıtay 9 HD, 2010/50993, 2011/27305, 14.07.2011.

Yargıtay 7 HD, 2015/5639, 2016/4112, 23.02.2016.

Ankara 5 BAM, 2023/3648, 2024/3682.

Ankara 8 BAM, 2023/2961, 2024/2913, 18.07.2023.

Yargıtay 9 HD, 2016/32179, 2020/16732, 25.11.2020.



Yargıtay 22 HD, 2017/12149, 2017/26362.

Bursa 3 BAM, 2023/834, 2023/954, 26.04.2023.

Sakarya 11 BAM, 2022/542, 2022/693.

İstanbul 32 BAM, 2022/1907, 2023/391, 07.03.2023.

İstanbul 28 BAM, 2023/1174, 2023/2157, 07.12.2023.



Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü ve Türk Hukuku Açısından Veri Sorumlusu ve Veri Koruma Görevlisi

Data Controller and Data Protection Officer in terms of European Union General Data Protection Regulation and the Turkish Law

Muhammet Furkan KOCA*

Öz

İşbu çalışmada Türk hukuku özelinde 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu ve Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) açısından veri sorumlusu ve veri koruma görevlisi kavramlarını tartışacağız. Veri sorumlusu kavramı her iki kanunda düzenlenmiştir. Bu yetkili kişilerin her iki kanun açısından görev tanımları arasında fark olup olmadığını ve Kanun tarafından verilmiş olan yükümlülükler açısından farklılaşıp farklılaşmadıkları noktaları tartışacağız. Ayrıca Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde düzenlenmiş bulunan veri koruma görevlisi makamının Kişisel Verileri Koruma Kanunu'nda düzenlenmemiş olduğunun ve sonrasında bu eksikliğin giderilmesi için Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından yayımlanan Tebliğ ve sonrasında çıkan hukuki tartışmaların ve davaların izinden gideceğiz. Bu incelemeleri yaparken hukuki literatür taranmıştır. Bu kapsamda Kişisel Verileri Koruma Kurumu gibi otoritelerin konuyla alakadar duyuru, tebliğ ve kararlarından yararlanılmıştır. Ayrıca Kişisel Verileri Koruma Kanunu ve Avrupa Genel Veri Koruma Tüzüğü incelenerek kavramların pozitif hukuktaki karşılıkları incelenmiştir. İlgili hususlarda ortaya çıkarılan başta makaleler olmak üzere bilimsel eserlerden yararlanılmıştır. Nitel veya nicel araştırmaya yönelik deneysel bir araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Anahtar Kelimeler: KVKK, GDPR, Veri işleme faaliyeti, Kişisel veri, Veri sorumlusu, Veri koruma görevlisi

* Araştırma Görevlisi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mkoca@bandirma.edu.tr, ORCID: 0009-0003-3238-9575



Abstract

In this study, we will discuss the concepts of data controller and data protection officer in terms of the Personal Data Protection Law No. 6698 and the European Union General Data Protection Regulation (GDPR). The concept of data controller is regulated in both laws. We will discuss whether there is a difference between the job descriptions of these authorized persons in terms of both laws and whether they differ in terms of the obligations given by the Law. In addition, we will follow the legal debates and lawsuits that emerged after the Communiqué issued by the Personal Data Protection Board to remedy the shortcoming that the data protection officer authority regulated in the GDPR is not regulated in the Turkish Code of Data Protection. While making these examinations, the legal literature was scanned. In this context, relevant announcements, communiqués and decisions of authorities such as the Personal Data Protection Authority were used. In addition, the Personal Data Protection Law and the European General Data Protection Regulation were examined and the positive law equivalents of the concepts were examined. Scientific works, especially articles, which were revealed on related issues, were used. There was no need to conduct an experimental research for qualitative or quantitative research.

Keywords: TCDP, GDPR, Data processing activity, Personal data, Data controller, Data protection officer

GİRİŞ

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Kişinin Hakları ve Ödevleri başlıklı ikinci bölümü, kişilerin temel hak ve ödevleri hakkındaki düzenlemeleri içermektedir. Anayasa'nın Kişinin Hakları ve Ödevleri başlıklı ikinci bölümünde en önemli temel hak ve ödevlerden biri olan özel hayatın gizliliği 20. maddede düzenlenmiştir. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği sonucu bu madde çerçevesinde bir değişikliğe gidilerek yeni bir fıkra eklenmiştir. Böylece ilk kez Türk pozitif hukukunda kişisel verilerin korunması hakkı Anayasal bir güvenceye alınmıştır. Kişisel verilerin korunması konusunda gerekli düzenlemelerin kanunla yapılması da Anayasal bir hüküm olarak getirilmiştir.⁴⁹ Kişisel verilerin korunması kavramının bir temel hak ve ödev olarak düzenlenmesi 2010 yılında olmasına rağmen Anayasa tarafından öngörülen Kanun'un çıkması ise bu tarihten tam olarak altı yıl sonrasına tekabül etmektedir.

Kişisel Verilerin Korunmasına yönelik olarak bir kanun çıkartılması maksadıyla uzun yıllar boyunca pek çok defa yasama girişimleri olmuştur. İlk olarak 1989 yılında bir komisyon ihdas edilerek, oluşturulan komisyon kişisel verilerin korunması hakkında bir kanun çıkartmak üzere çalışmalara başlamıştır. Ne yazık ki bu komisyon çalışmalarını tamamlayamadan dağılmıştır. Bu girişimden tam on bir sene sonra, 2000 yılında, yeni bir komisyon oluşturulmuştur. Üç yıllık bir çalışmanın ardından komisyonca ortaya çıkarılmış olan kanun tasarısı bir türlü yasalaşamamıştır. Bunun üzerine Adalet Bakanlığı harekete geçerek 2008 ve 2014 yılında yeni bir tasarı sunmuş fakat her iki tasarı da kadük kalmıştır.⁵⁰

Son olarak pozitif hukukumuzun en önemli enstrümanlarından biri haline gelmiş olan 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) 24 Mart 2016 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiştir. İşbu kanun 7 Nisan 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hazırlanırken Avrupa Parlamentosu'nun 1995'te kabul ettiği, aşağıda değindiğimiz 95/46/EC sayılı Veri Koruma Direktifi'nden yararlanılmıştır.⁵¹

⁴⁹Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 'Kişisel Verilerin Korunması Alanında Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler' <www.kvkk.gov.tr/Icerik/4183/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Alaninda-Uluslararası-ve-Ulusal-Düzenlemeler> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023 9-10.

⁵⁰Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 'Kişisel Verilerin Korunması Alanında Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler' <www.kvkk.gov.tr/Icerik/4183/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Alaninda-Uluslararası-ve-Ulusal-Düzenlemeler> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023 11.

⁵¹Nafiye Yücedağ, 'Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler' (2019) 1(1) Kişisel Verileri Koruma Dergisi 48.



Avrupa Birliği (AB), kişisel verilerin korunması konusunda mevzuat hazırlamak konusunda Türkiye’den daha atik davranmıştır. Hiç şüphesiz bu durumun ortaya çıkmasındaki en önemli sebep AB üyesi devletlerin teknolojik olarak gelişmişlik düzeylerinin ileri bir safhada olmasıdır. Zira teknolojik gelişmelerin getirmiş olduğu zafiyetler kişisel verilerin korunmasını zorunlu hale getirmiştir. Elbette böyle bir mevzuatın hazırlanmasını yalnızca teknolojik gelişmelerin yarattığı bir zafiyetle açıklamak mümkün değildir. Bir diğer önemli neden ise AB’nin sahip olduğu hukuki farkındalık düzeyidir. Böylece AB ülkeleri bu konuda hukuki zeminin oluşturulmasında öncü rol oynamışlardır. İlk olarak 24 Ekim 1995 tarihinde "96/46/AT Sayılı Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Serbest Dolaşımı Bakımından Bireylerin Korunmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi” yayımlanmıştır. Bu direktif değişen çağ karşısında tutunamamış ve yeni ihlalleri önlemekte yetersiz olmuştur. Bunun üzerine 24 Mayıs 2016 tarihinde GDPR adı ile bilinen Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü kabul edilmiş ve 25 Mayıs 2018 tarihinde yürürlüğe girmesi üzerinde anlaşılmıştır.⁵²

6698 sayılı KVKK’nın dayanağını Anayasa’nın 20. maddesinden alması gibi GDPR da dayanağını iki önemli metinden almaktadır. Bunların ilki Avrupa Birliği Haklar Bildirgesi olup kişisel verilerin korunması Bildirge’nin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Bunların ikincisi ise Avrupa Birliği’nin işleyişine dair antlaşma olup Antlaşma’nın 16. maddesinde kişisel verilerin korunması hakkı göze çarpmaktadır.⁵³

Veri sorumlusu kavramı, KVKK’nın tanımlar başlıklı üçüncü maddesinin birinci fıkrasının 1 bendinde tanımlanmış olup veri koruma görevlisi gibi bir kavram tanımlanmamış ve düzenlenmesine de rastlanılmamaktadır. GDPR’de ise “data controller” ismiyle düzenlenmiş makam Türkçe’ye veri kontrolcüsü olarak çevrilmiş olsa da KVKK’daki veri sorumlusu kavramını karşılamaktadır. “Data controller” yani “veri sorumlusu” kavramı, GDPR’nin 4. maddesinin 7. fıkrasında tanımlanmış olup, ayrıca 4. bölümde yer alan 24. madde ve devamında kontrolör ile işleyicinin sorumlulukları kapsamında düzenlenmiştir. KVKK’dan farklı olarak, veri sorumlusu kavramının yanında, GDPR’nin Kontrolör ve İşleyici başlıklı 4. bölümünde 37. madde ve devamında “data protection officer” adıyla veri koruma görevlisi kavramı da düzenleme alanı bulmuştur.⁵⁴

⁵²Çisel Dinç, ‘GDPR Kapsamında Veri Sorumlusunun Sorumluluk Rejimi’ (2021) <www.mondaq.com/turkey/privacy-protection/1119970/avrupa-birli287i-genel-veri-koruma-tz287-gdpr-nedir> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁵³Dinç (n 4).

⁵⁴Ece Aksel, ‘GDPR Kapsamında Veri Sorumlusunun Sorumluluk Rejimi’ (2021) <www.iubilisimhukuku.com/post/gdpr-kapsaminda-veri-sorumlusunun-sorumluluk-reji-mi> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Bu çalışma kapsamında 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) ve Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) kapsamında veri sorumlusu ve veri koruma görevlisi kavramları ayrı ayrı incelenecektir. Bu kavramların hem KVKK hem de GDPR kapsamında ele alınıp alınmadıkları, ele alınmışlarsa nasıl tanımlandıkları ve hangi yükümlülük ve yetkilerin verilmiş olduğu tartışılacaktır.

I. KVKK'YA GÖRE VERİ SORUMLUSU KAVRAMI

Veri sorumlusu kavramı hakkında yazmaya başlarken şüphesiz, kavramın öncelikle Kanun'da nasıl tanımlandığına ve Kanun'un veri sorumlusuna ne gibi yükümlülükler yüklediğinden bahsetmek gerekir.

6698 sayılı KVKK'nın Tanımlar başlıklı üçüncü maddesinin birinci fıkrasının 1 bendine göre veri sorumlusu: "Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi" olarak tanımlanmıştır. Bununla beraber KVKK'nın diğer hükümlerinde veri sorumlusu için çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Veri işleme faaliyetinin 6698 s. KVKK m. 4'teki genel ilkelere uygun yürütülmesi, veriler işlenmeden önce ya da en geç işlenirken verisi işlenen kimse olan ilgili kişiye karşı aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmesi, 6698 s. KVKK m. 12'de verilerin güvenliği konusunda ihdas edilmiş yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve Kanun'un öngördüğü şartları taşıyan veri sorumlularının Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemi (VERBİS)'ne kayıt olmaları veri sorumluları için düzenlenmiş başlıca yükümlülükler olarak göze çarpmaktadır.⁵⁵

KVKK'ya göre tüzel kişiler de veri sorumlusu olabilmektedir. Veri işleme faaliyetlerini gerçekleştiren tüzel kişilerin kendileri veri sorumlusu kabul edilir. Bu kapsamda ise özel hukuk tüzel kişileri ile kamu hukuk tüzel kişileri arasında bir ayrım yapıldığı söylenemez. Şirketlerin ilgili birimlerinin veri sorumlusu olarak kabul edilmeleri mümkün olmaz. Zira 6698 s. KVKK m. 3'e göre veri sorumlusu ancak bir gerçek ya da tüzel kişi olabilecektir. Halbuki şirketin birimlerinin bir tüzel kişiliği olduğundan söz edilemeyecektir. Ancak eğer bir şirketler grubu söz konusu ise o halde her şirketin ayrı bir tüzel kişiliği söz konusudur. Bu durumda tek bir veri sorumlusundan söz etmek yerine ayrı ayrı her şirketin bir veri sorumlusu olduğundan söz etmek gerekir. Aslında veri sorumlusunun başlıca yetkisi veri işleme faaliyetlerine ilişkin kararların alınmasıdır. Kişisel veriler işlenirken hangi amaç güdülmekte ve hangi yöntemlerle bu veriler

⁵⁵Noor Talaat Azzat Sahar, '6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununda Yer Alan Temel Kavramlar ile Terminoloji' (2021) 4(1) Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi 45-48.



işlenecek sorularının cevaplarını veri sorumlusu vermektedir. Yani kişisel veriler neden ve nasıl işlenecek sorularının cevabı veri sorumlusunun uhdesine verilmiştir.⁵⁶

Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 30/01/2020 tarihli ve 2020/71 sayılı Kurul kararına göre veri sorumlusunun tespit edilebilirlik kriterleri belirlenmiştir. Buna göre:

- Kişisel verilerin toplanmasına ve toplanma yöntemine,
- Hangi çeşit verilerin toplanacağına,
- İşbu verilerin kullanılma amaçlarına,
- Verisi toplanacak kişilerin kimler olduğuna,
- Verilerin toplandıktan sonraki süreçte paylaşılabılır olup olmadığına ve kimlerle paylaşılabileceğine,
- Verilerin ne kadar süre saklanacağına,

karar veren kişi veri sorumlusu olarak kabul edilmektedir.⁵⁷

A. VERİ SORUMLUSU VE VERİ İŞLEYEN

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi kişisel verilerin işlenmesi konusundaki yükümlülükler çoğunlukla veri sorumlusunun uhdesindedir. Bu durum kişisel verilerin işlenmesi sürecindeki diğer aktörler ve veri sorumlusu arasında kolayca ayırım yapılabilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Zira bu yükümlülükleri uhdesine almış olan veri sorumlusunun yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmesi ve gerektiğinde menfaat ihlalinin önlenmesi yahut yaptırım uygulanması açısından veri sorumlusu ve veri işleyen kavramlarının farklarının ortaya konulması şarttır.⁵⁸

Veri işleyen kavramı KVKK'nın tanımlar başlıklı üçüncü maddesinin birinci fıkrasının 8 bendinde düzenleme alanı bulmuştur. Buna göre veri sorumlusundan aldığı yetkiyle verileri işleyen gerçek veya tüzel kişiye veri işleyen denir. Lakin veri işleyen bu verileri işlerken kendi adına bir faaliyet yürütmemektedir. Yani veri işleyen, yürütmüş olduğu veri işleme faaliyetini tamamen veri sorumlusunun adına yapmaktadır. Yine gözden kaçırmamak gerekir ki Kanun, veri işleyenin de bir gerçek ya da tüzel kişi olduğunu düzenlemiştir. Bu sebeple veri sorumlusu

⁵⁶Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 'Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen' < [⁵⁷Sahar \(n 7\) 44.](https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2032/Veri-SorumlusuKimdir#:~:text=Veri%20sorumlusu%2C%20ki%C5%9Fisel%20verilerin%20i%C5%9Fleme,veya%20t%C3%BCzel%20ki%C5%9Fi%C5%9Fiyi%20ifade%20eder.> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023 3.</p>
</div>
<div data-bbox=)

⁵⁸Mesut Halıcıoğlu, 'Türk Hukukunda Veri Sorumlusu Kavramı' (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2019) 34.

bir tüzel kişi şirketin departmanları veri işleyen olarak kabul edilemez. Zira şirketin tüzel kişiliği vardır; departmanlarının ise böyle bir kişiliği olduğundan söz edilemez. Veri işleyen, veri sorumlusundan aldığı yetkiyle eline geçen verileri kendisi bir faaliyet gerçekleştirerek toplamamaktadır. Kaldı ki veri işleyen işbu verileri kendi menfaatleri çerçevesinde kullanamaz. Veri sorumlusundan aldığı verileri yine veri sorumlusunun dikte ettiği şekilde saklamakla mükelleftir.⁵⁹

Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nun hazırlamış olduğu 2016 tarihli "Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen" isimli kitapçıkta veri işleme faaliyetinin teknik kısımları konusunda veri işleyen sorumlu gösterilirken; bu faaliyetlere ilişkin kararların alınmasında ise veri sorumlusu yetkili gösterilmiştir.⁶⁰

Kurulun 2020/71 sayılı kararında veri sorumlusu, "kimseden emir ve talimat almayan, özerk ve bağımsız ve veri işletme faaliyetinde emir ve talimat veren" kişi olarak tanımlanmıştır.⁶¹ Veri işleyenin ise mutlaka veri sorumlusu adına hareket etmesi ve ancak veri sorumlusundan almış olduğu yetkiler çerçevesinde aksiyon alması gerekmektedir.⁶²

Kanun'da her ne kadar veri işleyen kavramı tanımlanmış olsa da ayrı bir başlık altında düzenlenmemiş olması ve yalnızca kısa göndermelerle refere edilmesi hukuki bir problemdir.⁶³

B. KVKK'DAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ AÇISINDAN VERİ SORUMLULARI

KVKK, 7 Nisan 2016 tarihli Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Veri işleme faaliyetlerinin kanunda gösterildiği şekilde işlenmesine ilişkin yükümlülükler yayım tarihinden itibaren geçerli olmuştur. Kanun'un yayımlanmasından önce işlenmiş veriler için ise veri sorumlularına iki yıllık bir süre tanınarak Kanun'a uygun hale getirilmesi istenmiştir.⁶⁴

⁵⁹Halıcıoğlu (n 10) 40.

⁶⁰Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 'Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen' <<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/2032/Veri-Sorumlusu-Kimdir#:~:text=Veri%20sorumlusu%2C%20ki%C5%9Fisel%20verilerin%20i%C5%9Fleme,veya%20t%C3%BCzel%20ki%C5%9Fi%C5%9Fiyi%20ifade%20eder.>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023. Syf. 2.

⁶¹Sahar (n 7) 44.

⁶²Sahar (n 7) 41.

⁶³Sahar (n 7) 43.

⁶⁴Onur Saral, 'KVKK Kapsamında Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri Nelerdir?' <<https://esyhukuk.com/kvkk-kapsaminda-veri-sorumlusunun-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.



1. Veri Sorumlusunun Aydınlatma Yükümlülüğü

KVKK m. 10 ve 11’de veri sorumlusunun aydınlatma yükümlülüğü düzenlenmiştir. KVKK m. 18’de ise aydınlatma yükümlülüğüne aykırı hareket eden veri sorumluları için uygulanacak yaptırım düzenlenmiştir.⁶⁵

Kanun, kişisel verileri işlenen ilgili kişilere bir çeşit bilgi edinme hakkı tanımıştır. Buna göre veri işleme faaliyeti çerçevesinde verisi işlenen kimsenin verilerinin işlenme sürecinden haberdar olması hedeflenmiştir. İlgili kişiye bu çerçevede; verilerini kimin işleyeceği, bu verilerin hangi saik ve hukuki dayanaklarla işleneceği, hangi saikle hangi üçüncü kişilere aktarılabilceği hususunda bilgi verilmek zorundadır.⁶⁶

Kanun’un 10. maddesine göre veri sorumlusu, aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde kanun gereği vermesi zorunlu olan bilgileri kendisi bizzat verebileceği gibi yetkilendirdiği bir kişi aracılığıyla da verebilir. Veri sorumlusu veya veri sorumlusunun temsilcisinin kim olduğu, verilerin işleme faaliyetinin hangi saikle yapılacağı, hukuki dayanakları ve aktarıldığı zaman hangi amaçla ve kimlere aktarılacağı konularındaki aydınlatma yükümlülüğü KVKK m. 10’da düzenlenmiştir. Ayrıca KVKK m. 11’de başkaca hakları sayılan ilgili kişiye aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde çeşitli konularda başvuru ve bilgi edinme hakkı getirilmiştir:

Bu çerçevede, ilgili kişi; kişisel verilerinin işlenip işlenmediğini öğrenme, söz konusu verilerin kimlere aktarıldığı konusunda bilgi edinme ve en önemlisi, hukuka aykırı veri işleme faaliyetleri sebebiyle uğradığı zararın tazminini talep etme hakkına sahiptir.⁶⁷

Veri sorumlusu, ilgili kişinin verilerini işlerken açık rızasını alarak ve Kanuni şartlara uygun hareket ediyor olsa bile aydınlatma yükümlülüğünden kaçınamaz. Veri işleme faaliyetinin olduğu her durumda ilgili kişi mutlaka bilgilendirilmelidir. Aksi halde Kanun’un öngördüğü yaptırımlarla karşılaşılacaktır. Bu yaptırım da KVKK m. 18 gereği alt sınırı 5.000 TL olan ve üst sınırı 100.000 TL olan idari para cezasıdır.⁶⁸

⁶⁵Nitelikli Veri, ‘Veri Sorumlusu ve Yükümlülükleri’ (*Nitelikli Veri Kişisel Verileri Koruma Platformu*) <<http://nitelikliveri.com/kvkk-kavramlar/kisisel-verilerin-korunmasi-kanunu-kapsaminda-veri-sorumlusu-ve-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁶⁶Saral (n 16).

⁶⁷Nitelikli Veri, ‘Veri Sorumlusu ve Yükümlülükleri’ (*Nitelikli Veri Kişisel Verileri Koruma Platformu*) <<http://nitelikliveri.com/kvkk-kavramlar/kisisel-verilerin-korunmasi-kanunu-kapsaminda-veri-sorumlusu-ve-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁶⁸Nitelikli Veri, ‘Veri Sorumlusu ve Yükümlülükleri’ (*Nitelikli Veri Kişisel Verileri Koruma Platformu*) <<http://nitelikliveri.com/kvkk-kavramlar/kisisel-verilerin-korunmasi-kanunu-kapsaminda-veri-sorumlusu-ve-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

2. Veri Sorumlusunun Veri Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü

KVKK m. 12’de kişisel veri güvenliğine ilişkin olarak veri sorumlusuna yüklenen sorumluluklar düzenleme altına alınmıştır. Buna göre veri sorumlusunun başlıca üç adet kanuni yükümlülüğü bulunmaktadır:

- Gayrihukuki bir veri işleme faaliyetini engellemek,
- İşlenmiş olan verilere gayrihukuki erişimin önüne geçmek,
- İşlenmiş kişisel verilerin saklanması ve korunmasını sağlamaktır.⁶⁹

Bu sebeple veri sorumlusu gerekli güvenlik tedbirlerini almalıdır. Bu tedbirlerin mahiyeti ise yalnızca hukuki veya yalnızca idari değildir; veri sorumlusu her türlü teknik, idari ve hukuki tedbire başvurabilir.⁷⁰

Veri işleyen; işbu faaliyetini veri sorumlusundan aldığı yetkiye dayanarak, veri sorumlusu adına işlemektedir. Bu noktada gereken önlemlerin alınması yalnızca veri işleyenin yahut yalnızca veri sorumlusunun borcu değildir. Bu durumda her ikisi de bu tedbirlerin alınması noktasında müteselsilen sorumludur.⁷¹

KVKK m. 12 çerçevesinde veri sorumlularının denetim yükümlülüğü kurumu ihdas edilmiştir. Buna göre veri sorumluları, hukuka uygun bir veri işleme faaliyeti yürütülmesi için denetleme mekanizması görevini üstleneceklerdir. Veri sorumluları, bizatihi olmasa bile üçüncü kişi veya kişiler aracılığıyla bu denetim faaliyetlerini yaptırmak zorundadır. İşlenen veriler konusunda veri işleme faaliyetini yürüten aktörlerin bu veriler hakkında gizlilik prensibine uyması gerekmektedir. Bu bir nevi sır tutma yükümlülüğüne benzetilebilir. Buna göre veri sorumlusu ve veri işleyen, bu verileri görevleri sona erse dahi açıklayamaz ve amacı dışında kullanamaz. İşlenmiş kişisel verilerin herhangi bir şekilde kötü niyetli üçüncü kişilerce ele geçirilmesi halinde, veri güvenliği ilkesinin bir gereği olarak veri sorumluları, durumu derhal Kişisel Verileri Koruma Kurulu’na bildirmekle yükümlüdür.⁷²

⁶⁹Saral (n 16).

⁷⁰Saral (n 16).

⁷¹Nitelikli Veri, ‘Veri Sorumlusu ve Yükümlülükleri’ (*Nitelikli Veri Kişisel Verileri Koruma Platformu*) <<http://nitelikliveri.com/kvkk-kavramlar/kisisel-verilerin-korunmasi-kanunu-kapsaminda-veri-sorumlusu-ve-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁷²Nitelikli Veri, ‘Veri Sorumlusu ve Yükümlülükleri’ (*Nitelikli Veri Kişisel Verileri Koruma Platformu*) <<http://nitelikliveri.com/kvkk-kavramlar/kisisel-verilerin-korunmasi-kanunu-kapsaminda-veri-sorumlusu-ve-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.



3. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Yükümlülüğü

Veri sorumlularının kaydolması gereken bir sicil oluşturulması da Kanun'un getirdiği en önemli yeniliklerden biridir; ancak kanuni olarak bazı istisnalar getirilmekle beraber VERBİS denilen bu sicile kaydolmak tüm veri sorumluları için zorunlu değildir. Kurulun bir kararında VERBİS'e kaydolması zorunlu olan veri sorumluları üç başlıkta toplanmıştır:

- Yıllık çalışan sayısı 50'den fazla olan veya yıllık bilanço toplamı 25 milyon TL'den fazla olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları,
- Yurtdışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları,
- Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık bilanço toplamı 25 milyon TL'den az olup da birincil olarak özel nitelikli kişisel veri işleme faaliyeti yürüten veri sorumluları

Veri Sorumluları Sicili'ne (VERBİS) kaydolmak zorundadırlar.⁷³

4. İlgili Kişiler Tarafından Yapılan Başvuruların Veri Sorumlusu Tarafından Cevaplanması Yükümlülüğü

Veri sorumluları, Kanun'un uygulanmasıyla yükümlüdür. İlgili kişiler veri işleme faaliyeti noktasında Kanun'un uygulanmasını talep edebilirler. Bu durumda veri sorumlusu otuz günü aşmamak kaydıyla kanuni süre içinde işbu talepleri cevaplandırmak zorundadır. Bunun için ilgili kişi kural olarak bir ücret ödemez; ancak belli bir maliyet gerekiyorsa o halde Kurul'un belirleyeceği asgari ücret tarifesini uygulanır. Eğer cevap yetersiz ise veya başvuru cevapsız bırakılmışsa bu durumda Kurul'a şikayet yolu açıktır.⁷⁴

Verisi işlenen ilgili kişinin işbu işlenen veriler hakkında bilgi edinme hakkının olduğu KVKK m. 11'de düzenlenmiştir. Bu hakkın bir gereği olarak ilgili kişinin veri işleme faaliyeti hakkında edinmek istediği bilginin veri sorumlusu tarafından cevaplanması kanun gereği bir zorunluluktur. İlgili kişinin bilgi edinme hakkı ve veri sorumlusunun bu hak kapsamında cevap verme yükümlülüğü bir yapboz gibi birbirini tamamlamaktadır. İlgili kişinin başvurusunun reddi halinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu'na başvurulma imkanı tanınarak şikayet yolu açık bırakılmıştır. Bu kapsamda hiç şüphesiz Kanun'un öngördüğü hukuki süreleri aşmamak gerekir. Aksi takdirde şikayet yoluna başvurulamayacaktır. Bu kapsamda cevabın öğrenilmesinden sonra 30 gün içinde ve başvuru tarihinden itibaren 60 gün geçmemek koşuluyla şikayet yoluna

⁷³Saral (n 16).

⁷⁴Nitelikli Veri, 'Veri Sorumlusu ve Yükümlülükleri' (Nitelikli Veri Kişisel Verileri Koruma Platformu) <<http://nitelikliveri.com/kvkk-kavramlar/kisisel-verilerin-korunmasi-kanunu-kapsaminda-veri-sorumlusu-ve-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

başvurulması mümkün olmakla beraber veri sorumlusuna bilgi edinme maksadıyla başvurunun bir kere yapılmakla tükenmeyeceği de bilinmelidir. Bu hak ve yükümlülüğün kullanılmasında hukuki sınırlara riayet edileceği ve hukuken korunan ticari ve mesleki sırlar, özel hayat ve fikri mülkiyet gibi başkalarına dair hakların korunmasının gözetileceği muhakkaktır.⁷⁵

5. Kişisel Verileri Koruma Kurumu Tarafından Verilen Kararların Yerine Getirilmesi Yükümlülüğü

Kişisel Verileri Koruma Kurulu kararlarının uygulanması ihtiyari bir karar değildir. Kurul kararları veri sorumluları açısından tıpkı Anayasa Mahkemesi kararlarının Türkiye Cumhuriyeti yargı organlarının üzerinde olduğu gibi bir etkiye sahiptir. Yani bu kararlar herkes için bağlayıcıdır. Veri sorumlusu kararın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde gereğini yapmak zorundadır. Böylece ihlal ortadan kaldırılmış olur.⁷⁶

II. GDPR'ye GÖRE VERİ SORUMLUSU KAVRAMI

Veri sorumlusu kavramı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde de karşılığı bulunabilen bir kavramdır. Kısaca GDPR olarak adlandırılan Genel Veri Koruma Tüzüğü'nde veri sorumlusu kavramı “data controller” olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkçe'ye veri kontrolcüsü ya da veri sorumlusu olarak çevrilen bu kavram tanım ve uygulama noktasında KVKK'da tanımlanan veri sorumlusu kavramını karşılamaktadır. Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün tanımlar başlıklı 4. maddesinin 7. fıkrasında ve kontrolör ve işleyici başlıklı 4. bölümünün 24. maddesi ve devamında düzenlenmiştir.

GDPR'nin tanımlar başlıklı 4. maddesinin 7. fıkrasındaki veri sorumlusu kavramına karşılık gelen “controller” kavramı “yalnız başına veya başkalarıyla birlikte kişisel verilerin işlenmesine ilişkin amaçlar ve yöntemleri belirleyen gerçek veya tüzel kişi, kamu kuruluşu, kurumu veya diğer herhangi bir organdır...” şeklinde tanımlanmıştır.⁷⁷

Kişisel verilerin hangi saiklerle, nasıl işleneceği veri sorumlusu tarafından belirlenmektedir. GDPR kapsamında veri sorumlusunun yetkisini refere eden iki kelime ön plana çıkarılmaya devam edilmektedir. Avrupa Komisyonuna göre veri sorumlusu, veri işleme faaliyetinde neden ve nasıl sorusunun cevabını verecek olan makamdır. Avrupa Komisyonu ayrıca müşterek

⁷⁵Abdülhamid Zor, ‘Veri sorumlusunun yükümlülükleri ve bu yükümlülükleri ihlalinden doğan özel hukuk sorumluluğu’ (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 2020) 101-103.

⁷⁶Saral (n 16).

⁷⁷ Genel Veri Koruma Tüzüğü (2016/679) [T.C. Avrupa Birliği Başkanlığı Türkçe Çevirisi]. <www.ab.gov.tr/si-teimages/resimler/Nihai-ABB-HCDB-GDPR.pdf> Erişim Tarihi 20 Mayıs 2025.



veri sorumlusu olabileceğini kabul etmiştir. Buna göre GDPR kapsamında müşterek veri sorumlusu kavramı söz konusudur. Fakat bu müşterek veri sorumluları kendi sorumluluk alanlarını belirleyen bir anlaşmaya varmalıdırlar. Bu anlaşmanın detayları ise ilgili kişilere mutlaka iletilmelidir. Veri işleyen ise GDPR kapsamında “data processor” olarak düzenlenmiştir. Yine aynı şekilde veri işleyen kişi bunu kendi adına değil; veri sorumlusunun adına yapmaktadır.⁷⁸

A. GDPR’de DÜZENLENEN YÜKÜMLÜLÜKLERİNE GÖRE VERİ SORUMLUSU

GDPR’de, KVKK’ya nazaran daha detaylı bir yükümlülük düzenlemesi yapılmıştır. Sorumluluk rejiminin daha detaylı olmasının nedenlerinden biri de GDPR’de veri sorumlusu ve veri işleyenden başka veri koruma görevlisi gibi bir kurumun ihdas edilmiş olmasındandır.⁷⁹

1. Veri Sorumlusunun GDPR Düzenlemelerine İntibak Yükümlülüğü

Veri sorumlusu, veri işleme faaliyetini gerçekleştirirken mutlaka GDPR mevzuatına uygun olarak bu faaliyetini gerçekleştirmelidir. Bu adaptasyonu gerçekleştirmek için de gerekli her türlü önlemi almak zorundadır. Bu tedbirlerin mahiyeti ise hukuki, idari ve teknik olabilir. GDPR m. 5’te kişisel verileri işleme faaliyetini yürüten veri sorumlusunun altı ilkeye uyması beklenmektedir. Bu ilkeler:

- **Hukukilik, Nefaset ve Şeffaflık:** İlgili kişi mutlaka veri işleme faaliyeti hususunda edinmek istediği bilgilerden mahrum kalmamalıdır. İşleme faaliyetinin mevzuata aykırı olarak yapılması da söz konusu değildir.
- **Amaçla Bağlılık:** Verilerin işlenmesi faaliyeti mutlaka belli bir amaç güdülerek yapılmalıdır. Bu amaç zımni ve belirsiz olamaz. Ayrıca amacın meşruiyeti de son derece önemlidir.
- **Veri Minimizasyonu:** Olabildiğince az veri toplanmalıdır. Yani veri toplama saikiyle bağdaşmayan veriler toplanmamalıdır.
- **Doğruluk:** Elbette toplanan verilerin doğru olması son derece önemlidir. Ancak bu verilerin deyim yerindeyse “antika” olmaması gerekir. Zira en doğru veri güncel veridir.

⁷⁸European Commission, ‘What is a data controller or a data processor?’ <https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/obligations/controllerprocessor/what-data-controller-or-data-processor_en> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁷⁹Aksel (n 6).

- **Depolama Hususunda Sınırlama:** Toplanma amacı artık kalmadıysa, ilgili verinin sahibini belli veya belirli kılmasına izin verilemez. Bu sebeple verinin yok edilmesi gerekir.
- **Bütünlük ve Gizlilik:** Toplanan verilerin güvenli bir şekilde saklanması gerekmektedir. Gizli tutulması da güvenliğinin sağlanmasının en önemli parçalarından biridir.

2. Uyumluluğunun İspatı Yükümlülüğü

Veri sorumlusu, GDPR mevzuatına ve belirlenen ilkelere uygun olarak işleme faaliyeti yürüttüğünü mutlak surette ispat etmelidir. Aldığı tedbirlerin yerinde ve yeterli olduğunu, şartların değişmesiyle aldığı tedbirlerin de bu değişen şartlara göre uyarlandığını ispatlamalıdır.

Bunlar dışında: “gerektiği hallerde veri işleyen tayin etmek, kişisel verilerin işlenmesine dair kayıt tutmak, ilgili kurul ile işbirliği yapmak, veri işleme faaliyetinin güvenliğini sağlamak, ihlal durumunda işbu ihlali 72 saat içinde Kurul’a bildirmek, gerçek kişi için bir hak ve özgürlük ihlali yaratan durumların derhal ilgili kişiye bildirimi, lazım olan hallerde bir “veri koruma etki değerlendirmesi” yapmak, etki değerlendirmesi yaptıktan sonra risklerin ortaya çıkması halinde yeni veri işleme faaliyeti yapmadan önce Kurul’a danışmak, veri koruma görevlisi atamak, müşterek veri sorumluları olması durumunda aralarındaki sorumluluk rejimini tayin ve irtibat noktasını belirleme yükümlülüğü, AB dışında kurulmuş veri sorumlularının AB içinde temsilci bulundurması yükümlülüğü” olmak üzere toplam on bir yükümlülük sayılabilir.⁸⁰

III. GDPR ve KVKK HÜKÜMLERİNE GÖRE VERİ KORUMA GÖREVLİSİ

Veri Koruma Görevlisi adlı bir makam KVKK’da düzenlenmemiştir. GDPR’de ise kontrolör ve işleyici başlıklı 4. bölümde 37. madde ve devamında “data protection officer” olarak düzenleme alanı bulmuştur.⁸¹ Data Protection Officer (DPO) kavramının Türkçeye çevrilmesinde çeşitli tartışmalar ve görüş ayrılıkları bulunmaktadır. KVKK kapsamında düzenlenmiş bir kurum olmaması ve 2021 yılı Aralık ayı sonuna kadar Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından konuya ilişkin bir tebliğ yayımlanmamış olması nedeniyle, bu kavram zaman zaman “veri koruma görevlisi” veya “veri koruma memuru” şeklinde çevrilmektedir. Ancak “memur” ifadesi, geleneksel olarak kamu kurumlarında görev yapan kişiler için kullanılan bir terim olduğundan, bu bağlamda uygun düşmemektedir. Kurum bünyesinde görev yapan bir kişiyi

⁸⁰Aksel (n 6).

⁸¹Veri Sistem, ‘GDPR Veri Koruma Görevlisi (DPO)’ <www.verisistem.com/tr/hizmetlerimiz/data-protection-officer-dpo> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.



tanımlayan "officer" kelimesi için "görevli" karşılığı daha isabetli bir tercih olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda, Data Protection Officer kavramının Türkçede "veri koruma görevlisi" şeklinde karşılanması uygun görünmektedir.⁸² Zira Aralık 2021'de Kurul tarafından yayımlanan ilgili Tebliğ'de Kurul'un da veri koruma görevlisi kavramını kullandığını görmekteyiz.

GDPR kapsamında düzenleme alanı bulan veri koruma görevlisi, veri sorumluları tarafından atanan ve veri sorumlularının GDPR hükümlerine göre görevlerini yerine getirmesi hakkında yetkili olan kişidir. Veri koruma görevlisi veri sorumlusu tarafından veri sorumlusu tüzel kişinin bir çalışanı olabileceği gibi üçüncü bir kişi de olabilmektedir. GDPR veri koruma görevlisinin görevleri hakkında detaylı düzenlemeler yapmamıştır. Bunun yerine başlıca iki kriter vardır: Bunlar biri GDPR mevzuatı ve uygulaması konusunda uzman bilgisine sahip olması ve ikincisi de veri koruma görevlisi görevini yerine getirebilecek yeteneklere sahip olmasıdır.⁸³

Veri koruma görevlisi her ne kadar veri sorumluları tarafından atanıyor olsa da bütün faaliyetlerini bağımsız olarak gerçekleştiren, hiçbir yerden hiçbir şekilde talimat almayan ve böylece şirket içindeki kişisel veri işleme hususunu takip eden kişidir. Veri koruma görevlisinin başlıca görevleri GDPR hükümlerine uygunluğun takibi, farkındalık artırıcı eğitimler düzenlemesi, uygunluğun denetimi, kurul ile işbirliği ve iletişim/irtibat noktası olması olarak sayılabilir.⁸⁴

Kanaatimce GDPR veri koruma görevlileri için tıpkı mahkemelerin bağımsızlığı ve hakimlik teminatına benzer bir düzenleme getirmiştir. Buna göre veri koruma görevlileri görevlerinde bağımsız olup hiçbir şekilde emir ve talimat alamazlar; ayrıca yaptıkları görev nedeniyle teminata sahiptirler. Üstelik doğrudan üst düzey yöneticilere raporlama yapma hakları vardır. GDPR'ye göre şu koşullarda bir veri koruma görevlisi atanacaktır:

- Veri sorumlusunun işleme faaliyetleri gereği ihtiyaç duyması halinde,
- Kişisel veri işleme faaliyeti sürekli izlenmesini gerektiriyorsa,
- Temel olarak özel nitelikli kişisel veri işlendiği hallerde.⁸⁵

⁸²Hasan Selçuk Turan, 'Kişisel Verileri Koruma Görevlisi (KVKG)' <<https://kisiselveri.com/kisisel-veri-koruma-gorevlisi-kvkg>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁸³Begüm Yavuzdoğan Okumuş ve Selin Başaran Savuran, 'KVKK ve GDPR Kapsamında Veri Koruma Görevlisi' (2021) <<https://gun.av.tr/tr/goruslerimiz/makaleler/kvkk-ve-gdpr-kapsaminda-veri-koruma-gorevlisi>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁸⁴Veri Sistem, 'GDPR Veri Koruma Görevlisi (DPO)' www.verisistem.com/tr/hizmetlerimiz/data-protection-of-ficer-dpo Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁸⁵Yavuzdoğan, Okumuş ve Başaran Savuran (n 35).

KVKK, veri sorumluları için her ne kadar denetim yükümlülüğü getiren hükümlere sahipse de bizim hukukumuzda göre veri sorumlusu başlı başına bir denetim mekanizması değildir. Veri sorumlusu her iki hukuk düzeninde de verilerin neden ve nasıl işleneceğinin cevabını veren bir makamdır. Halbuki veri koruma görevlisi GDPR tarafından tam bir uyum ve denetim mekanizması olarak donatılmıştır.⁸⁶

A. TÜRK HUKUKUNDA VERİ KORUMA GÖREVLİSİ ÇIKMAZI

KVKK'da bu konuda bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından 6 Aralık 2021 tarihinde “Personel Sertifikasyon Mekanizmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ” isimli bir tebliğ yayımlanmıştır.⁸⁷ Bundan bir gün sonra 7 Aralık 2021 tarihinde ise bu tebliğ kapsamında “Veri Koruma Görevlisi Belgelendirme Programı” duyurulmuştur.⁸⁸ Bunun üzerine Ankara ve İzmir baroları harekete geçerek ilgili düzenlemelerin iptalini Danıştay’da dava etmişlerdir. Zira Baroların iddialarına göre kişisel verileri koruma alanı bir hukuk disiplini. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu m. 35’e göre ise hukuki danışmanlık ve işlemleri yapma yetkisi sadece avukatlara aittir. Bu durumda ilgili tebliğin, dört yıllık lisans mezunu herkesin olabileceği bir veri koruma görevlisi makamı ihdas etmesinin bu kanuna aykırı olduğunu iddia etmişlerdir. Ayrıca dava dilekçelerinde, Kanun’la düzenlenmeyen bir makamın idarenin düzenleyici işlemleriyle getirilmesinin normlar hiyerarşisine ve hukuka aykırı olduğunu öne sürmüşlerdir.⁸⁹

Tebliğ üzerine çıkan tartışmalardan sonra Kişisel Verileri Koruma Kurulu ise 10 Aralık 2021 tarihinde bu konuda bir duyuru yayımlamıştır. Buna göre ilgili tebliğin yalnızca bir sınav ve sertifikasyon düzenlemesi içerdiğini, veri koruma görevlisi için bir görev tanımı yapılmadığını yahut veri sorumlusunun böyle bir görevli ataması yapmasının istenmediğini, ilgili tebliğe göre veri koruma görevlisi kabul edilecek kişilerin yalnızca kişisel verileri koruma alanı hakkında bilgi sahibi kabul edileceğini, bu kimselere herhangi bir yetki verilmediği ve GDPR’deki

⁸⁶Yavuzdoğan, Okumuş ve Başaran Savuran (n 35).

⁸⁷Kişisel Verileri Koruma Kurulu (2021). *Personel Sertifikasyon Mekanizmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ*. <<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7091/PERSONEL-SERTIFIKASYON-MEKANIZMASINA-ILISKIN-USUL-VE-ESASLAR-HAKKINDA-TEBLIG>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁸⁸Kişisel Verileri Koruma Kurulu, *Kamuoyu Duyurusu (Sertifikasyon)* (KVKK 2021) <www.kvkk.gov.tr/Icerik/7093/Kamuoyu-Duyurusu-Sertifikasyon-> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

⁸⁹Türkiye Hukuk Gazetesi, ‘TBB’den Veri Koruma Görevlisi Belgelendirme Programına İtiraz’ (2022) <www.turkiyehukuk.org/veri-koruma-gorevlisi-belgelendirme-programina-itaraz/> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.



veri koruma görevlisi kavramı ile tebliğde düzenlenmiş olan veri koruma görevlisi kavramlarının birbirlerinden farklı olduğunu ilan etmiştir.⁹⁰

SONUÇ

İşbu çalışmada Türk hukuku özelinde 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu ve Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) kapsamında veri işleme faaliyetinin en önemli aktörlerinden olan veri sorumlusu ve veri koruma görevlisi kavramlarını tartıştık.

Bu çalışmada görüldü ki veri sorumlusu hem KVKK hem de GDPR’de düzenleme alanı bulmuştur. Her iki mevzuatta da veri sorumlularının gerçek veya tüzel kişi olabileceği kabul edilmiştir. Her iki mevzuatta da veri sorumluları üçüncü bir kişi olarak dışarıdan atanan bir yetkili değil; veri işleme faaliyetinde bulunan kişiliğin kendisi olarak tanımlanmıştır. Veri sorumluları her iki mevzuat açısından da veri işleme faaliyetinin neden ve nasıl, hangi saiklerle yapılacağının cevabını veren yetkili makam olarak gösterilmiştir. Veri işleyenlere emir ve talimat vererek veri işleme faaliyetlerinin salahiyeti açısından oldukça önemli bir görevi icra etmektedirler. KVKK açısından veri sorumlularının yükümlülükleri daha yüzeysel bir şekilde düzenlenmiş olup; GDPR açısından veri sorumluları daha detaylı yükümlülüklerle donatılmıştır. Kaldı ki GDPR’de veri sorumluları, veri koruma görevlisi atamakla yükümlendirilmiş olup KVKK’da böyle bir yükümlülük olmamasının yanı sıra veri koruma görevlisi diye bir makam da ihdas edilmemiştir.

Veri koruma görevlisi makamı GDPR’nin 37. Maddesinde düzenleme alanı bulmuştur. Türk hukukunda böyle bir makam düzenlenmemiştir. GDPR’ye göre veri koruma görevlileri, veri sorumluları tarafından atanan ve veri işleme konusunda uzman, bilgi sahibi kişiler olarak düzenlenmiştir. Veri koruma görevlileri, tam bir denetim ve uyum mekanizması olarak donatılmış olup, veri sorumluları tarafından atanmasına rağmen görevlerini yaparken bağımsızlık, teminat ve doğrudan üst düzey yöneticilere raporlama gibi imkanlarla yetkilendirilmişlerdir. KVKK açısından böyle bir makam ihdas edilmemesine rağmen 6 Aralık 2021 tarihli Kişisel Verileri Koruma Kurulu Tebliği’ne göre veri koruma görevlisi makamı ihdas edilmiştir ve Kurul, bu makamın GDPR’deki veri koruma görevlisi ile aynı yetkide bir kişi olmadığını açıklamıştır. Ancak Kurul tarafından yayımlanan Tebliğ’de herhangi bir görev düzenlemesi

⁹⁰Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Veri Koruma Görevlisi Hakkında Kamuoyu Duyurusu* (KVKK 2021) <www.kvkk.gov.tr/Icerik/7100/Veri-Koruma-Gorevlisi-Hakkinda-Kamuoyu-Duyurusu> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.



yapılmadığından böyle bir karşılaştırma yapma imkanı da kalmamıştır. Yine de bu Tebliğ üzerine çıkan tartışmalar sonucu Ankara ve İzmir Baroları Tebliğ'in iptalini Danıştay'dan talep ederek ilgili Tebliğ'in hukuka aykırı olduğunu zira kanunlarda ihdas edilmemiş bir makamın idarenin düzenleyici bir işlemi olan Tebliğ suretiyle getirilemeyeceğini ve ayrıca bir hukuk disiplini olan kişisel verileri koruma alanının 1136 sayılı Avukatlık Kanunu m. 35 çerçevesinde yalnızca avukatlar tarafından yürütülebileceğini dolayısıyla Tebliğ'in bu görevi dört yıllık lisans mezunu herkese vermesinin de hukuka aykırı olduğunu savunmuşlardır.

Kanaatimizce Kişisel Verileri Koruma Kurulu'nun Kanun tarafından düzenlenmemiş bir görevi Tebliğ yoluyla ihdas etmesi hukuken doğru değildir. Nitekim KVKK artık çağın gereklerine ayak uyduramamakta ve AB mevzuatının modern eserlerinden olan GDPR gibi çağdaşı ve alanı aynı olan Kanun'un gerisinde kalmaktadır. Bu sebeple yeni bir düzenleme yapılması ve Tebliğler yoluyla kapatılmaya çalışılan eksikliklerin daha çağdaş ve çağın gereklerine uygun yeni bir Kişisel Verileri Koruma Kanunu yoluyla çözülmesi ivedilikle sağlanması gereken bir zorunluluktur. Fakat kişisel verileri koruma alanı her ne kadar hukuki bir mevzu olsa da veri sorumlusu ve veri koruma görevlisi gibi makamların yalnızca avukatlara özgülenmesi manasızdır. Zira kişisel verileri koruma konusunda yaşanacak hukuki uyuşmazlıkların avukatlar tarafından yürütüleceği kesin olsa da veri sorumlusu ve veri koruma görevlisi gibi kavramların yargıda temsiliyetle alakalı olmadığı ve alanında uzmanlık isteyen sivil işler olduğu açıktır.



KAYNAKÇA

Aksel E, ‘GDPR Kapsamında Veri Sorumlusunun Sorumluluk Rejimi’ (2021) <www.iubilisimhukuku.com/post/gdpr-kapsaminda-veri-sorumlusunun-sorumluluk-reji-mi> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Dinç Ç, ‘GDPR Kapsamında Veri Sorumlusunun Sorumluluk Rejimi’ (2021) <www.mondaq.com/turkey/privacy-protection/1119970/avrupa-birli287i-genel-veri-koruma-tz287-gdpr-nedir> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

European Comission, ‘What is a data controller or a data processor?’ <https://commission.europa.eu/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/obligations/controllerprocessor/what-data-controller-or-data-processor_en> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Genel Veri Koruma Tüzüğü (2016/679) [T.C. Avrupa Birliği Başkanlığı Türkçe Çevirisi]. <www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/Nihai-ABB-HCDB-GDPR.pdf> Erişim Tarihi 20 Mayıs 2025.

Halıcıoğlu M, ‘Türk Hukukunda Veri Sorumlusu Kavramı’ (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2019).

Kişisel Verileri Koruma Kurulu. (2021). Personel Sertifikasyon Mekanizmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ. <<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7091/PERSONEL-SERTIFIKASYON-MEKANIZMASINA-ILISKIN-USUL-VE-ESASLAR-HAKKINDA-TEBLIG>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Kamuoyu Duyurusu (Sertifikasyon)* (KVKK 2021) <www.kvkk.gov.tr/Icerik/7093/Kamuoyu-Duyurusu-Sertifikasyon-> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Kişisel Verilerin Korunması Alanında Uluslararası ve Ulusal Düzenlemeler <www.kvkk.gov.tr/Icerik/4183/Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Alaninda-Uluslararası-ve-Ulusal-Duzenlemeler> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Nitelikli Veri, ‘Veri Sorumlusu ve Yükümlülükleri’ (*Nitelikli Veri Kişisel Verileri Koruma Platformu*) <<http://nitelikliveri.com/kvkk-kavramlar/kisisel-verilerin-korunmasi-kanunu-kapsaminda-veri-sorumlusunu-ve-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.



Sahar Noor TA, ‘6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununda Yer Alan Temel Kavramlar ile Terminoloji’ (2021) 4(1) Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi 35-52.

Saral O, ‘KVKK Kapsamında Veri Sorumlusunun Yükümlülükleri Nelerdir?’ <<https://esyhukuk.com/kvkk-kapsaminda-veri-sorumlusunun-yukumlulukleri/>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Turan HS, ‘Kişisel Verileri Koruma Görevlisi (KVKG)’ <<https://kisiselveri.com/kisisel-veri-koruma-gorevlisi-kvkg>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Türkiye Hukuk Gazetesi, ‘TBB’den Veri Koruma Görevlisi Belgelendirme Programına İtiraz’ (2022) <www.turkiyehukuk.org/veri-koruma-gorevlisi-belgelendirme-programina-itiraz/> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Veri Koruma Görevlisi Hakkında Kamuoyu Duyurusu (KVKK 2021) <www.kvkk.gov.tr/Icerik/7100/Veri-Koruma-Gorevlisi-Hakkinda-Kamuoyu-Duyurusu> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Veri Sistem, ‘GDPR Veri Koruma Görevlisi (DPO)’ <www.verisistem.com/tr/hizmetlerimiz/data-protection-officer-dpo> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Veri Sorumlusu ve Veri İşleyen <www.kvkk.gov.tr/Icerik/2032/Veri-Sorumlusu-Kimdir#:~:text=Veri%20sorumlusu,%20kişisel%20verilerin%20işleme,veya%20tüzel%20kişiyi%20ifade%20eder> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Yavuzdoğan Okumuş B ve Başaran Savuran S, ‘KVKK ve GDPR Kapsamında Veri Koruma Görevlisi’ (2021) <<https://gun.av.tr/tr/goruslerimiz/makaleler/kvkk-ve-gdpr-kapsaminda-veri-koruma-gorevlisi>> Erişim Tarihi 6 Ocak 2023.

Yücedağ N, ‘Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Genel İlkeler’ (2019) 1(1) Kişisel Verileri Koruma Dergisi 47-63.

Zor A, ‘Veri sorumlusunun yükümlülükleri ve bu yükümlülükleri ihlalinden doğan özel hukuk sorumluluğu’ (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 2020).



Akademik Başarının HMGS'ye Etkisi: *A Priori* Analiz*

The Effect of Academic Achievement on HMGS: A Priori Analysis

Rabia İRİGÖZOĞLU**

Öz

Bu çalışmanın amacı Ondokuz Mayıs Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğrencilerinin not ortalamalarına bağlı olarak Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı'na (HMGS) olan yaklaşımlarını incelemektir. Çalışma literatürde bu konuda çok fazla çalışma olmaması nedeniyle sınava olan yaklaşımın ölçülmesi bakımından önem arz etmektedir. Çalışmanın hedefleri; genel ağırlıklı not ortalamasının sınava olan yaklaşımı ölçmek ve Türkiye'de bulunan diğer mesleklere giriş sınavları ve mevcut sınavın etkinliğinin karşılaştırılmasıdır. Çalışmada Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi öğrencilerine anket çalışması uygulanarak veriler toplanarak grafik ve tablolar aracılığı ile analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı, HMGS, Hukuk fakültesi, Hukuk eğitimi, Not ortalaması

* İlgili proje TÜBİTAK 2209-A - Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında 2023 yılı 2. Dönem başvurularında desteklenmeye hak kazanmıştır. İlgili proje Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad BAŞGİL Hukuk Fakültesi Milletlerarası Hukuk ABD Öğretim Üyesi Doç. Dr. Sezai ÇAĞLAYAN (sezai.caglayan@omu.edu.tr) danışmanlığında hazırlanmıştır. Proje başvuru numarası: 1919B012325077

** Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kamu Hukuku Yüksek Lisans Öğrencisi



Abstract

The aim of this study is to examine the attitudes of students at Ondokuz Mayıs University Faculty of Law towards the Legal Professions Entrance Exam (HMGS) based on their grade point averages. Due to the limited number of studies on this subject in the literature, this research is significant in terms of measuring attitudes toward the exam. The objectives of the study are to assess how overall grade point average influences attitudes toward the exam and to compare the effectiveness of this exam with other professional entrance exams in Turkey. In the study, data will be collected through a survey administered to students of the Ondokuz Mayıs University Ali Fuad Başgil Faculty of Law, and the results will be analyzed using graphs and tables.

Keywords: Legal Professions Entrance Exam, HMGS, Faculty of law, Legal education, GPA



GİRİŞ

Ülkemizde üniversite öğrencilerinin hemen hemen hepsi, mezun olur olmaz bir meslek sahibi olabilmek adına sınavlara girmektedir. Uzun yıllardır uygulanan ve artık her bölüm için şekillenmiş bir sınav formatı olan KPSS buna örnektir. DUS (Dış Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Giriş Sınavı) ve TUS'ta (Tıpta Uzmanlık Eğitimi Giriş Sınavı) her ne kadar bir uzmanlaşma sınavı olsa da örnek olarak verilebilmektedir. Hukuk fakültesinden mezun olan öğrenciler 2019 yılı öncesinde herhangi bir sınava tabi olmadan fakültelerini başarıyla tamamladıktan sonra avukatlık hayatlarının ilk adımı olan 1 yıllık stajlarını başlatabilmekteydi. Fakat 2019 yılında açıklanan ve 2024 yılının eylül ayında ilk defa uygulanan Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı ile birlikte öğrencilerin avukatlık hayatına başlamalarının önüne bir sınav koyulmuştur. Söz konusu sınav hukuk fakültelerinin ve hukuk fakültesi mezunlarının niteliklerini artırmak adına getirilen birkaç öneriden birisidir. Sınavda sorulacak dersler ve ders bazında soru dağılımları Resmi Gazete ile duyurulmuştur. Bir kez değişiklik yapılarak ders sayısına ekleme yapılmış ve soru sayısı artırılmıştır. İlgili çalışma soru sayısının henüz 100 soru olduğu dönemde yapılmıştır. Hukuk fakülteleri tarafından verilen eğitimin sınav ile ne derece uyumlu olduğu konusu da sınav ile birlikte karşımıza çıkmıştır. Fakültede verilen tüm derslerin sınavda karşımıza çıkması zaten olası bir durum değildir.

Sınavın içeriğinin yorumlanması hiç şüphesiz bu sınava girecek olan öğrencilerin hakkıdır. Bundan mütevellit çalışma Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi öğrencilerinin görüşleri alınarak hazırlanmıştır.

I. HUKUK EĞİTİMİ VE MESLEK SINAVLARI

A. DÜNYADAKİ ÖRNEKLERİ

Hukuk fakültesinden mezun olduktan sonra hukuk mesleklerini icra edebilmek için bazı sınavlara tabii kılınmak batılı ülkelerde de rastlanılan bir durumdur. Hatta bu sınavların bazıları öğrenciler daha mezun olmadan yapılmaktadır. Bazı ülkelerden örnek verecek olursak Almanya'da hukuk eğitimi verilirken öğrenciye hukukun yapısı öğretilmeye çalışılmaktadır.

Hukuk eğitimi 5 yıl sürmektedir.⁹¹ Eğitim iki aşamalı olarak verilmektedir. Teorik bilgilerin verildiği ilk aşamanın ardından devlet ve üniversite ortak bir sınav yapmaktadır. Hukuk eğitiminin ikinci aşamasında staj devam ederken 20. ayında öğrencilere ikinci devlet sınavı yapılır; bu sınavdan alınan puanla kişinin hâkim, savcı ya da avukat olacağı belirlenmiş olmaktadır.⁹² Ayrıca bu sınavlara sınırlı sayıda giriş hakkı bulunmaktadır.⁹³

Fransa'ya bakılacak olursa; Fransa'da hukuk eğitimi DEUG, Maitrise ve doktora olarak üçe ayrılmaktadır. Maitrise döneminde uzmanlaşma başlar. Bu dönemden en az bir yıl ders almayan öğrenciler avukat veya hâkim olamamaktadır. Öğrenciler Maitrise'den sonra üniversite eğitimi almak için avukatlık okulu, noter okulu, hâkim ve savcı okulu gibi okullara birer sınav ile girerler. Avukat olmak isteyen öğrenci hem hukuk fakültesinden lisans diploması almalı hem de avukatlık okulunu başarı ile bitirmelidir. Aday bir yılın sonunda bu okuldan mezun olur. Stajyer avukat olarak bir baroya kayıt olan aday iki yıl staj eğitiminden sonra avukat olarak çalışabilmektedir. Fransa'da yaklaşık 7 yıl eğitim gördükten sonra avukat olunabilmektedir.⁹⁴

Amerika'da ise hukuk eğitimi alabilmek için üç ya da dört yıllık bir lisans programından mezun olmak gerekmektedir. Hukuk fakültesi öncesinde bu şekilde lisans eğitiminin şart koşulmasının sebebi, hukuk eğitiminin bir meslekli uzmanlaşma eğitimi olarak görülmesidir. Avrupa hukuk eğitim modelinden farklı olarak ABD'de hukuk eğitimi daha dar ve sınırlı olarak (3 yıl) verilmektedir. Yaklaşık üç yıl temel hukuk eğitimi alanlar JD (Juris Doctor) derecesinde hukuk fakültesi mezunu olurlar. Baronun yaptığı avukatlık sınavına girebilmek için en az JD derecesine sahip olmak gerekmektedir. Uzmanlaşmak ya da akademisyen olmak isteyenler "Magister Legum" ya da hukuk uzmanlığı (LLM) veren bir yıllık lisansüstü programlara devam edebilir.⁹⁵

Son olarak İsviçre'ye baktığımızda hukuk eğitimini tamamlayan adayın mesleki bir eğitim/ staj sürecinden geçme zorunluluğu vardır. Bu süre kantondan kantona farklılık gösterir. Adaylar staj sonunda çeşitli alanlarda yazılı ve akabinde sözlü sınava girerek mesleğe atılmaktadırlar.⁹⁶

B. TÜRKİYE'DEKİ DURUM

1. Türkiye'deki Hukuk Eğitiminin Dünü, Bugünü, Yarını

⁹¹ Ramazan Arıttürk, 'Hukuk Eğitimi Yeniden Tasarlamak: Bir Hukuk Eğitim Reformu Önerisi' (2020) 5 [9] İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1.

⁹² Arıttürk, Hukuk Eğitimi Yeniden Tasarlamak: Bir Hukuk Eğitim Reformu Önerisi (n2) 1.

⁹³ Çiğdem Sert Çelik, 'Almanya'da Hukuk Eğitimi ve Stajyerlik' (2004) [54] Türkiye Barolar Birliği Dergisi 339; Tahir Muratoğlu, 'Almanya Federal Cumhuriyeti'nde Hukuk Mesleklerine Giriş Şart ve Usulleri' (2021) [48] Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 21.

⁹⁴ Arıttürk (n2) 5-8.

⁹⁵ İbid 12-15.

⁹⁶ İbid 15-17.



Hukuk mesleklerine girişte bir sınav uygulamasıyla Türkiye’de ilk defa karşılaşılma-
maktadır. Geçmiş dönemlerde Osmanlı Devleti’nde benzer uygulamalara rastlanmaktadır. Os-
manlı Devleti’nde mesleki mekteplerin açılması Sultan İkinci Abdülhamit döneminde başla-
maktadır. Hukuk öğrenimi bakımından, modern usulde şer’î hâkim yetiştirmek üzere 1853-1854
yılında İstanbul’da Muallimhâne-yi Nüvvâb adıyla bir mektep açılmış, bu mektep 1885 yılında
da Mekteb-i Nüvvâb, 1908 yılında da Medresetü’l-Kudât adını almıştır. Yine modern usulde
nizâmiye mahkemesi hâkimi yetiştirmek maksadıyla 1869 yılında basit bir mektep açılmış ve
bu mektep 1874 yılında lise seviyesine getirilmişse de 1878 yılında tatil edilmiştir. Ahmed Cev-
det Paşa’nın gayretleriyle 1880 yılında tekrar açılan mektep 1900 yılında Dârülfünun’a bağlan-
mıştır. Daha sonra ise Selânik, Beyrut, Bağdad ve Konya’da birer hukuk mektebi kurulmuştur.⁹⁷
Genel olarak bakıldığında örnek verilecek olursa 1878 Hukuk Mektebi Nizamnamesi’nde eği-
tim üç yıl olarak düzenlenmiştir. Buradan mezun olanlar adliye teşkilatında istihdam edilebil-
mektedir. Mesleğe giriş için üçüncü yılını tamamlayan öğrenci 1. ve 2. yılın derslerinden bir
sınava tabi tutulmaktaydı ve bu sınavı geçmeden mezun olamazdı. Sınavı geçen öğrenciye okul
müdürü tarafından bir mülakat yapılırdı. Mülakatta başarılı olan öğrenciye mezuniyet belgesi
verilirdi. Sınav sonucu kötü olan öğrenciler bir sene daha okurdu.⁹⁸ Bu hukuk mekteplerinde
akademik seviye oldukça yüksektir. Gerek okutulan dersler gerek öğretim kadrosu ve gerekse
mevcut olan ortam, henüz mezun olmadan eser telif veya edisyonunu gerçekleştirecek ve dava
vekilliği yapabilecek talebeyi yetiştirmiş ve bunlar azımsanmayacak sayı ve nitelikte ürünler
vermiştir.⁹⁹

Türkiye’de hukuk eğitimi dört yıl sürmektedir. Ardından avukat olmak isteyenler fakül-
teyi bitirdikten sonra altı aylık baro altı ay da bir avukatın yanında olmak üzere toplam bir yıllık
staj yapmaktadır. Hâkim, savcı olmak isteyen adaylar ise adli veya idari yargı sınavına girerek
aldıkları puana göre sıralamaya tabi tutulmaktadırlar. Sınavlarda sıralamaya giren adaylar mü-
lakata çağrılmakta ve mülakatı geçen adaylar hâkim ve savcı olmaya hak kazanmaktadır. Ancak
24 Ekim 2019 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan düzenlemeyle hukuk mesleklerinde staja
başlamak için Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı’nda veya İdari Yargı Ön Sınavı’nda başarılı

⁹⁷ Ekrem Buğra Ekinci, ‘Konya Hukuk Mektebi ve Osmanlılarda Hukuk Öğrenimi’ (1999) [58] Tarih ve Medeni-
yet Dergisi 50.

⁹⁸ Nuran Koyuncu, ‘Hukuk Mektebinin Doğuşu’ (2012) 16 [3] Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk
Fakültesi Dergisi 163.

⁹⁹ Ahmet Yaman ve Bahaddin Karakuş, ‘Osmanlı’nın Son Döneminde Bir Hukuk Mecrası: Ravza-i Hukuk’ (2021)
79 [3] 1001.

olmak şartı getirilmiştir.¹⁰⁰ 9 Mayıs 2023 tarihinde yayımlanan 32185 sayılı Resmi Gazete ile birlikte ise yürürlüğe girmiştir.¹⁰¹ Bu çalışmada yürürlüğe giren bu sınavın Ondokuz Mayıs Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğrencilerinin Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı'na olan yaklaşımları incelenecektir.

Türkiye'de yapılacak olan Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı'na dair literatürde çok fazla örnek bulmak mümkün değildir. Yapılan çalışmalarda da bu sınava olan yaklaşımın farkındalığı ölçülmemiştir. Bu çalışmada küçük ölçekli olarak yalnızca Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi öğrencilerinin sınava olan yaklaşımı incelese de bu konudaki ilk çalışma olması nedeniyle literatüre katkı sağlayacaktır.

2. HMGS'nin Gerekliliği

Ülkemizde farklı meslek grupları da mesleklerine belli başlı sınavlardan geçerek başlamaktadır. Örneğin ülkemizde çok büyük bir kitle KPSS'ye girerek mesleğe başlamaktadır veya mezun olduktan sonra uzmanlaşmak için bazı sınavlara girmektedir. TUS ve DUS, bu uzmanlaşma sınavlarına örnektir. TUS, Türkiye'de 1987 yılından beri yapılan bir sınavdır ve bu sınava girecek olan adaylar yalnızca arzu ettikleri dal hakkında değil tüm dallar hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar.¹⁰² AYDOĞAN ve KESKİN'e göre bu sınava hazırlanan adaylar, sınavın bir sıralama sınavı olmasından dolayı temel hekimlikten uzaklaşarak branşlara yönelik çalışmaktadırlar. TUS, her ne kadar mezuniyet öncesi tıp eğitiminde ön planda değil gibi gözükse de gerek tıpta uzmanlaşmanın ilk adımı olması nedeniyle, gerekse tıp alanında ülke çapında bir sınav olması nedeniyle mezuniyet öncesi tıp eğitiminde önemli bir rol oynamaktadır.¹⁰³ DUS, Türkiye'de 2012 yılından itibaren yapılmaktadır. Türkiye'de dış hekimliğinde uzmanlık eğitimi alabilmenin tek yolu DUS' ta başarılı olmaktan geçmektedir. DUS; TUS'ta olduğu gibi dış hekimliği fakültelerinde uzmanlık eğitimi yapacak öğrencileri, nesnel kriterlere göre seçmek için yapılan bir sınavdır. Yapılan bir çalışmada DUS'un fakültedeki dersler ve müfredat ile

¹⁰⁰ Ceza Muhakemesi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7499 Kabul Tarihi: 2.3.2024 RG 24.10.2024/ 30928.

¹⁰¹ Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik RG 09.05.2023 /32185.

¹⁰² Zafer Öztekin, Refik Bergut, Gülay Gökçe ve diğerleri, 'Tıpta Uzmanlık Sınavına Hazırlanan Tıp Öğrencileri ve Doktorlarda Depresyon ve İlaç Kullanımı' (2018) 10 [2] Maltepe Tıp Dergisi 54.

¹⁰³ Serkan Aydoğan ve Ahmet Keskin, 'How Much Does the Medical Specialization Exam Measure Basic Medicine?' (2022) 21 [64] Tıp Eğitimi Dünyası 42.



uyumlu olduğu gözlemlenmiştir.¹⁰⁴ TUS ve DUS sınavına girecek öğrencilerin uzmanlık alanında motivasyonlarını inceleyen çalışmalara bakıldığında ilerde elde edecekleri maddi kazanç, yurtdışı çalışma olanakları, kişisel ilgi, bireysel çalışma imkânı gibi faktörlerin öğrencilerin sınava olan yaklaşımlarını etkilediği görülmüştür.¹⁰⁵

Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı da ilerleyen dönemlerde tıpkı ülkemizde yapılan bu uzmanlık sınavları gibi bir sınava dönüşecektir. Ülke genelinde hukuk fakültesi sayısının artması ve fakülteye giriş barajının her ne kadar düşürülse de hala yüksek olması -bu makale yazıldığı günden itibaren 125.000 sıralama olan baraj puanı 100.000 sıralamaya düşürülmüştür- nitelikli hukukçu açığı yaratmaktadır. Henüz yeni bir sınav olmasından ve fakültelerin bu sınava uyumlu bir şekilde ders müfredatı oluşturmamasından dolayı ilk yapılan sınavda düşük bir başarı oranı olsa da fakülteler ve ÖSYM zamanla birbirine entegre hale gelecektir. Fakat burada kaçırılmaması gereken önemli nokta Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı test usulü uygulanan bir sınavdır. Öğrenciler test odaklı bir sınava hazırlanırken fakültede yapılan ve öğrencinin gelişimine önemli katkısı bulunan tartışma ve pratik uygulamalar da derslere dahil edilmelidir. Batılı ülkelere de baktığımızda Almanya’da öğrenciler bir yandan devlet sınavına hazırlanırken diğer yandan pratik ödevler hazırlamaktadırlar.¹⁰⁶

Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı Türkiye açısından oldukça büyük bir yenilik olmuştur. Hâkim ve savcı adayı olmak için zaten bir sınava girilirken avukat olmak için böyle bir zorunluluk yoktu. Öğrenciler fakülteden başarıyla mezun olur olmaz avukatlık stajlarını başlatabiliyordu. Fakat bundan sonra HMGS’ye girmeden ve başarılı olmadıktan sonra böyle bir imkânları olmayacak.

3. HMGS’nin Kapsamı

Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı 24 Ekim 2019 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete ile hayatımıza girmiştir. Sınav hakkında ilk bilgilerin yer aldığı bu Resmi Gazetede sınavın en az 100 sorudan oluşacağı ve 100 puan üzerinden değerlendirileceği ve bu 100 puan üzerinden en

¹⁰⁴ A. Kürşad Çulhaoğlu, Mehmet Ali Kılıçarslan ve Kaan Zülfikar Deniz, ‘Diş Hekimliğinde Uzmanlık Sınavının Farklı Eğitim Seviyelerdeki Algı ve Tercih Durumlarının Değerlendirilmesi’ (2021) 31 [3] Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi 420.

¹⁰⁵ Melek Taşsöker ve Mine Çelik, ‘Diş Hekimliği Öğrencilerinde Mezuniyet Sonrası Kariyer ve Uzmanlık Motivasyonu’ (2019) 6 [4] Selcuk Dent J, ODMFR 2019 Kongre Kitapçığı Özel Sayısı 108.

¹⁰⁶ Çelik (n3) 341.



az 70 puan alan adayların başarılı sayılacağı belirtilmiştir. Aynı gazetede hangi derslerden sorumlu olunacağı da belirtilmiştir. Bu dersler:

- a) Anayasa Hukuku,
- b) Anayasa Yargısı,
- c) İdare Hukuku,
- d) İdari Yargılama Usulü,
- e) Medeni Hukuk,
- f) Borçlar Hukuku,
- g) Ticaret Hukuku,
- h) Hukuk Yargılama Usulü,
- ı) İcra ve İflas Hukuku,
- i) Ceza Hukuku,
- j) Ceza Yargılama Usulü,
- k) İş Hukuku,
- l) Vergi Hukuku,
- m) Vergi Usul Hukuku,
- n) Avukatlık Hukuku,
- o) Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi,
- ö) Türk Hukuk Tarihi'dir. ¹⁰⁷

Ardından 8 Mayıs 2024 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı ve İdari Yargı Ön Sınavı Yönetmeliği'nde bu derslerin kaç puana tekabül edeceği belirtilmiştir. İlgili yönetmelik madde 9'a göre;

Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavında;

- a) Anayasa Hukuku 6 puan,
- b) Anayasa Yargısı 2 puan,
- c) İdare Hukuku 6 puan,
- ç) İdari Yargılama Usulü 4 puan,

¹⁰⁷ Ceza Muhakemesi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7499 Kabul Tarihi: 2.3.2024 RG 24.10.2024/ 30928.



- d) Medeni Hukuk 12 puan,
- e) Borçlar Hukuku 10 puan,
- f) Ticaret Hukuku 10 puan,
- g) Hukuk Yargılama Usulü 8 puan,
- ğ) İcra ve İflas Hukuku 6 puan,
- h) Ceza Hukuku 8 puan,
- ı) Ceza Yargılama Usulü 6 puan,
- i) İş Hukuku 6 puan,
- j) Vergi Hukuku 4 puan,
- k) Vergi Usul Hukuku 2 puan,
- l) Avukatlık Hukuku 4 puan,
- m) Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi 4 puan,
- n) Türk Hukuk Tarihi 2 puandan oluşmaktadır.¹⁰⁸

8 Mayıs 2024'te yayımlanan bu yönetmelik ile birlikte 27 Eylül 2024 tarihinde ilk sınav adaylara uygulanmıştır. İlk sınavın uygulanmasının ardından 15 Ocak 2025 tarihinde Resmi Gazete'de Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı Ve İdari Yargı Ön Sınavı Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğin ilk maddesine göre 8 Mayıs 2024 tarihinde yayımlanan yönetmeliğin dokuzuncu maddesinde değişiklik yapılmak üzere soru sayısının en az 120 olacağı ve ek olarak Milletlerarası Hukuk, Milletlerarası Özel Hukuk, Genel Kamu Hukuku ve iş hukuku dersinin yanına ek olarak Sosyal Güvenlik Hukuku derslerinin de sınav kapsamına dâhil edildiği belirtilmiştir. Bu eklemeler sonrasında derslerin sınavda dağılım oranı değişmiş ve aşağıdaki şekilde olmuştur.

Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavında alanlara göre soru dağılımı;

- a) Anayasa Hukuku %5,
- b) Anayasa Yargısı %2,50,
- c) İdare Hukuku %5,
- ç) İdari Yargılama Usulü %2,50,
- d) Medeni Hukuk %12,50,
- e) Borçlar Hukuku %10,
- f) Ticaret Hukuku %10,
- g) Hukuk Yargılama Usulü %10,

¹⁰⁸ Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı ve İdari Yargı Ön Sınavı Yönetmeliği, RG 08.05.2024 / 32540.



- ğ) İcra ve İflas Hukuku %5,
- h) Ceza Hukuku %7,50,
- ı) Ceza Yargılama Usulü %5,
- i) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku %5,
- j) Vergi Hukuku %2,50,
- k) Vergi Usul Hukuku %2,50,
- l) Avukatlık Hukuku %2,50,
- m) Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi %2,50,
- n) Türk Hukuk Tarihi %2,50,
- o) Milletlerarası Hukuk %2,50,
- ö) Milletlerarası Özel Hukuk %2,50,
- p) Genel Kamu Hukuku %2,50 şeklindedir.¹⁰⁹

Soru sayısının artmasına rağmen baraj puanı olan 70 puan sabit tutulmuştur. Fakat eylül ayında yapılan sınavda 100 soru sorulmuştur ve adaylar bu 100 soru üzerinden en az 70 soruyu doğru yanıtlamaya çalışmıştır. İlgili yönetmelikte en az 120 soru demesine rağmen oranlamaya sadık kalınarak 120 sorudan daha fazla soru sorulacağını düşünmemekle birlikte artık adaylar en az 84 soruyu doğru yaparak baraj puanı olan 70 puanı almaya hak kazanacaklardır.

¹⁰⁹ Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı ve İdari Yargı Ön Sınavı Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG 15.01.2025/ 32783.

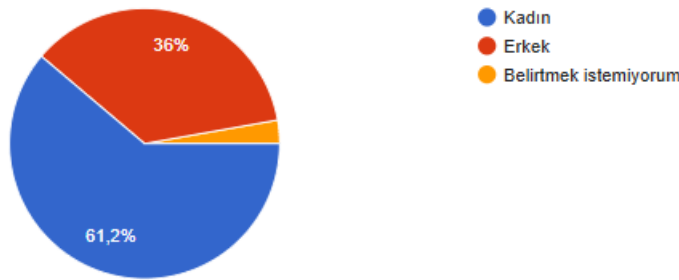


II. AKADEMİK BAŞARININ HMGS'YE ETKİSİ: BİR TUTUM ANALİZİ

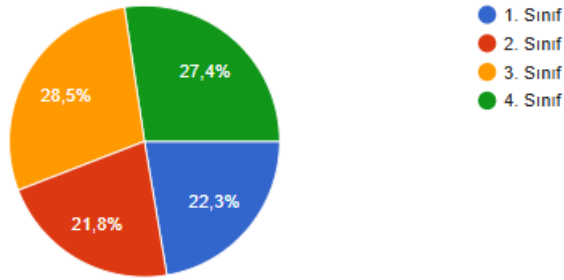
A. SONUÇLAR

Yapılan çalışma için araştırma ölçeği geliştirilmeye başlandı. Katılımcılara sorulacak olan demografik ve likert sorular hazırlandı. Sorular hazırlandıktan sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından onay alınması için raporlar hazırlandı ve toplamda 2 aylık bir süreç sonrasında araştırma ölçeği tamamlandı. Çalışmanın ikinci aşamasında Google Formlar üzerinden hazırlanan anket Ondokuz Mayıs Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğrencilerine ilk olarak sınıf Whatsapp grupları aracılığıyla ulaştırıldı. Araştırma önerisinde de belirtilen katılımcılara ulaşamama riskine karşı katılımcı sayısını artırmak için Whatsapp gruplarında, sınıf ortamında ve öğrenci kulüplerinde anketin duyurusu yapıldı. Cevaplanan anketlere ait veriler yine Google Formlar üzerinden toplanarak muhafaza edildi. Çalışmanın üçüncü aşamasında hazırlanan anket yanıtlamaya kapatıldı ve toplanan verilerle sınıflandırılarak işlendi. Bu aşama için öngörülen 1 aylık zaman dilimine sadık kalındı. Çalışmaya toplamda 358 öğrenci katıldı. Ankette yer alan sorular ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi öğrencileri tarafından verilen cevaplar şu şekildedir:

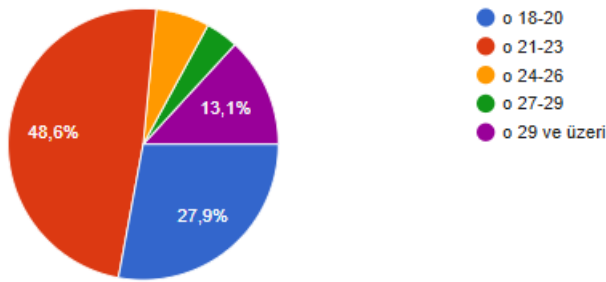
- 1) Öğrencilere ilk olarak cinsiyetleri sorulmuştur. Katılımcıların 129'u erkek, 219'u kadın olduğunu belirtti. 10 kişi ise herhangi bir cinsiyet belirtmek istemediğini söyledi. Elde edilen verilere göre çalışmanın %61,2'sini kadınlar, %36'sını erkekler, %2,8'ini ise cinsiyet belirtmek istemeyen kişiler oluşturdu.



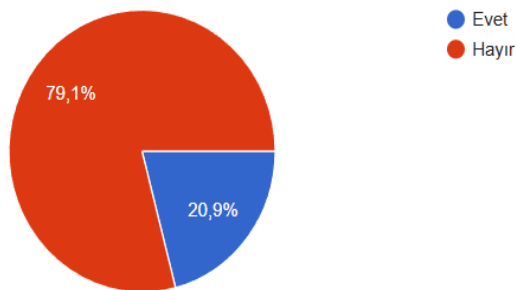
- 2) Çalışmaya katılan öğrencilere kaçınıcı sınıfa gittikleri soruldu. Öğrencilerden 80'i birinci sınıf, 78'i ikinci sınıf, 102'si üçüncü sınıf, 98'i dördüncü sınıf olduğunu belirtti. Bu veriler ışığında katılımcı oranları sırasıyla %22,3 ile birinci sınıf, %21,8 ile ikinci sınıf, %28,5 ile üçüncü sınıf, %27,4 ile dördüncü sınıflar oluşturdu.



- 3) Katılımcılara yaşları sorulduğunda 174 kişi ile 21-23 yaş aralığındaki kişiler %48,6'lık bir grubu oluşturdu. Ardından 100 kişi ile 18-20 yaş aralığındaki kişiler %27,9'luk grubu oluşturdu. 47 kişi %13,1'lik bir oranla 29 ve üzeri yaş grubunu oluşturdu. 23 kişi %6,4'lük oran ile 24-26 yaş aralığı grubunu oluştururken 14 kişi ise %3,9'luk bir oran ile 27-29 yaş aralığındaki kişileri oluşturdu.



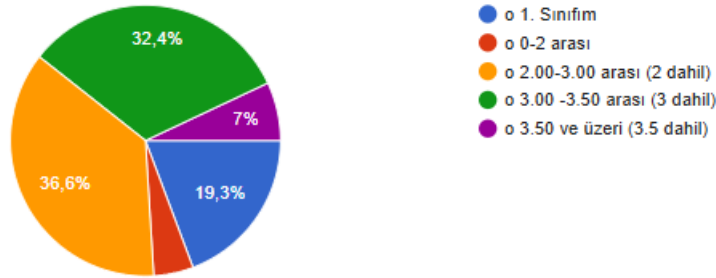
- 4) Öğrencilere hukuk fakültesi öğrencisi olmaktan başka bir meslek ile uğraşıp uğraşmadıkları soruldu. Katılımcıların 283'ü %79,12'lik bir oranla hayır cevabını verirken 75 kişi %20,9'luk bir oranla başka bir işle de ilgilendiğini belirterek evet cevabını verdi.



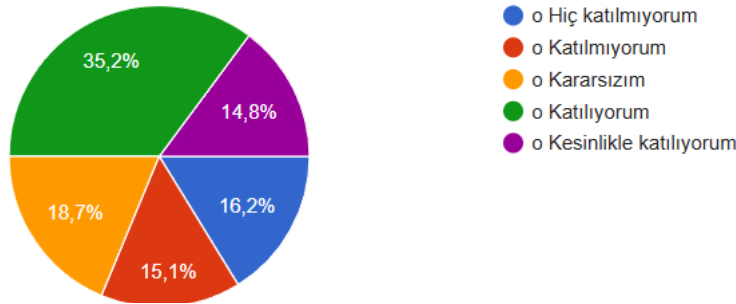
- 5) Öğrencilere not aralıkları sorulduğunda %36,6'lık bir oranla 131 kişi not ortalamalarının 2.00-3.00 (2 dahil) aralığında olduğunu belirtti. %32,4'lük bir oranla



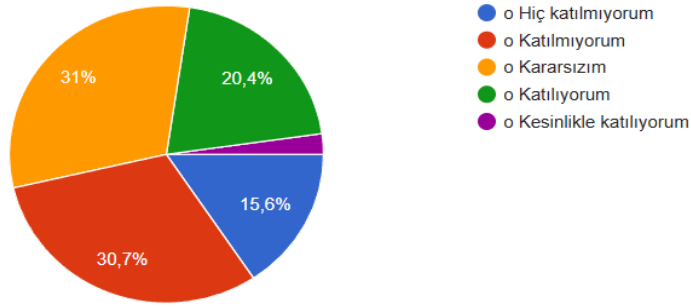
116 kişi 3.00-3.50 (3 dahil) aralığında olduğunu belirtti. %19,3 'lük bir oranla 69 kişi birinci sınıf olduğunu belirterek henüz notunun oluşmadığını belirtti. %7'lik oranla 25 kişi not ortalamasının 3.50 dahil 3.50 ve üzeri olduğunu belirtti. Son olarak %4,7'lik bir oranla 17 kişi not ortalamasının 0-2 arasında olduğunu belirtti.



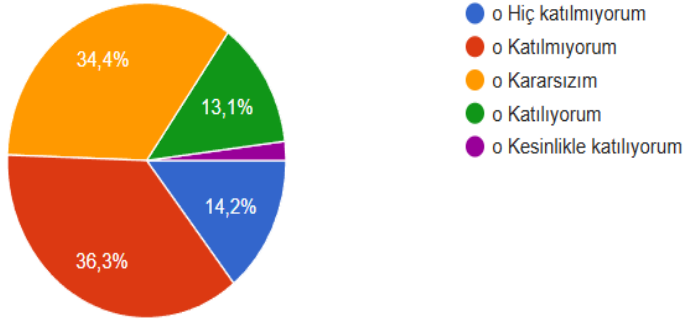
- 6) 'Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı'nın gerekli olduğunu düşünüyorum.' sorusuna katılımcılardan 126 kişi %35,2'lik bir oranla sınavın gerekli olduğuna katıldığını, 53 kişi %14,8'lik bir oranla kesinlikle katıldığını, 67 kişi %18,7'lik oranla kararsız kaldığını, 58 kişi %16,2'lik bir oranla sınavın gerekli olduğuna hiç katılmadıklarını, 54 kişi %15,1'lik bir oranla sadece katılmadıklarını belirtti.



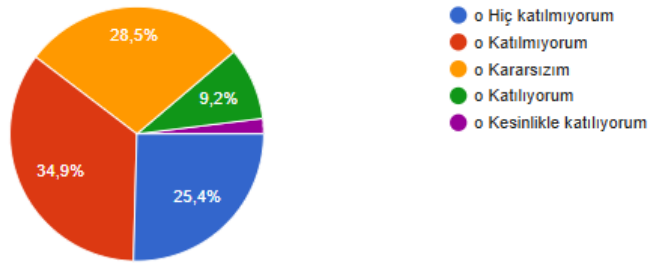
- 7) 'Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı kapsamında sunulan bilgiler yeterince açık ve anlaşılabilir.' sorusuna katılımcılardan 111 kişi %31'lik kısım kararsız olduğunu, 110 kişi %30,7'lik kısım katılmadığını, 73 kişi %20,4'lük oranla katıldığını, 56 kişi %15,6'lık oranla hiç katılmadığını, 8 kişi ise %2,2'lik bir oranla kesinlikle katıldıklarını belirtti.



- 8) ‘Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı’nın zorluk derecesinin okulda yapılan vize-final soruları ile eşdeğer olacağına inanıyorum.’ sorusuna katılımcılardan 130 kişi %36,3’lük oranla katılmadığını, 123 kişi %34,4’lük oranla kararsız olduğunu, 51 kişi %14,2’lik oranla hiç katılmadığını, 47 kişi %13,1’lik oranla katıldığını ve yalnızca 7 kişi %2’lik oranla kesinlikle katıldığını belirtti.

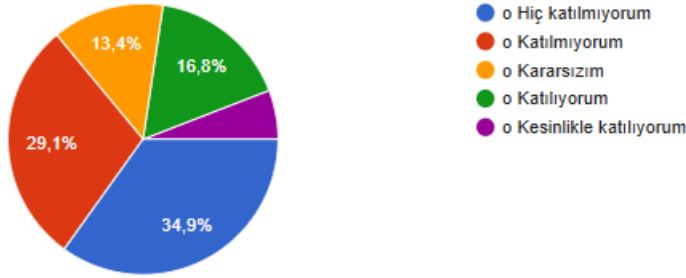


- 9) ‘Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı’nın zorluk derecesinin her sene objektif ve eşit olacağını düşünüyorum’ sorusuna katılımcılardan 125 kişi %34,9’luk oranla katılmadığını, 102 kişi %28,5’lik oranla kararsız kaldığını, 91 kişi %25,4’lük oranla hiç katılmadığını, 33 kişi %9,2’lik oranla katıldığını ve 7 kişiye %2’lik oranla

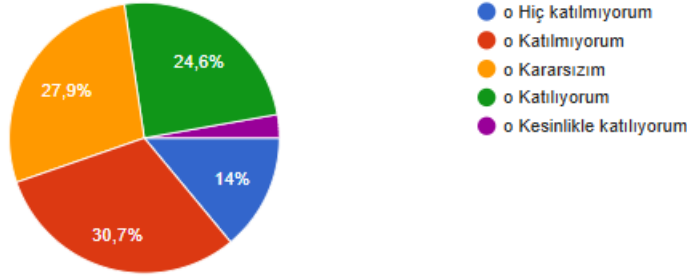


kesinlikle katıldığını belirtti.

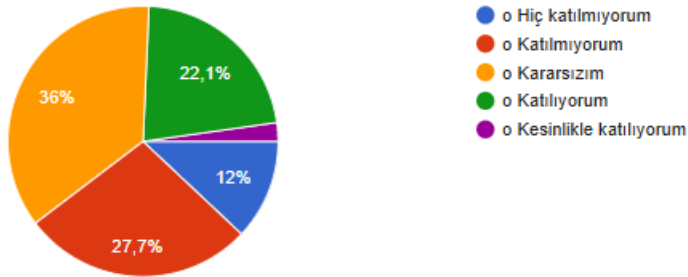
- 10) ‘Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı’nda ana derslerin dışında derslerden soru sorulacak olmasını doğru buluyorum. (hukuk felsefesi, Türk hukuk tarihi vb.)’ sorusuna katılımcılardan 125 kişi %34,9’luk oranla hiç katılmadığını, 104 kişi %29,1’lik oranla katılmadığını, 60 kişi %16,8’lik oranla katıldığını 48 kişi %13,4’lük oranla kararsız kaldığını ve 21 kişi %5,9’luk oranına kesinlikle katıldığını belirtti.



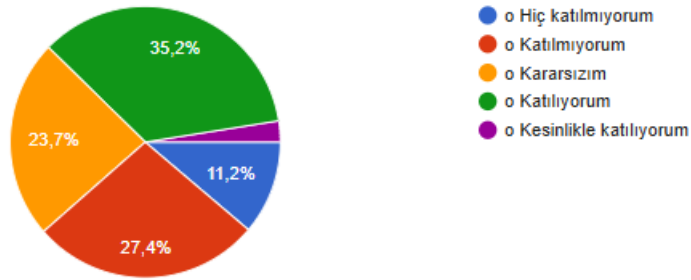
11) 'Genel ağırlıklı not ortalamam sınava karşı olan tavrımı etkilemektedir.' sorusuna katılımcılardan 110 kişi %30,7'lik oranla katılmadığını, 100 kişi %27,9'luk oranla kararsız kaldığını 88 kişi %24,6'lık oranla katıldığını, 50 kişi %14'lük oranla hiç katılmadığını 10 kişi ise %2,8'lik oranında kesinlikle katıldığını belirtti.



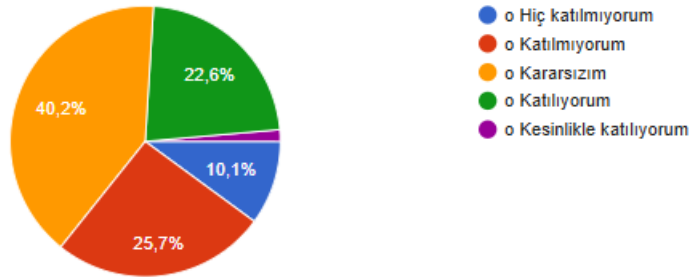
12) 'Aldığım lisans eğitiminin beni sınava tam anlamıyla hazırladığını düşünüyorum.' sorusuna katılımcılardan 129 kişi %36'lık oranla kararsız kaldığını 99 kişi %27,7'lik oranla katılmadığını 79 kişi %22,1'lik oranına katıldığını 43 kişi %12'lik oranını hiç katılmadığını ve yalnızca 8 kişi %2,2'lik oranla kesinlikle katıldığını belirtti.



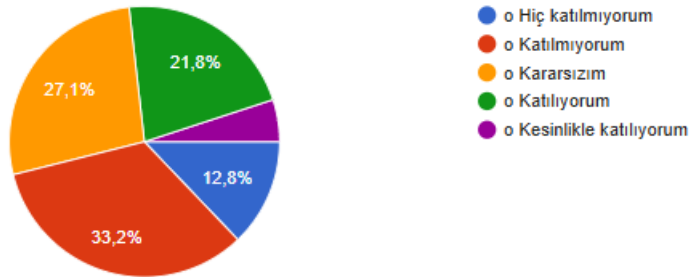
13) 'Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavının yapılacak olması öğrencilerin okul dönemindeki derslerine daha çok ağırlık vermesini desteklemiştir.' sorusuna katılımcılardan 126 kişi %35,2'lik oranına katıldığını belirtirken 98 kişi %27,4'lük oranla katılmadığını 85 kişi %23,7'lik oranına kararsız kaldığını 40 kişi %11,2'lik oranla hiç katılmadığını 9 kişi ise %2,5'lik oranda kesinlikle katıldığını belirtti.



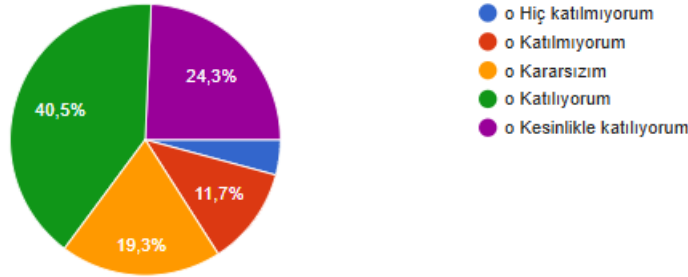
- 14) ‘Hukuk Meslekleri Giriş Sınavında öngörülen taban puanın okulumdaki geçme notu ile uyumlu olduğunu düşünüyorum.’ sorusuna katılımcılardan 144 kişi %40,2’lik oranla kararsız kaldığını, 92 kişi %25,7’lik oranına katılmadığını, 81 kişi %22,6’lık oranına katıldığını, 36 kişi %10,1’lik oranla hiç katılmadığını, 5 kişi ise %1,4’lük oranda kesinlikle katıldığını belirtti.



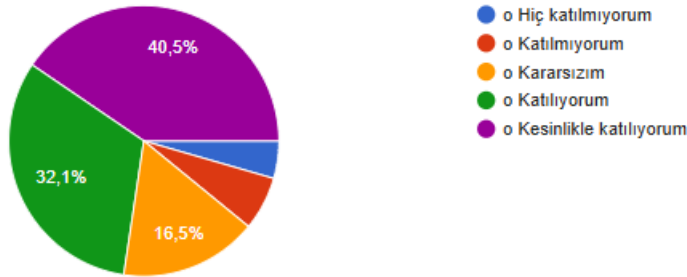
- 15) ‘Lisans sürecinde düzenli ders çalışan öğrencinin Hukuk Meslekleri Giriş Sınavı kapsamında özel bir eğitim kampına girmesini gerekli bulmuyorum.’ sorusuna katılımcılardan 119 kişi %33,2’lik oranına katılmadığını, 97 kişi %27,1’lik oranına kararsız kaldığını, 78 kişi %21,8’lik oranına katıldığını, 46 kişi %12,8 oranla hiç katılmadığını, 18 kişi %5’lik oranla kesinlikle katıldığını belirtti.



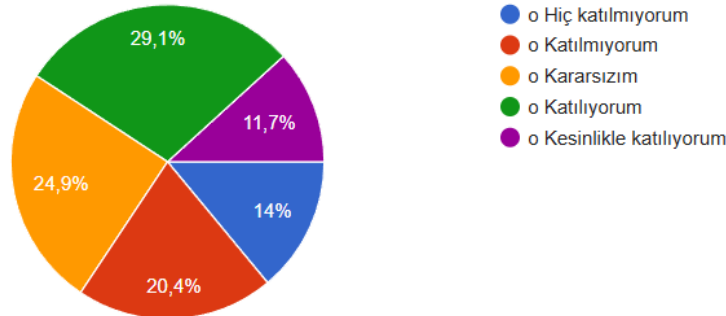
- 16) ‘Mezun olduktan sonra istihdam problemi yaşayacağımı düşünüyorum.’ sorusuna katılımcılardan 145 kişi %40,5’lik bir oranla katıldığını 87 kişi %24,3’lük bir oranla kesinlikle katıldığını 69 kişi %19,3’lük oranında kararsız kaldığını 42 kişi %11,7’lik oranına katılmadığını 15 kişi %4,2’lik oranla hiç katılmadığını belirtti.



17) ‘Hukuk Meslekleri Giriş Sınavı’nın kesinliği belirlenmeden fakülteye kayıt yaptıranların bu sınava tabi tutulmasını doğru bulmuyorum.’ sorusuna katılımcılardan 145 kişi %40,5’lik oranda kesinlikle katıldığını 115 kişiye %12,1’lik oranına katıldığını 59 kişi %16,5’lik bir oranla kararsız kaldığını 23 kişi %6,4’lük bir oranla katılmadığını 16 kişi %4,5’lik bir oranla hiç katılmadığını belirtti.



18) ‘Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavını başarıyla geçecek öğrencilerin daha yetkin şekilde hukuk mesleklerini icra edeceğini düşünüyorum.’ sorusuna katılımcılardan 104 kişi %29,1’lik bir oranla katıldığını 89 kişi yüzde 24,9’luk bir oranla kararsız kaldığını 73 kişi %20,4’lük bir oranla katılmadığını 50 kişiye %14’lük bir oranla hiç katılmadığını 42 kişi %11,7’lik bir oranla kesinlikle katıldığını belirtti.



SONUÇ

Çalışmada GANO'su 3.00 ve üzeri olan öğrenciler, GANO'su 3.00'ün altında olan öğrencilere göre HMGS'ye daha olumlu bakmaktadır hipotezine baktığımızda 141 kişinin not ortalamasının 3.00 ve üzeri olduğu, 217 kişinin ise 3.00'ün altında not ortalaması olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların yarısından fazlasını (%55,9'luk bir oranla) üçüncü ve dördüncü sınıflar oluşturmuştur. Yalnızca %44,1'lik bir kısım birinci ve ikinci sınıfları oluşturmaktadır. Katılımcıların yüksek oranla üçüncü ve dördüncü sınıflardan olması bu sınıfların HMGS'ye daha yakın olmanın vermiş olduğu stresten olduğu düşünülmektedir. Soruların genel olarak cevaplarına baktığımızda HMGS'nin gerekli olduğu düşünülmektedir. Fakat sınavın zorluk derecesinin her sene objektif şekilde yapılacağından, lisans sürecinde alınan eğitimin yeterli olacağından öğrencilerin şüphe duydukları gözlemlenebilmektedir. Çünkü öğrencilere sınavın objektif bir şekilde yapılıp yapılmayacağı sorulduğunda yalnızca %11,2'lik bir kısmı sınavın objektif olacağına katıldığını belirtmiştir. Geriye kalan çoğunluk, %88,8 gibi büyük bir oranla ya katılmadığını ya da kararsız olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle veriler ışığında öğrenciler her ne kadar 3.00 ve üzeri ortalamaya sahip olup sınava olumlu baksalar da yeteri kadar açıklama yapılmamış olmasından dolayı sınav hakkında net bir görüşe sahip değildirler denilebilir. Öğrencilerin yalnızca %24 gibi bir kısmının lisans sürecinde aldığı eğitimi HMGS kapsamında yeterli görmektedir. Bu durumda öğrencilerden yalnızca 141 kişinin not ortalamasının 3 ve üzeri olması lisans döneminde HMGS için ayrıca çalışmaya zaman ayırması gerektiği kanısına vardırılmaktadır. Keza lisans sürecinde düzenli ders çalışan öğrencinin herhangi bir eğitim kurumundan destek almasını gerekli bulmaları öğrencilerin bu sınav için lisans derslerinin yanında ayrıca zaman ayırmak istediklerini göstermektedir. Öğrenciler HMGS'nin zorluk derecesinin okulda yapılan vize ve final sınavlarıyla eşdeğer olmayacağını düşünmektedir. Sekizinci soruda öğrencilerin %,50,5'lik bir kısmı okul sınavlarının HMGS ile eşdeğer zorlukta olacağına katılmadıklarını belirtmiş %34,4'lük kısım ise kararsız kalmıştır. Tüm bu sonuçlara baktığımızda GANO yüksekliği HMGS'de etkili olmayacaktır yorumunu yapmak mümkündür. Aynı zamanda öğrencilerin HMGS barajı olan 70 puanı okulunda bulunan baraj geçme notu ile de uyumlu bulmaması henüz yeni uygulanmaya başlamış olan bu sınava fakültelerin kendini entegre etmesi gerektiğini göstermektedir. Katılımcı öğrencilere sorulan sorularla çalışmanın amacı olan hukuk fakültesinde verilen eğitimin ve öğrencilerin GANO'larının HMGS'ye yaklaşımları nicel verilerle incelenmiştir.



Yurtdışında bulunan sınavlara veya hukuk fakültesini kazanmak için girilen sınavlara baktığımızda HMGS Türkiye içinde gerekli bir sınavdır. Fakat sınav hakkında yeteri kadar açıklama yapılmamış olması, öğrencilerin aklındaki soruların tam anlamıyla cevaplanmamış olması sınavın sağlam bir temele oturmasının daha zaman alacağını göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Arıtürk R, 'Hukuk Eğitimi Yeniden Tasarlamak: Bir Hukuk Eğitim Reformu Önerisi' (2020) 5 [9] İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1.
- Aydoğan S ve Keskin A, 'How Much Does THE Medical Specialization Exam Measure Basic Medicine?' (2022) 21 [64] Tıp Eğitimi Dünyası 42.
- Ceza Muhakemesi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7188, Kabul Tarihi: 17.10.2024, RG 24.10.2024/ 30928.
- Çulhaoğlu AK, Kılıçarslan MA ve Deniz KZ, 'Dış Hekimliğinde Uzmanlık Sınavının Farklı Eğitim Seviyelerdeki Algı ve Tercih Durumlarının Değerlendirilmesi' (2021) 31 [3] Atatürk Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi 420.
- Ekinci EB, 'Konya Hukuk Mektebi VE Osmanlılarda Hukuk Öğrenimi' (1999) [58] Tarih ve Medeniyet Dergisi 50.
- Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı ve İdari Yargı Ön Sınavı Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 15.01.2025 Tarihli ve 32783 Sayılı Resmi Gazete
- Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı ve İdari Yargı Ön Sınavı Yönetmeliği, 08.05.2024 Tarih ve 32540 Sayılı Resmi Gazete.
- Koyuncu N, 'Hukuk Mektebinin Doğuşu' (2012) 16 [3] Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 163.
- Muratoğlu T, 'Almanya Federal Cumhuriyeti'nde Hukuk Mesleklerine Giriş Şart ve Usulleri' (2021) [48] Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 21.
- Öztek Z ve Bergut R, Gökçe G ve diğerleri, 'Tıpta Uzmanlık Sınavına Hazırlanan Tıp Öğrencileri ve Doktorlarda Depresyon ve İlaç Kullanımı' (2018) 10 [2] Maltepe Tıp Dergisi 54.
- Sert Çelik Ç, 'Almanya'da Hukuk Eğitimi VE Stajyerlik' (2004) [54] Türkiye Barolar Birliği Dergisi 339.
- Taşsöker M ve Çelik M, Dış Hekimliği Öğrencilerinde Mezuniyet Sonrası Kariyer ve Uzmanlık Motivasyonu' (2019) 6 [4] Selcuk Dent J, ODMFR 2019 Kongre Kitapçığı Özel Sayısı 108.
- Türkiye Barolar Birliği Avukatlık Staj Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 09.05.2023 tarihli ve 32185 sayılı Resmi Gazete.
- Yaman A ve Karakuş B, 'Osmanlı'nın Son Döneminde Bir Hukuk Mecrası: Ravza-ı Hukuk' (2021) 79 [3] 1001.



Anonim Şirketlerin Yönetim Kurullarında Bir Üye Olarak Yapay Zekâ

Artificial Intelligence as a Member of the Board of Directors of Incorporated Companies*

Doğa ESMER**

Öz

Teknolojinin gelmiş olduğu son noktada yapay zekâ yaşamımızda önemli bir yer tutmakta ve birçok alanı etkilemektedir. Bu güç, kendisinin dinamik bir alan olan hukuka da tesir etmesini kaçınılmaz hale getirmiştir. Söz konusu durum, diğer hukuk dallarında olduğu gibi şirketler hukukunda da regülasyon ihtiyacına sebebiyet vermiştir.

Türk hukukuna göre anonim şirketlerin yönetim kurullarına üye olabilecekler yalnızca gerçek ve tüzel kişiler ile sınırlıyken sektörde tutunmak için çağa ayak uydurmak zorunda olan şirketler, çeşitli görevlerde sıklıkla kullanılmakta olan yapay zekânın yönetim kurullarına bir üye olarak dahil olmasını isterse ne olacaktır? Çünkü yönetim kurulu kararları, şirket bakımından hayati önem taşıyabilmektedir ve bu sebeple yönetim kurulundaki üyelerin üzerinde ağır bir yük bulunmaktadır. Yapay zekânın beraberinde getirdiği birçok kolaylık, karar alma bakımından şirkete fayda sağlayacaktır.

Çalışmada incelenecek olan husus, yapay zekânın bir üye olarak şirketlerin yönetim kurulunda bulunması tartışmasıdır. Çalışmada anonim şirketlerin yönetim kurulları hakkında bilgi verilmesinin ardından yapay zekâ bölümü yer alacak ve sonrasında yapay zekâya dair kişilik tartışmalarına girilecektir. Henüz ülkemiz hukukuna göre bir kişilik kazanmayan yapay zekânın olası problemler dahilinde sorumluluk bahsi, yönetim kurullarındaki yapay zekâ örneklerinin ve fayda/zarar incelemesinin devamında incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Yapay zekâ, Anonim şirket, Şirketler hukuku, Yönetim kurulu üyesi, Hukuki sorumluluk

* Bu makale Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesinde verilen Bilimsel Araştırma ve Proje Dersi için hazırlanan ödevin genişletilmiş halidir. Bu süreçte danışmanlığımı yürüten kıymetli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Taner Şahin, Dr. Öğr. Üyesi Atilla Kasap ve Dr. Öğr. Üyesi Sezai Çağlayan'a ilgi ve destekleri için teşekkürlerimi sunarım.

** Öğrenci, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Hukuku Tezli Yüksek Lisans Programı, dogaesmer34@outlook.com, 24281354@stu.omu.edu.tr, ORCID ID: 0009-0008-6623-4906.

Abstract

At the current point of technological advancement, artificial intelligence plays a significant role in our lives and impacts many areas. This power has inevitably influenced the dynamic field of law as well. As in other branches of law, this situation has led to a need for regulation in corporate law.

Under Turkish law, the members of the boards of directors of incorporated companies can only be real and legal persons. However, companies that must adapt to the era in order to survive in the industry may want to include artificial intelligence, which is frequently used in various tasks, as a member of the board of directors. What would happen in such a case? This is a critical question because the decisions made by the board of directors can be vital for the company, and thus the members of the board bear a significant burden. The conveniences brought by artificial intelligence will benefit the company in decision-making processes.

The focus of this paper will be the debate on whether artificial intelligence could be a member of the board of directors in companies. After providing information on the boards of directors of incorporated companies, the study will cover the role of artificial intelligence and will then address the debates on the legal personality of artificial intelligence. Since artificial intelligence has not yet acquired legal personality under Turkish law, the article will discuss potential issues regarding responsibility, examples of artificial intelligence in boards of directors, and an examination of the benefits and harms in this context.

Keywords: Artificial intelligence, Incorporated company, Corporate law, Board member, Legal responsibility



GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesiyle, dünya değişmekte ve günden güne ilerleme kaydetmektedir. Tıp, eğitim, iktisat, sanayi, iletişim gibi çeşitli alanları etkileyen teknoloji, regülasyon gereklilikleri sebebiyle dinamik bir yapısı olan hukuku da etkilemektedir ve hukuk da hayata uyum sağlayabilmek için regülasyonlara ihtiyaç duymaktadır. Dünya gitgide karmaşıklaşan konularla meşgulken kişiler, işleri kolaylaştırmak için yapay zekâdan yararlanmaktadır ve dolayısıyla şirketlerin yönetim kurulunda da yapay zekâdan faydalanma eğilimi artmaktadır. Yapay zekâ, algoritmaları sayesinde oldukça fazla sayıda ve kompleks olan kararlar alma konusunda insanlara göre gitgide daha üstün olmaktadır.¹¹⁰ Bu durum şirketlerin yönetim kurullarını da etkilemiş ve yapay zekâyı işlerine entegre etme ihtiyacı baş göstermiştir. Yapay zekânın yönetim kurulu üyesi olması fikri, sembolik düzeyde de olsa daha önceden tecrübe edilmiştir. Örneğin bir yapay zekâ olan VITAL (Validating Investment Tool for Advancing Life Sciences), Hong Kong merkezli bir şirket olan Deep Knowledge Ventures'ın yönetim kurulunda karar alma sürecine katkı sağlayan bir araç olarak kullanılmıştır. Hong Kong hukukuna göre yapay zekanın anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olması mümkün değildir. VITAL'ın sembolik olarak yönetim kurulu üyesi olarak tanıtılması, hukuki açıdan bir üye olarak atanması anlamına gelmemektedir. Henüz yaygınlaşmasa da çok geçmeden, bu çalışmanın III. Bölümünde incelenecek olan VITAL gibi örneklerin artacağı şüphesizdir.

Yönetim kurulları, şirketin adeta kalbi denebilecek kadar hayati olduğundan, hukuken göz ardı edilemeyecek öneme sahip karar alma mekanizmasına da çeşitli sınırlar çizilmesi, yapay zekâ için de gerekmektedir. Çünkü mevcut hukuki altyapıya göre yönetim kurulunun sorumluluk rejimi bağlamında nereye evrileceği sorusu gündeme gelmektedir. Çalışmada, otonomi sahibi yapay zekâ model alınarak sorunlar incelenmiştir ve sonuca ulaşılmıştır. Gelişmiş yapay zekâlar kendi kendine düşünebilme ve karar alma yetisine sahip olduğu için bir başka kişiye atfedilmesine gerek olmadan sorumluluk kendisine yüklenmelidir. Bu da gerekli ve yeterli hukuki düzenlemelerin henüz bulunmayışı sebebiyle sorumluluk hukuku bakımından akıllarda soru işareti oluşturabilecektir. Bunun için yapay zekâyı bir kişilik tanınması gerekmekte, ardından sorumluluk bahsi söz konusu olabilmektedir. Teknolojinin ilerlemesiyle, problemleri çözebilmek adına hayata ayak uydurması gereken hukuk, çeşitli regülasyonlara ihtiyaç duymaktadır ve yapay zekâyı kişilik tanınması durumunda da çeşitli hukuki düzenlemelere ihtiyaç

¹¹⁰ Florian Möslin, 'Yönetim Kurulu Toplantı Odasındaki Robotlar: Yapay Zeka ve Şirketler Hukuku' (Sevda Bora Çınar çev, 2021) 79(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 699, 702.

duyulmaktadır. Yapay zekâ, gelecekte kurumsal açıdan önemli bir yer edinecek görünmektedir ve her geçen gün kendini geliştiren yapay zekâ karşısında, gerekli düzenlemeler ivedilikle tamamlanmalıdır.

Çalışmanın amacı, yönetim kurullarının şirket açısından öneminin vurgulanması ve henüz hiçbir hukuk sisteminde doğrudan kabul görmeyen yapay zekânın bir üye olarak anonim şirketlerin yönetim kurullarında bulunması fikrine çeşitli yönlerden dikkat çekmektir. Esas olarak yapay zekânın yönetim kurulundaki varlığının gerekliliği, fayda ve zararları ile çıkabilecek uyumsuzlukların ne çerçevede çözümlenebileceği incelenecektir.

I. ANONİM ŞİRKETLER VE YÖNETİM KURULLARI

A. ANONİM ŞİRKETLER VE ORGANLARI

Sermaye şirketi türlerinden biri olan anonim şirketler, 13 Ocak 2011 tarih ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 329. maddesine göre “*Sermayesi belirli ve paylara bölünmüş olan, borçlarından dolayı yalnız malvarlığıyla sorumlu bulunan şirket.*” şeklinde tanımlanmaktadır. Anonim şirketler, organizasyon ve şekli olarak profesyonel bir yapıdadır.¹¹¹

Anonim şirketler, sözleşme temeline dayanmaktadır. Bu temel, TTK'da yer verilen esas sözleşme ile gerçekleşmektedir. Esas sözleşmeler anonim ortaklıkları kurmakta, korumakta ve iç işleyişi belirlemektedir.¹¹² Bu yönleriyle esas sözleşmelerin, anonim şirketlerin anayasası olduğu söylenmektedir.¹¹³ TTK'da anonim şirketlere ilişkin yer verilen hükümler kural olarak emredici de olsa, şirketin esas sözleşmesinde çeşitli düzenlemeler öngörülebilmektedir. Fakat sözleşme özerkliği ilkesine dayanarak esas sözleşmeye istenen her hususu eklemek mümkün değildir. TTK'nın ‘emredici hükümler’ başlıklı 340. maddesine göre anonim şirketlerin esas sözleşmesi, ancak Kanun'un açıkça izin vermesi halinde Kanun'da anonim şirketlere dair yer verilen hükümlerden sapabilmektedir. Bu madde ile anonim ortaklıklara adeta çelik bir korse giydirildiği görülmektedir.¹¹⁴

¹¹¹ Tamer Bozkurt, Şirketler Hukuku (10. Bası, Legem 2019) 183.

¹¹² Cem Veziroğlu, ‘Anonim Ortaklıklar Hukukunda Esas Sözleşme Özgürlüğü ve Sınırları’ (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı 2020) 159.

¹¹³ Yahya Berkol Gülgeç, ‘Türk Hukukunda Anonim Şirket Esas Sözleşmesinin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri’ (2019) 77(3) Ankara Barosu Dergisi 39, 56.

¹¹⁴ Oruç Hami Şener, Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı (5. Bası, Seçkin 2022) 309.



Kanun'un 125. maddesine göre anonim şirketler tüzel kişiliğe sahip olup tüzel kişilik olarak organlara sahiptir. Anonim şirketlerin, yönetim kurulu ve genel kurul olmak üzere iki zorunlu organı bulunmaktadır. Bu organların eksikliği durumunda anonim şirketlerin varlığı fesih için bir sebep teşkil edebileceği için, mevcudiyetleri elzemdir. TTK'nın 365. maddesine göre anonim şirketler yönetim kurulu tarafından yönetilmekte ve temsil olunmakta, şirketteki işlerle ilgilenen organ görevinde bulunmaktadır. Türk hukukuna göre yönetim kurulu, şirketin sahibi konumunda değildir; şirketin dışarıya karşı temsilinden ve işlerin yürütülmesinden sorumlu bir organ niteliğini haizdir. Yani bir anonim şirketi hak ve borç sahibi yapmaktadır.¹¹⁵ Bu sebeple uzman ve yetkili kişilerden oluşmalıdır.

Yönetim kurulu, genel kuruldan bağımsız şekilde görevini sürdürmektedir. Aralarında ast üst ilişkisi bulunmamaktadır. Bu ilişki, bir hiyerarşi olmayıp fonksiyon farklılaşması gibidir.¹¹⁶ Her iki organ da devredilemez yetkilere sahiptir.

B. ANONİM ŞİRKETLERDEKİ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ

1. Yönetim Kurulu Üyelerinin Seçilmesi

Yeni TTK'daki düzenlemelere göre anonim şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin pay sahibi olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Anonim şirketlerde yönetim kurulu üyeleri; anonim şirketin pay sahipleri arasından ve/veya pay sahibi olmayan, şirket dışındaki üçüncü kişilerden seçilebilmektedir. TTK'da profesyonel yönetim ve profesyonel yönetim kurulunun benimsendiği görülmektedir.¹¹⁷ Anonim şirketlerde yönetim kurulu, esas sözleşme ile atanabilmekte veya genel kurulun bir kararıyla seçilebilmektedir.¹¹⁸ Esas kural, yönetim kurulu üyelerini genel kurulun seçmesidir.¹¹⁹ Genel kurulun yönetim kurulu üyelerini seçimi, kanun ve sözleşme ile bağlı bir seçimdir. Fakat kooptasyon durumu ve kamu tüzel kişilerinin üye göndermesi de istisnalar arasındadır.

¹¹⁵ Kübra Ercoşkun Şenol, 'Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Toplantıları' (2013) 19(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1693, 1696.

¹¹⁶ Mert Aktan, 'Genel Kurul- Yönetim Kurulu Arasındaki Fonksiyon/Görev Ayrılığının Türk Ticaret Kanunu ve Kurumsal Yönetim Açısından Değerlendirilmesi' (2015) 5(1) Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 245, 251.

¹¹⁷ Soner Altaş, *Anonim Şirketler Hukuku* (3. Bası, Seçkin 2023) 146.

¹¹⁸ Necla Akdağ Güney, *6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu* (1. Bası, Vedat 2012) 8.

¹¹⁹ Bozkurt (n 2) 257.

Yönetim kurulu, bir veya daha fazla kişiden oluşabilmektedir ve bu kişiler gerçek kişi de tüzel kişi de olabilmektedir. 6762 sayılı TTK'nın¹²⁰ yerine gelen ve beraberinde birtakım değişikliklere yol açan 6102 sayılı TTK ile yönetim kuruluna katılabilecekler konusunda da farklılaşmalar olmuştur. Yeni kanunun 359. maddesinin 2. fıkrasına göre artık üye seçilmiş bulunan tüzel kişiler de temsilciye bağlı kalmadan ve ortak olma zorunluluğu bulunmadan yönetim kuruluna üye olabilmektedir. Fıkra göre bir tüzel kişinin yönetim kuruluna üye seçilmesi durumunda; tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenmiş olan tek bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunmaktadır. Toplantılara katılıp tüzel kişi adına oy kullanabilecek gerçek kişi de yalnızca belirlenen gerçek kişi olabilmektedir. Tüzel kişinin temsilcisi, aynı yönetim kurulundaki diğer gerçek kişi üyelerin yapabildiği gibi bilgi edinme, yönetim kurulunun toplantıya çağırılmasını başkandan talep etme gibi işlemleri yapabilmektedir.¹²¹ Yönetim kurulu üyesi tüzel kişi, belirtilen gerçek kişide somutlaşmaktadır.¹²²

2. Üyelik Şartları

Şirket yönetim kuruluna üyelik için birtakım şartlar gerekmektedir. Bunlardan biri, tam ehliyetli olma şartıdır. Kanun'un 359. maddesinin 3. fıkrasına göre hem yönetim kurulundaki gerçek kişilerin hem de yönetim kurulundaki tüzel kişiler adına tescil edilmiş gerçek kişilerin tam ehliyetli olması gerekmektedir. Bu şart, hem yönetim kurulundaki gerçek kişi üyeler için hem de tüzel kişi olup temsilcisi bulunan gerçek kişiler için aranmaktadır. Yönetim kurulunun görevlerinin ciddi niteliği ve şirketin devamlılığı için hayati oluşu, bu şartı gerekli kılmaktadır.

Ergin olmayan küçük ve kısıtlıların anonim şirketlerin yönetim kuruluna üye olup olmayacağına dair açık bir hüküm TTK'da yer almamaktadır. TTK ve 22 Kasım 2011 tarih ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK)'nin birlikte yorumlanması gerekmektedir. TTK'nın 337. maddesinin ilk fıkrasına göre pay taahhüt edip esas sözleşmeyi imzalayan kişiler kurucu olabilmektedir. TMK'nın 14. maddesi gereği küçük ve kısıtlı kişiler, fiil ehliyetine sahip değildir. Kurucunun tam ehliyetli olması gerektiği için küçük ve kısıtlılar ancak veli veya vasileri aracılığıyla anonim şirketlerin kurucu ortağı olabilmektedir.¹²³ Fakat yönetim kurulu üyesi olabilmeleri, TTK'nın 359. maddesi ile engellenmiştir.

¹²⁰ Türk Ticaret Kanunu (mülga), Kanun Numarası: 6762, Kabul Tarihi: 29.06.1956, RG 09.07.1956/9353.

¹²¹ Akdağ Güney (n 9) 28.

¹²² Şener (n 5) 358–359.

¹²³ ibid 352.



Özel kanun ve esas sözleşmede belirtilen niteliklere sahip olunması şartı aranırken bir diğer şart ise görevi sona erdiren nedenlerin bulunmamasıdır. Ayrıca seçilme engeli bulunmaması da istenen şartlar arasındadır.

Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Bakanlık Temsilcileri Hakkında Yönetmelik'in¹²⁴ 30. maddesinin 2. fıkrasında yönetim kurulu üyesi seçilme şartlarına TTK'ya göre daha ayrıntılı yer verilmiştir.¹²⁵ Buna göre yönetim kurulu üyelerinin tam ehliyetli, devlet memuru olmayan, iflasına karar verilmemiş kişiler olması gerekmekte ve istenen zorunlu şartları taşıması zorunlu tutulmaktadır.

C. ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULUNUN GÖREVLERİ

Kanun'un 374. maddesine göre anonim şirketlerin yönetim kurulu ve kendisine bırakılan şirketin işletme konusunun gerçekleştirilmesi adına gereken iş ve işlemlere dair karar almaya yetkilidir. Kanun'da ardından yönetim kurulunun devredilemez görev ve yetkileri sıralanmıştır.¹²⁶

Yönetim kurulu bir organ niteliğinde olduğu için görevlerini yerine getirmesi ve yönetim yetkilerini kullanması kurulca yerine getirilmektedir.¹²⁷ Kurul, bu işlemleri toplantılar üzerinden yapmaktadır. Her üye toplantılara katılmak, oy kullanmak, görüş beyan etmek sorumluluğuna sahiptir ve çekimser oy kullanılamamaktadır. TTK'nın 390. maddesine göre yönetim kurullarının toplantılarına temsilci gönderilmemekte, temsilen veya vekaleten oy kullanma gibi bir hak bulunmamaktadır. Genel kurul toplantılarından farklı olarak bu işlemin bizzat yapılması gerekir. Çünkü yönetim kurulu üyelerinin toplantılara katılması haktır ve bundan ziyade bir gerektir. Ayrıca Kanunun 390. maddesinin 2. fıkrasına göre, yönetim kurulu üyelerinin

¹²⁴ Anonim Şirketlerin Genel Kurul Toplantılarının Usul ve Esasları ile Bu Toplantılarda Bulunacak Bakanlık Temsilcileri Hakkında Yönetmelik, RG 28.11.2012/28481.

¹²⁵ Altaş (n 8) 150.

¹²⁶ "Madde 375- (1) Yönetim kurulunun devredilemez ve vazgeçilemez görev ve yetkileri şunlardır: a) Şirketin üst düzeyde yönetimi ve bunlarla ilgili talimatların verilmesi. b) Şirket yönetim teşkilatının belirlenmesi. c) Muhasebe, finans denetimi ve şirketin yönetiminin gerektirdiği ölçüde, finansal planlama için gerekli düzenin kurulması. d) (Değişik: 23/5/2024-7511/14 md.) Şube müdürleri hariç olmak üzere müdürlerin ve aynı işleve sahip kişilerin atanmaları ve görevden alınmaları. e) Yönetimle görevli kişilerin, özellikle kanunlara, esas sözleşmeye, iç yönergelere ve yönetim kurulunun yazılı talimatlarına uygun hareket edip etmediklerinin üst gözetimi. f) Pay, yönetim kurulu karar ve genel kurul toplantı ve müzakere defterlerinin tutulması, yıllık faaliyet raporunun ve kurumsal yönetim açıklamasının düzenlenmesi ve genel kurula sunulması, genel kurul toplantılarının hazırlanması ve genel kurul kararlarının yürütülmesi. g) Borca batıklık durumunun varlığında mahkemeye bildirimde bulunulması."

¹²⁷ Levent Uysal, '6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Kapsamında Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu ve Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu -I' (2009) 21(80) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 315, 323.

seçilmesinin ardından yerlerine toplantılara başkası katılıp oy kullanamayacaktır çünkü vekaleten oy kullanımı kanun koyucu tarafından sakıncalı bulunmuştur.¹²⁸ Bunun nedeni ise bu görevi bir başkasının genel kurula, alacaklılar ve pay sahiplerine veremeyecek olmasıdır.¹²⁹

Tüzel kişiler de oy kullanırken, bir gerçek kişi ile iradesini ortaya koyacaktır. TTK'nın 359. maddesinin 2. fıkrası: *“Bir tüzel kişi yönetim kuruluna üye seçildiği takdirde, tüzel kişiyle birlikte, tüzel kişi adına, tüzel kişi tarafından belirlenen, sadece bir gerçek kişi de tescil ve ilan olunur; ayrıca, tescil ve ilanın yapılmış olduğu, şirketin internet sitesinde hemen açıklanır. Tüzel kişi adına sadece, bu tescil edilmiş kişi toplantılara katılıp oy kullanabilir.”* hükümlerine yer vermektedir. Tüzel kişinin temsilinin her toplantıda tek kişi eliyle yapılması, toplantıdan toplantıya birbirinden farklı gerçek kişileri gönderip kurul düzen ve çalışma sistemini sekteye uğratmasına engel olmak amacıyla bu düzenleme yapılmıştır.¹³⁰ Tüzel kişiler, kendilerini temsil ederken yanlış yönde kararlar verip şirketin menfaatine ters düşen sonuçlara yol açan kararlar vermiş ve dolayısıyla kendisini bir sorumluluğa sokmuş olan temsilcisine,¹³¹ genel hükümlere ve aralarında mevcut bulunan iç ilişkiye giderek rücuda bulunabilmektedir.¹³²

D. ANONİM ŞİRKETLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN SORUMLULUĞU

Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu TTK'nın 553. maddesinde açıklanmaktadır. Maddenin ilk fıkrasına göre yönetim kurulu üyelerinin kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kendi kusurları ile ihlal etmeleri durumunda bu kişiler, zarardan sorumlu tutulacaklardır. Sorumlulukları şirkete ve pay sahiplerine olduğu gibi, şirket alacaklılarına karşı da olmaktadır. Üyenin ortak veya üçüncü bir kişi olmasının sorumlulukları açısından bir önemi bulunmamaktadır.¹³³ Yönetim kurulu üyelerinin sorumlu tutulabilmesi için kusurlu ve hukuka aykırı bir davranışla zarar yol açmaları ve illiyet bağının bulunması gerekmektedir.¹³⁴

¹²⁸ Şener (n 5) 353.

¹²⁹ Ender Dedeoğlu ve Oğuzhan Sapan, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu ve Sorumluluğu (Ankara Barosu Başkanlığı 2013) 24.

¹³⁰ Cafer Eminoğlu ve Fatma Betül Çakır, ‘Anonim Ortaklıklarda Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyesi Seçilmesi ve Kamu Tüzel Kişilerinin Yönetim Kuruluna Temsilci Ataması’ (2014) 18(3) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 277, 281.

¹³¹ İlyas Çeliktas, ‘Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Nitelikleri Konusunda Karşılaşılabilecek Sorunlar’ (2012) 18(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 601, 604.

¹³² Eminoğlu ve Çakır (n 21) 287.

¹³³ Şener (n 5) 421.

¹³⁴ ibid.



Anılan maddeye göre yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Kusur için kasıtlı bir davranış şart olmamakta, hafif kusurlu bir eylem dahi yeterli olmaktadır.¹³⁵ Sorumluluklarının akdi bir temele dayanması nedeniyle, kusurlu olmadıklarını genel hükümlere göre kendileri ispatlayacaklardır.¹³⁶

Anonim şirketlerin yönetim kurullarının birden çok üyeden oluşması durumunda, TTK'nın 557. maddesinde yer alan farklılaştırılmış teselsül ilkesi gündeme gelecektir. Maddeye göre birden çok kişinin aynı zararı tazminle yükümlü olmaları durumunda, kişiler kendi kusuruna ve durumun gerektirdiklerine göre, söz konusu zararın şahsen kendisine yükletilebildiği ölçüde, bu zarardan diğerleriyle birlikte müteselsilen sorumlu olmaktadır.

II. YAPAY ZEKÂ

A. YAPAY ZEKÂNIN ORTAYA ÇIKIŞI VE AMACI

Yapay zekâya dair çalışmaların ilk olarak 1950'lerde Alan Turing ile başladığı söylenebilir. Turing, "*Makineler düşünebilir mi?*" şeklinde bir soru öne sürerek gerek bilgisayarlar açısından gerek veri ve analiz gerek karmaşık problemlerin çözümü yönünden birçok önemli ilerlemeye vesile olmuştur.¹³⁷ '*Turing Testi*' adı verilen bir oyunla sorduğu soruyu irdelemiş ve makinelerin insanı alt edip edemeyeceğinden ziyade düşünebilme kabiliyetleri olup olmadığını bulmayı amaçlamıştır.¹³⁸

Günümüz teknolojisinin geldiği noktada Turing'in ardından bu alanda birçok çalışma yapılmış ve yapay zekâ günümüzdeki modern halini almıştır. Deneyim ve tecrübeleri, mevcut bilgilerle öğrenme yetkinliğini kazanabilmesi ve ardından kendi oluşturduğu bilgilerle durum ve olgulara dair değerlendirmede bulunup ona göre bir karar vermesi, yapay zekânın varlık amacı olmuştur.¹³⁹

¹³⁵ ibid 422.

¹³⁶ ibid.

¹³⁷ Prashant Singh, 'Corporate Boards and Decision Making: Impact of Artificial Intelligence (AI)' (*Metalegal Advocates*, 2024) <<https://www.metalegal.in/post/corporate-boards-and-decision-making-impact-of-artificial-intelligence>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

¹³⁸ Osman Gazi Güçlütürk, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı* (1. Bası, On İki Levha 2022) 27.

¹³⁹ Gökhan Erdoğan, 'Yapay Zekâ ve Hukukuna Genel Bir Bakış' (2021) 66 Adalet Dergisi 117, 125.

B. YAPAY ZEKÂNIN TANIMI VE TÜRLERİ

1. Tanımı

Teknolojinin hayatımıza girmesi, birçok alanda devrim niteliğinde değişimler meydana getirmiştir ve teknoloji, gündelik hayatın pek çok kısmında varlığını sürdürmektedir. Öyle ki, artık teknolojisiz bir hayat düşünülemez. Günümüzde çok tartışılan bir teknoloji olan ve ‘*Artificial Intelligence*’ olarak literatürde yerini alan yapay zekâ da günlük yaşantımızda önemli bir yer kaplamaktadır.

Yapay zekâ kompleks ve evrensel bir yapıya sahip olup tanımlaması güç bir sistemdir. Farklı açılardan yorumlanabilmesi, çeşitli kavramsal vurgulardan oluşması ve hayatı farklı yönlerden etkilemesi gibi sebeplerle değişik şekillerde tarifi mümkünse de evrensel bir tanımı bulunmamaktadır. Çünkü teknoloji ve zaman etkisiyle tanımı değişkenlik gösterebilmekte ve disiplinden disipline yorumlanması farklı olabilmektedir. Türk Dil Kurumu’na göre, “*İnsanın düşünme, akıl yürütme, öğrenme, kavramları ve nesneleri zihinde canlandırabilme, objektif gerçekleri algılama, yargılama, sonuç çıkarma, bedeni kontrol edebilme, duyguları doğru algılayabilme, değerlendirebilme, icat edebilme vb. yeteneklerinin ve becerilerinin tamamı; an- lak, dirayet, feraset*”¹⁴⁰ şeklinde tanımlanan zekâ, insan eliyle üretildiğinde sonuç ne olmuştur?

Belirtilen tanımda geçen her unsurun yapay zekâda bulunması günümüz teknolojisinde henüz mümkün değildir. Yapay zekâ, insanı rol model olarak işlem yapan bir sistemse de insanın düşünme, öğrenme gibi yapılarını örnek alırken sezgisel ve duygusal durumlardan muafır. İnsanların yerine getirebileceği işleri onlarla aynı seviyede ya da daha da iyi şekilde yerine getirebilen¹⁴¹ sistemler olan yapay zekâlar, problemlerin çözümünü algoritmaları aracılığıyla yapmaktadır.¹⁴² Algoritmalar yazılımcılar tarafından yazılan bir insan ürünüdür ve programlama dilinde belirli sınırlar ve çizgilerde ilerlenmesi beklenen yol olarak tanımlanabilmektedir. Özetle yapay zekâ, insanların meydana getirdiği ve karşılaştığı durumlar durumları algılaması sonucu bunları nitelendirme, analiz etme, karar verme ve uygulama niteliğini haiz teknolojik bir sistemdir.¹⁴³

¹⁴⁰ ‘Zekâ’ (Türk Dil Kurumu) <<https://sozluk.gov.tr/?ara=zeka>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

¹⁴¹ Enes Yazar, ‘Uluslararası Hukukta Yapay Zekâ Teknolojisi’ (2023) 6(2) Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi 537, 540.

¹⁴² Erdoğan (n 30) 124.

¹⁴³ Erman Benli ve Gayenur Şenel, ‘Yapay Zekâ ve Haksız Fiil Hukuku’ (2020) 2(2) Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 296, 299; Zafer Zeytin ve Eray Gençay, ‘Hukuk ve Yapay Zekâ: E-Kişî, Mali Sorumluluk ve Bir Hukuk Uygulaması’ (2019) 1(1) Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 39, 42.



Yapay zekâ kavramının doğuşu 1956 yılında gerçekleştirilen Dartmouth Konferansı'nda olmuştur.¹⁴⁴ Burada yapay zekâ, kişilerin öğrenme ve zekâ süreçlerinin makinelerce taklit edilmesi şeklinde tanımlanmıştır.¹⁴⁵ Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD)'nin tanımına göre yapay zekâ, kendisine verilen verileri anlayabilen, tavsiye verebilen ve çeşitli kararlar alabilen makine temelli sistemdir.¹⁴⁶ Avrupa Birliği Yapay Zekâ Yasası (ABYZY)'nin¹⁴⁷ 3. maddesinde yapay zekâ sistemlerinin, çeşitli otonomi düzeylerinde özerk şekilde çalışan, uyarlanabilirlik gösterebilen, aldığı verileri kullanarak tahmin, öneri, karar gibi çıktıları üretebilen makine tabanlı sistemler olarak tanımlandığı görülmektedir. Her iki tanıma göre yapay zekâ bir nesne olarak kabul görmektedir.

2. Yapay Zekâ Türleri

a. Genel Olarak

Hayatımızın bu denli içinde olan yapay zekâ, hukuk bağlamında belirsiz bir konuma sahiptir. Yapay zekâ sistemlerinin hayatımıza girmesiyle, toplumsal ve hukuki ilişkiler daha karmaşık hale gelmiştir. Olası bir olumsuz durumda hukukun yapay zekâyâ nasıl uygulanacağı, nasıl bir yol izleneceği doldurulması gereken bir boşluktur ve belirsizliklere neden olmaktadır. Bu nedenle yapay zekânın hukuki statüsüne dair doktrinde tartışmalar başlamış ve regülasyon ihtiyacı baş göstermiştir.

Akıllara gelecek ilk soru, yapay zekânın hukuki bir kişiliği olmalı mıdır ve eğer olacaksa ne bağlamda değerlendirileceğidir. Bunun için öncelikle, yapay zekânın hangi seviyede olduğunun tespiti yapılmalıdır. Yapay zekâ sistemleri çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Örneğin fonksiyonlarına göre ayırma tabi tutulabildikleri gibi, risk seviyelerine veya çalışma şekillerine göre de farklılaşabilmektedirler.

Doktrinde esasen bilinç temelli ayırım kabul görmektedir.¹⁴⁸ Bu ayırma göre yapay zekâ sistemleri dar yapay zekâ, genel yapay zekâ ve süper yapay zekâ olarak temelde üçe ayrılarak incelenmektedir.

¹⁴⁴ Serkan Seyhan, Yapay Zekâ Teknolojileri Kapsamında İdarenin Sorumluluğu (1. Bası, Oniki Levha 2023) 11.

¹⁴⁵ ibid 12.

¹⁴⁶ MGC LEGAL, 'OECD (İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı) Yapay Zekâ Tanımını Güncelledi' <<https://www.mgc.com.tr/oecd-yapay-zeka-tanimini-guncelledi/>> Erişim Tarihi 3 Şubat 2025.

¹⁴⁷ Council Directive 85/374/EEC of 25 July 1985 on the approximation of the laws, regulations and administrative provisions of the Member States concerning liability for defective products, OJ L 210, 7.8.1985.

¹⁴⁸ Seyhan (n 35) 70.

b. Dar Yapay Zekâ (Narrow AI/ Weak AI)

Günümüzde en yaygın yapay zekâ türü olan dar yapay zekâ, yalnızca belirli görevlere odaklanabilme yeteneğini haizdir. Bu yapay zekâ türü, sadece bir konuda uzmanlaşmışsa da insana özgü birçok kabiliyetten uzaktır.¹⁴⁹ Sınırlı bir çalışma alanında, programlandığı kadarıyla düşünebilmektedir. Bu tür için savunulan, sanki zekiymişçesine birtakım eylemleri meydana getirebileceğidir.¹⁵⁰ Yani tek bir görevi tamamlayabilirken birden çok görevi yerine getirememektedir. Buna, Google Asistan ve Siri örnek verilebilir.¹⁵¹ Google Translate, Netflix, Spotify gibi platformların kullanıcı tercihlerine göre önerilerinde de dar yapay zekâdan yararlanılmaktadır.

Tekrarlayan görevlerden kurtulmayı sağlamakta, daha hızlı karar almayı kolaylaştırırken tek bir alandaki uzmanlığı nedeniyle söz konusu işi insanlardan daha iyi gerçekleştirmektedir. Fakat dar yapay zekânın güvenlik ihtiyacı, önyargıya yatkınlığı, sınırlı bir kapasiteye sahip olması ve insan zekâsının eksikliği, mevcut verilere bağımlılık gibi olumsuz yanları, daha gelişmiş yapay zekâlara ihtiyaç duyulmasına yol açmıştır.

Sınırlı otonomi ve hafızaya sahip olan bu yapay zekâ türü, pozitif hukuk nezdinde eşya statüsündedir. Çünkü sorumluluk bakımından diğer cansız varlıklardan farklı özellikler taşımaktadır.¹⁵² Her ne kadar karmaşık ve zor görevleri yerine getirebilme kabiliyetine sahip de olsa dar yapay zekânın eylemleri, felsefi açıdan bir davranış değildir.¹⁵³ Dar yapay zekâlı sistemlerin bir zarara yol açması durumunda, sorumluluğun süjesi yapay zekânın kendisi olmayacaktır. Yapay zekâyı üreten, programlayan, piyasaya süren, işleten, kullanan kişilerin sorumluluğu değerlendirilecektir.¹⁵⁴

c. Genel Yapay Zekâ (Artificial General Intelligence)

Bir diğeri ise yapay genel zekâdır. Dar yapay zekâyı kıyasla gelişmiş bir yapıyı haizdir ve insanlar ile daha benzer özellikler taşımaktadır. Kendi kendine düşünebilmekte ve insan

¹⁴⁹ Seda Kara Kılıçarslan, 'Yapay Zekanın Hukuki Statüsü ve Hukuki Kişiliği Üzerine Tartışmalar' (2019) 2 Yıl-dırım Beyazıt Hukuk Dergisi 363, 366.

¹⁵⁰ Aslıhan Ünal ve İzzet Kılınç, 'Yapay Zekâ İşletme Yönetimi İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme' 6(1) Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi 51, 62.

¹⁵¹ Mustafa Mert Tunalı, 'Dar ve Genel Yapay Zekâ Farkları' (2022) <<https://medium.com/t%C3%BCrkiye/dar-ve-genel-yapay-zek%C3%A2-farklar%C4%B1-625c8039fb7f>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

¹⁵² Erdoğan (n 30) 220.

¹⁵³ Emin Seyyid Küçük, 'Yapay Zekâ Varlıklarının Hukuki Statüsü Üzerine Disiplinler Arası Bir Muhakeme' (2024) 6(1) Bilişim Hukuku Dergisi 198, 231.

¹⁵⁴ Erdem Doğan, Yapay Zekanın Hukuki Statüsü ve Sorumluluğu (1. Bası, Seçkin 2022) 220.



yardımları olmadan problemleri çözebilmektedir. Karmaşık fikirleri kavrayabilen, soyut düşünebilen, farklı durumlarda yeni stratejiler geliştirebilen bir yapay zekâ türüdür.¹⁵⁵

Henüz tam anlamıyla net bir yapay genel zekâ örneği görülememektedir.¹⁵⁶ Dar yapay zekâdan genel yapay zekâyâ geçiş için mevcut çalışmalar sürdürülmektedir.¹⁵⁷ Yaygınlaşmakta olan görüşe göre güçlü yapay zekâ sınıfında bulunan yapay zekâyâ hukuki bir kişilik tanınmalı, hak ve sorumluluklar verilmelidir.¹⁵⁸

d. Süper Yapay Zekâ

Henüz örneği bulunmayan bu yapay zekâ türünün insan zekâsının oldukça üstünde bir kapasiteye sahip olacağı düşünülmektedir. Mevcut yapay zekânın derin öğrenme yöntemiyle geliştirileceği ve insanlık için tehdit oluşturabileceği öngörülen düzeyidir.¹⁵⁹ Süper yapay zekâyâ sahip sistemler; insanların analitik, duygusal ve sosyal zekâsını taklit edebilecek, öz benliğinin farkına varabilecek ve insanların düşüncelerini tahmin edebilecek kadar gelişmiş olacaktır.¹⁶⁰

C. YAPAY ZEKÂNIN KİŞİLİĞİ ÜZERİNE TARTIŞMALAR

1. Genel Olarak

Türk hukukuna göre kişilik, gerçek ve tüzel kişilik olarak ikiye ayrılmaktadır. TMK'nın 8. maddesinde *"Her insanın hak ehliyeti vardır. Buna göre bütün insanlar, hukuk düzeninin sınırları içinde, haklara ve borçlara ehil olmada eşittirler."* hükmü ile kişilik tanımlanmıştır. Hak ehliyeti ve kişilik, birbiriyle birebir ilişkili kavramlardır ve bir kişinin hak ehliyeti olması için zekâyâ sahip olma zorunluluğu bulunmamaktadır.¹⁶¹ Tüzel kişilerin hak ehliyeti ise TMK'nın 48. maddesinde *"Tüzel kişiler, cins, yaş, hısımlık gibi yaradılış gereği insana özgü niteliklere bağlı olanlar dışındaki bütün haklara ve borçlara ehildirler."* şeklinde yer almaktadır.

¹⁵⁵ Gizem Özkan Şahin ve Çağatay Şahin, 'Yapay Zekalı Varlıklara Elektronik Kişilik Modeli Tanınmasına İlişkin Eurobotics Raporu ve Fikri Mülkiyet Sorunu Bağlamında Meseleye Yaklaşım' (2022) 13(1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 110, 113.

¹⁵⁶ 'What Is Strong AI? | IBM' (IBM, 2021) <<https://www.ibm.com/think/topics/strong-ai>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

¹⁵⁷ Tunalı (n 42).

¹⁵⁸ Kara Kılıçarslan (n 40) 369.

¹⁵⁹ Özkan Şahin ve Şahin (n 46) 113.

¹⁶⁰ Seyhan (n 35) 76.

¹⁶¹ Özkan Şahin ve Şahin (n 46) 116.

Yapay zekânın bu iki tanıma da uymadığı açıktır. Dünya genelinde yapay zekâ ve kişilik konuları gündemde olan bir tartışma olup kimi görüşler yapay zekâyâ kişilik verilmemesi kanaatindedir. Kimi görüşler ise problemlerin çözümü için en doğrusunun yapay zekâyâ kişilik tanınması olduğunu savunmaktadır. Bu tartışmalara, alt başlıklarda detaylı olarak yer verilmiştir.

2. Yapay Zekâyâ Kişilik Tanınmasını Reddeden Görüşler

a. Genel Olarak

Bu görüşler; kişilik statüsünü insana özgü ve doğuştan kazanıldığını kabul edip kişilerin bu statü üzerinde tasarruf etme hakkının olmadığı görüşündedir.¹⁶² Genel gerekçesi, insanın diğer tüm varlıklardan üstün ve egemen konumda olduğunu ve bu nedenle insan harici varlıklara kişilik hakkı tanınamayacağını düşünmeleridir. Kişilik için hak ve borçlara ehil olunabilmesi gereklidir. Bu görüşü savunanlara göre yapay zekâyâ kişilik tanınması mecburi değildir; çünkü kişilik statüsü olmadan da yapay zekânın işlevlerini yerine getirmesi zaten mümkündür.¹⁶³ Yapay zekânın henüz kişilik tanınabilecek kadar gelişmiş olmadığı argümanlarını savunmaktadırlar.¹⁶⁴

b. Eşya Olduğu Görüşü

Henüz yapay zekâyâ bir kişilik tanınmış değildir. Bu sebeple yapay zekânın mevcut durumuna bakıldığında, eşya olarak kabul edilmesi gerektiğine dair doktrinde görüşler mevcuttur. Bu görüşlere göre yapay zekâ belirli bir otonomiye sahip olsa dahi bir hakkın süjesi değil, yalnızca objesi konumunda olabileceği için onlara eşya statüsü dışında bir başka statü verilmesine gerek yoktur.¹⁶⁵ Eşya hukuku esas alınarak değerlendirmelere tabi tutulması yeterlidir.

Bu görüşlere göre yapay zekânın eşya olarak kabulünün sonucunda, yapay zekâlı sistemlerin gerçek ve tüzel kişilerin mülkiyetinde yer alması gerekmektedir.¹⁶⁶ Yapay zekânın sorumluluğu hususunda, bizzat yapay zekâyâ gidilemeyecektir. Sahibinin, programlayan kişinin veya üreticisinin sorumluluğu söz konusu olacaktır.¹⁶⁷ Çünkü yapay zekânın eylemlerinden

¹⁶² Küçük (n 44) 226.

¹⁶³ Doğan (n 45) 174.

¹⁶⁴ ibid.

¹⁶⁵ Selin Sadi, ‘Yapay Zeka Sistemlerinin Hukuki Kişiliği’ (İstanbul Okan Üniversitesi, 2022) <<https://okan.edu.tr/hukuk/sayfa/8088/yapay-zeka-sistemlerinin-hukuki-kisiligi/>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

¹⁶⁶ Başak Bak, ‘Medeni Hukuk Açısından Yapay Zekânın Hukuki Statüsü ve Yapay Zekâ Kullanımından Doğan Hukuki Sorumluluk’ (2018) 35 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 211, 217.

¹⁶⁷ Salih Karadeniz, ‘Yapay Zekânın Anonim Şirket Yönetim Kuruluna Üyeliği ve Üyelikten Doğan Sorumluluğunun Değerlendirilmesi’ (2023) 54 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 255, 266.



doğan zararların giderilmesi için kendisine hukuki bir statü tanınması zorunlu değildir. Meydana gelebilecek muhtemel zararların, sigorta ve teminat benzeri uygulamalarla giderilebileceği düşünülmektedir.¹⁶⁸

Fakat eşya olduğuna dair bu kabul, sorunları çözmek için yeterince elverişli bulunmamakta ve sıklıkla eleştirilmektedir. Yapay zekâların basit birer makine olmayışı nedeniyle sorumluluk açısından eksik kaldığı düşünülmektedir. Mevcut yapay zekâlar dahi birtakım iş ve görevleri insanlara nazaran daha başarılı şekilde gerçekleştirebilmekte iken gelecekte yapay zekânın daha da gelişmesi ve tamamen kendi kendine kararlar alabilmesi söz konusu olduğunda, eşya olduğu varsayımı oldukça büyük problemlere yol açabilecektir. Bu denli gelişmiş bir eşyanın, sahibine bağlı olmasını beklemek doğru görülmemektedir.¹⁶⁹ Sonuç olarak, geliştirilen otonom bir yapay zekânın hareketlerinin hepsinin öngörülmesi ve bu hareketlerden doğan sorumlulukların geliştiricisine ait olması beklenilmemelidir.¹⁷⁰

c. Kölelik Görüşü

Kölelik, eşya statüsünün bir alt dalı gibidir. Bu görüşü savunanlar yapay zekâyâ bir kişilik verilmesini reddetmektedir ve Roma Hukukunda mevcut bulunmuş köleliğin günümüz teknolojisine uyarlanmış halini tartışmaktadırlar.¹⁷¹ Yapay zekâ bir insan ürünüdür ve mülkiyet hakkı da insanlardadır. Bu nedenle bu görüşü savunanlar, yapay zekâların statüsünün bu şekilde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedirler.

Kölelik statüsünün kabulü ihtimalinde yapay zekânın gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun asla bir insan olamayacağı nedeniyle, bu sistemleri kontrol etme ve eşya statüsünde tutma adına elverişli olacağı savunulmaktadır.¹⁷² Kölelik sisteminde kölenin, gerçekleştirdiği hukuki işlemlerden bazılarını efendisi adına yaptığı için, bunun yapay zekâyâ da uyarlanabileceğini savunmaktadırlar. Bu şekilde, eşya statüsünde olmasından farklı tutulacak ve hareket alanları sınırlandırılabilir.¹⁷³

Fakat bu görüş ahlaki ve hukuki problemlere oldukça açık bir görüş olması sebebiyle gerçeklik kazanabilecek gibi görünmemektedir. Nitekim günümüz modern hukuk sistemlerinde

¹⁶⁸ Alkan Altaş, 'Yapay Zekânın Şirket Yönetiminde Yer Almasının Değerlendirilmesi' (2023) 31(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1357, 1370.

¹⁶⁹ Ahmet Said Ber, 'Yapay Zekânın Hukuki Statüsü ve Kişilik Hakkı Kapsamında Değerlendirilmesi' (2022) 6(1) Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi 57, 70.

¹⁷⁰ ibid 70–71.

¹⁷¹ ibid 71.

¹⁷² Bak (n 57) 71.

¹⁷³ Özkan Şahin ve Şahin (n 46) 118.

kölelik yer almamaktadır ve zaten bu görüşün kabulü, eşya olduğunun savunulmasına dair eleştirileri de bertaraf edememektedir. Doktrinde yapay zekâyı köle statüsüne koymanın eşya olarak kabulü fikrini ancak daha politik şekilde problemlili bir dille tekrar etmekten öteye geçememektedir.¹⁷⁴

3. Yapay Zekânın Kişiliğini Kabul Eden Görüşler

a. Genel Olarak

Yapay zekâyâ sahip sistemlere hukuki kişilik tanınmasının gerektiğini düşünenler doktrinde mevcuttur. Yapay zekânın sıradan bir eşya olmadığını, gelişmiş ve karmaşık niteliklere sahip olduğunu savunmaktadırlar.¹⁷⁵ Onlara göre eşya, kölelik gibi görüşler yeterli değildir ve ayrı bir düzenlemeye ihtiyaç vardır.

b. Tüzel Kişilik Görüşü

Türk Medeni Kanunu'na göre kişilik gerçek ve tüzel kişilik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gerçek kişiler dışında kendisine kişilik tanınan varlıklar, tüzel kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. TMK'nın 47. maddesinde yer alan *"Başlıbaşına bir varlığı olmak üzere örgütlenmiş kişi toplulukları ve belli bir amaca özgülenmiş olan bağımsız mal toplulukları, kendileri ile ilgili özel hükümler uyarınca tüzel kişilik kazanırlar."* hükmü, tüzel kişiliğin kazanılmasını açıklamaktadır.

Yapay zekâlara mevcut hukuk sistemlerindeki gerçek kişiliğin verilemeyeceği düşüncesi, tüzel kişilik verilebilir mi tartışmalarına da yol açmıştır. Çünkü bu şekilde onları mevcut sisteme uyarlamak, hak ve borç sahibi yapabilmekle sonuçlanabilecektir. Şöyle ki, insan veya alelade bir eşya statüsünü kabul etmeyen bu görüşe göre; insan harici varlıklara tüzel kişilerde olduğu gibi bir kişilik tanınabiliyor ise, belirli otonomi seviyesine sahip yapay zekâlara da tüzel kişilik tanınabilmelidir.¹⁷⁶ Böylelikle, tüzel kişiliğe sahip olmalarının ardından yapay zekâlar da tıpkı şirketlerde olduğu gibi hak ve borçlara ehil kılınabilecektir.

Doktrinde bu görüşü destekleyenler, yapay zekânın bir kişi olarak kabul edilmesi gerektiğini ve bu kişiliğin ancak tüzel kişilik olabileceğini savunmaktadırlar.¹⁷⁷ Tüzel kişilik

¹⁷⁴ Bak (n 57) 219.

¹⁷⁵ Seyhan (n 35) 88.

¹⁷⁶ Altaş (n 59) 1370.

¹⁷⁷ Bak (n 57) 219.



görüşünün yapay zekâ sistemlerinin sahip olduğu bilişsel özellikler ile zekâ kapasitesinden kaynaklanan potansiyel ile uyuştüğunu savunmaktadırlar.¹⁷⁸

Bu görüşü destekleyenler, yapay zekâ ile onu yaratan veya yöneten kişi arasında dernek ve dernek yönetim kuruluna benzer bir hukuki ilişkinin bulunduğunu, bu nedenle yapay zekâyâ tüzel kişilik verilmesi gerektiğini düşünmektedir.¹⁷⁹ Fakat derneklerde ortaç amaç unsurunun bulunması şartı aranırken yapay zekâ sistemleri ile yöneticisi arasında ortak bir amacın varlığı her zaman bulunmayabileceği yönünden eleştirilmektedir.¹⁸⁰ Diğer bir yandan bu görüş, tüzel kişiliğin yapay zekâyâ uygulanabilirliği açısından da eleştirilmektedir.¹⁸¹ Çünkü tüzel kişiliğe sahip olmak, yalnızca borçlardan sorumlu olmak demek değildir. Tüzel kişilerin hak ve fiil ehliyeti bulunmaktadır. Dava açabilmekte, sözleşme yapabilmekte veya mal sahibi olma gibi çeşitli haklar da edinebilmektelerdir.¹⁸² Bu hakların yapay zekâyâ uyarlanması bir problem oluşturabilecektir.

Bir diğer eleştirilen nokta ise, tüzel kişilerin organlarının yapay zekâlar için adapte edilebileceği yönündedir.¹⁸³ Ayrıca tüzel kişilerin temsili düşünüldüğünde, yapay zekâyâ sahip sistemlerin temsili kimin gerçekleştireceği tartışılan bir başka problemidir.¹⁸⁴ 20 Ekim 2020 tarihli Yapay Zekânın Hukuki Sorumluluk Usulü ile ilgili Avrupa Parlamentosu Kararı'nda yapay zekâyâ tüzel kişilik verilmesine bir gerek olmadığı yazmaktadır; çünkü karara göre alakalı kişiler sorumlu kılınarak bu engelin aşılması mümkündür.¹⁸⁵

c. Elektronik Kişilik Görüşü

Avrupa Parlamentosu Hukuk İşleri Komisyonu, 27 Ocak 2017 tarihli Robotik Tavsiye Raporu'nu yayımlamıştır ve burada yapay zekâlar için elektronik kişilik verilmesi tavsiyesinde bulunmuştur.¹⁸⁶ Bu görüş, yeni bir kişilik türünü ortaya koymuştur. Çünkü adı geçen rapor, yapay zekâlara ilk kez kişilik verilmesi önerisini içeren resmî belge olarak kabul görmektedir.¹⁸⁷ Raporda, yapay zekâlı sistemlere özgü bir hukuki statü oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Bu kişilik modeline göre belirli bir gelişmişlik düzeyine sahip olan yapay zekâlı

¹⁷⁸ ibid.

¹⁷⁹ Sadi (n 56).

¹⁸⁰ Ber (n 60) 73.

¹⁸¹ Sadi (n 56).

¹⁸² ibid.

¹⁸³ Ber (n 60) 73.

¹⁸⁴ ibid.

¹⁸⁵ Sadi, (n 56).

¹⁸⁶ Benli ve Şenel (n 34) 309.

¹⁸⁷ Kara Kılıçarslan (n 40) 380.

sistemlere, gerçek kişilere tanınan hak ve yükümlülükler kadar olmasa da asgari seviyede bir hukuki statü tanınmalıdır.¹⁸⁸

Bu modelin temelinde tüzel kişilik modeli yatmaktadır.¹⁸⁹ Yapay zekâlı sistemler, tüzel kişilerdeki gibi sicile kaydolacaklardır. Ayrıca sermaye, zorunlu sigorta sistemi gibi unsurlarda da tüzel kişilerle benzerlik göstereceklerdir.¹⁹⁰ Hak ve fiil ehliyetleri gereği sorumlulukları da olabilecektir.

Yapay zekâların kendine özgü hali, bu öneri için uygun düşmektedir. Raporda şu an için yapay zekânın, insanların sahip olduğu hukuki statüye erişemeyeceği ama bir alternatif olarak elektronik kişilik görüşünün tartışılabileceği belirtilmektedir.¹⁹¹ Bu görüşe göre eğer yapay zekâ bir zarara sebep olmuşsa tazmini için gerekli olan şey, yalnızca zarar ve fiil arası nedensellik bağı ispatı olacaktır ve böylelikle sorumluluk doğmuş olacaktır.¹⁹²

Günümüzde yapay zekâların kapasitesi belli sınırlar dahilinde de olsa ileride bu sınırların üzerine çıkacak kabiliyete ulaşacakları öngörülmektedir. Kendi hakları, sorumlulukları ve menfaatleri olabileceği için bu tarz bir kişilik görüşü, diğer görüşler ile mukayese edildiğinde daha çok ses getirebilecek niteliktedir. Böylece yapay zekâyâ sahip olan varlıkların, tüzel kişilerle benzer olarak hak sahibi olmasının ve borç altına girebilmesinin önü açılmış olacaktır.¹⁹³ Ayrıca, 'Robotics Coordination Action for Europe' raporunda yapay zekânın otonomi seviyesi ve sorumluluğunun doğru orantılı artmasının gerekli olduğu belirtilmiştir.¹⁹⁴

Elektronik kişilik görüşünün kabul olması ihtimalinin çeşitli negatif sonuçları olacağını, hukuk ve ahlak bakımından bu görüşün gerçek veya tüzel kişilikten türetilmeyeceğini düşünenler mevcuttur.¹⁹⁵ Bir başka eleştiri de eğer yapay zekâyâ elektronik kişilik tanınırsa sorumluluk kendisine yüklenecek ve böylelikle imalatçıların ve şirketlerin sorumluluğu ortadan kalkmış olacaktır ki bu da kötüye kullanılması mümkün bir durumdur.¹⁹⁶

Bizim de kabul ettiğimiz görüşe göre Türk hukukunda yapay zekâlı sistemlere elektronik kişilik tanınması, diğer görüşlere nazaran daha uygun görünmektedir. Hukuki belirsizlikleri ortadan kaldırabilecek bu kişilik modeli, Türk Medeni Kanunu'nda yapılacak değişiklikler ile

¹⁸⁸ Doğan (n 45) 196.

¹⁸⁹ Ber (n 60) 74.

¹⁹⁰ ibid.

¹⁹¹ Kara Kılıçarslan (n 40) 380.

¹⁹² ibid 381.

¹⁹³ Özkan Şahin ve Şahin (n 46) 119.

¹⁹⁴ ibid.

¹⁹⁵ ibid.

¹⁹⁶ ibid.



yapay zekaya tanınabilecektir. Yapay zekalı sistemlerin eylemlerinden doğan zararlar için sorumluluk mekanizmaları geliştirilebilecek, denetim ve şeffaflık sağlanabilecektir.

d. Yapay İnsan Görüşü

İnsan olmayanların da kişi sayılabileceğinden hareketle ortaya atılmış ve insanlar baz alınarak meydana gelmiş bir görüştür. Yapay insan olarak kişilik kazanabilmek için bilinç, ahlaki değerler, en az iki duyu gibi çeşitli şartlar aranmaktadır.¹⁹⁷ Ancak ‘euRobotics’in ortaya attığı bu görüş, yapay zekânın kişiliğinin başlangıcı ve bitişi hususlarını açıklayabilmiş değildir.¹⁹⁸ Doktrindeki bir diğer eleştiri ise, yapay zekâyı insan olarak değerlendirmenin ontolojik ve ahlaksal düzeyde belirsizliklere yol açabileceği yönündedir.¹⁹⁹

e. Yapay Temsilci Görüşü

Doktrindeki bir diğer öner ise, yapay zekânın temsilci olarak değerlendirilebileceği yönündedir. Yapay temsilci görüşünde, yapay zekânın insanın temsilcisi olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır.²⁰⁰ Temsil yetkisi verilmesi tek taraflı bir hukuki işlem olup dış ilişkiyi ilgilendirmektedir.²⁰¹ Temsil, bir kişinin bir hukuki işlemi bir başka kişi adına ve hesabına yapmasıdır.²⁰² Temsil, doğrudan ve dolaylı temsil olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu görüş için kastedilen, TBK m. 40/1’de yer alan doğrudan temsildir.²⁰³ Doğrudan temsilde temsilci üçüncü kişi ile işlemleri temsil olunan adına yapmaktadır ve hak ve borçlar temsil olunan üzerinde doğmaktadır.

Doktrinde yapay temsilci görüşüne karşı çıkıldığı görülmektedir. Yapay zekâlı sistemler henüz dar yapay zekâ aşamasındadır. Bu nedenle mevcut yapay zekâlı sistemlerin bilinçli olarak işlem ve beyan iradesine sahip olmaması nedeniyle temsil kurallarının uygulanamayacağı savunulmaktadır.²⁰⁴ Fakat doktrinde teknolojiye hızlı ilerlemeler sayesinde yapay zekâlı sistemlerin bilinç düzeyinin arttığı ve bu eleştirilerin yakın gelecekte ortadan kalkabileceği belirtilmektedir.²⁰⁵

¹⁹⁷ ibid 118.

¹⁹⁸ Benli ve Şenel (n 34) 311–312.

¹⁹⁹ Ber (n 60) 78.

²⁰⁰ ibid 79.

²⁰¹ Şule Albayrak Özdemir, ‘Türk Borçlar Hukukunda Temsil’ (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı 2009) 16.

²⁰² M Kemal Oğuzman ve M Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.I (19. Bası, Vedat) 224.

²⁰³ Atilla Kasap, ‘Güncel Gelişmeler Işığında Türk Hukukunda Yapay Zekâ Varlıkları ve Hukuki Kişilik’ (2022) 4(2) Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 485, 537.

²⁰⁴ ibid 539.

²⁰⁵ Özkan Şahin ve Şahin (n 46) 118.

Eleştirilen bir diğer nokta ise, yetkisiz temsil ihtimalidir. TBK'nın 47. maddesi uyarınca yapay zekâli sistemlerin, yetkisi olmadan temsil olunanın onamadığı bir hukuki işlemi gerçekleştirmesi durumunda yetkisiz temsil söz konusu olacaktır. Bu durumda yapay zekânın zararı tazmin edebilmesi için malvarlığının bulunması, bunun için bilinç ve yönelmişliğinin olması gerekmektedir.²⁰⁶ Bu nedenle yapay zekâyâ temsilci statüsünün tanınması, zarara uğrayan kişilerin zararına katlanmasına neden olabileceği gibi yapay zekâli sistemleri kullanan kişilerin hukuki boşluktan yararlanarak sorumluluktan kurtulmasıyla sonuçlanabilecektir.²⁰⁷

4. Yapay Zekâyâ Neden Kişilik Tanınmadığı Sorusu

Yapay zekâ sistemlerine kişilik tanınmasına dair tartışmalarda doktrinde çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmelerden sık incelenen şartlar zekâ, özerklik, bilinç ve yönelmişlik kavramları olmuştur.²⁰⁸ İnsan dışı varlıkların bu yetileri kazanması durumunda hukuki bir statüye sahip olabilecekleri düşünülmektedir. Yani sayılan şartları sağlaması durumunda yapay zekâ bilinçli bir varlık olarak kabul görecektir ve kişilik sahibi olabilecektir.²⁰⁹

Hukuki statü için aranan ilk şart zekâdır. Fakat bu unsur sadece kişilik tanınırken bir süreç içinde belirlenmesi için kullanılmamakta, aynı zamanda kişilik statüsünün tanınmasının ardından kişinin fiil ehliyetinin kapsamını belirlerken de etkili olmaktadır.²¹⁰ Yapay zekâli sistemler, çeşitli zekâ seviyesinde olabilmektedir. Kişiliğin tanınması için aranan zekâ şartı, zekânın tanımı ve durumun gerektirdiklerine göre değişiklik gösterebilmektedir.

İkinci unsur özerklik yani otonomidir. Yapay zekânın dış bir müdahale olmaksızın içsel durumunu ve özelliklerini değiştirebilme, eylemlerini kontrol edebilme yetisi varsa bu sistem otonomdur.²¹¹ Yapay zekâli sistemler, veri setleri sayesinde belirli ölçüde otonom kararlar alabilmektedir. Fakat mevcut yapay zekâ sistemleri, ancak belirli ölçüde gelişmişliğe sahip olduğu için insanlardaki otonomi ile denk tutulmamalıdır.

Bilinç, aranan diğer bir şarttır. Türk Dil Kurumu'na göre bilinç, “İnsanın kendisini ve çevresini tanıma yeteneği; şuur.” şeklinde tanımlanmaktadır.²¹² Doktrinde kabul edilen, yapay zekânın henüz bilince sahip olmadığı doğrultusundadır. Fakat bilinci sağlayan şeyin ne

²⁰⁶ Kasap (n 94) 539.

²⁰⁷ ibid.

²⁰⁸ ibid 503.

²⁰⁹ Küçük (n 44) 227.

²¹⁰ Kasap (n 94) 506.

²¹¹ ibid 511.

²¹² ‘Bilinç’ (Türk Dil Kurumu) <<https://sozluk.gov.tr/?kelime=bilinç>> Erişim Tarihi 6 Şubat 2025.



olduğunu bilmiyorsak, yapay zekânın da gerekenlere sahip olup olmadığını bilmiyor olduğu muza yönelik görüşler de mevcuttur.²¹³

Son şart ise yönelmişliktir. Eylemin kaynağı faildir ve bunun için amaçlar, güdü ve otonom olarak özgürce gerçekleştirilen eylemlerle hareket eden failerin yönelmişliğe sahip olduğu kabul görmektedir.²¹⁴ Yani yönelmişlik için bu doğrultuda bir eylemin bilinçle gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Mevcut yapay zekâlar yönelmişlik şartını taşımamaktadır.

D. YAPAY ZEKÂNIN ÇALIŞMA ALANLARI VE HUKUK

Oldukça geniş yelpazede kendine yer bulan yapay zekâ, hukuku da etkilemekte ve çeşitli regülasyon ihtiyaçlarını da beraberinde getirmektedir. Hukukun amacı toplumda bir düzen sağlamak ve bunu sürdürmektir. Fakat teknoloji oldukça hızlı bir ivmeyle gelişmektedir ve dinamik bir bilim dalı olan hukukun mevcut düzene uyum sağlayabilmesi, gerektiğinde regülasyonlar vasıtasıyla bu ihtiyacı karşılayabilmesi gerekir.

Yapay zekâ insan beynini taklit etmekte, onun gibi düşünerek öğrenme metoduyla problemleri çözmeye çalışmakta ve hayata katkı sağlamaktadır. Bunun sonucunda yapay zekâ, günümüzde hukuk alanında da yer almaktadır. Bilgi toplanmasında, tasnifinde kullanıldığı gibi karar ve temyiz aşamalarında da mahkemelerde yer edinebilmektedir.²¹⁵ Yapay zekânın bu alandaki varlığı bununla sınırlı değildir. Arabuluculuk çalışmaları, hukuki analizler, sözleşmelerin yapılması gibi çeşitli işlerde kullanılabilmektedir. Ayrıca, şirketlerin yönetim kurullarında kullanılması hususu da tartışmaların gündemindedir.

III. ŞİRKETLERİN YÖNETİM KURULLARINDA YAPAY ZEKÂ

A. ŞİRKETLERİN YÖNETİM KURULLARINDA YAPAY ZEKÂNIN BULUNMASI FİKRİ

Şirketler ve iş dünyasının devamlı gelişen ve gelişmekte olan yapısı, değişim için bir baskı oluşturmaktadır. Şirketlerde karar alma süreci de şirket içi diğer kurumlar gibi teknoloji ile şekillenmektedir ve bu da değişim ihtiyacına neden olmaktadır. İşletmelerin bugünün hızla

²¹³ Tom McClelland, 'Will AI ever be conscious?' (*Clare College*) <<https://stories.clare.cam.ac.uk/will-ai-ever-be-conscious/>> Erişim Tarihi 6 Şubat 2025.

²¹⁴ Kasap (n 94) 518.

²¹⁵ Erdoğan (n 30) 131.

değişmekte olan dünyası karşısında rekabet ortamına ayak uydurabilme çabası, yapay zekâyı işlerine katma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Şirketler yapay zekâyı, iş çevresinde yeniliği ve verimliliği hedefleyerek karar alma süreçlerine gitgide daha çok dahil etmektedir.²¹⁶

Günümüzde birçok kavram, teknolojinin etkisiyle değişim göstermektedir. Dolayısıyla yönetim kurulu kavramının ve bununla ilişkili olarak üyelerinin de teknoloji sebebiyle çeşitli farklılaşmalara uğraması kaçınılmazdır. Teknolojideki bu denli hızlı ilerleme, yapay zekânın yönetim kurulu koltuklarında da kendine yer edinebileceği tartışmalarını beraberinde getirmiştir. Bu da çeşitli hukuki sorunlara ve regülasyon ihtiyacına sebebiyet verebilecek niteliktedir.

B. ŞİRKETLERİN YÖNETİM KURULLARINDA BİR ÜYE OLARAK YAPAY ZEKÂ ÖRNEĞİ İNCELEMESİ

Şirketler varlıklarını idame ettirmek için yeniliklere ayak uydurmak ve teknolojiyi takip etmek zorundadır. Teknolojik ilerlemeler sonrası yapay zekâ, şirketlerin işe alım sürecinde ve veri analizlerinde kullanılabildiği gibi yönetim alanında da çeşitli değişimlere çağrı yapmaktadır. Buna yapay zekânın şirket yönetimine girmesi durumu örnek gösterilebilir. Yönetim kurullarında yapay zekânın varlığı ve geleceği tartışma konusu olmakla beraber çeşitli örneklerini görmek mümkündür.

Örneğin VITAL (Validating Investment Tool for Advancing Life Sciences) isimli yazılım, Deep Knowledge Ventures isimli şirketin yönetim kurulunda, insana göre daha gelişmiş çeşitli kabiliyetleri sebebiyle diğer gerçek kişi üyeler gibi yatırım konusundaki bir oylamada oy kullanma hakkı verilerek destekleyici bir sistem mahiyetinde yer almıştır.²¹⁷ VITAL, kararlarını potansiyel şirketlerin finansmanını, klinik araştırmalarını, fikri mülkiyetini ve önceki finansman turlarını tarayarak vermiştir.²¹⁸

Yapay zekânın insana oranla daha rasyonel kararlar alışı ve bunu kısa sürede verilerle destekleyerek yapabiliyor oluşu, yönetim kurullarında var olabileceği tartışmalarını destekler niteliktedir. VITAL, bahsedilen örnekte, doğruluğu yüksek öngörülerini sebebiyle yerinde kararlar alarak doğru yatırımlarda bulunulmasına öncülük etmiştir.²¹⁹ Hatta VITAL'ı kullanmış olan

²¹⁶ Singh (n 28).

²¹⁷ Möselein (n 1) 133.

²¹⁸ Rob Wile, 'A Venture Capital Firm Just Named An Algorithm To Its Board Of Directors — Here's What It Actually Does' (Business Insider, 2014) <<https://www.businessinsider.com/vital-named-to-board-2014-5>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

²¹⁹ Sevda Bora Çınar, 'Şirketler Hukukunun Geleceği Üzerine Bir İnceleme: Şirket Yönetiminde Yapay Zekâ' (Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı 2022) 134.



şirketteki yetkililerden biri, eğer bu yazılım olmasaydı yatırım kararlarını bu denli doğrulukla veremeyeceklerini söylemiştir.²²⁰

Hong Kong şirketler hukukuna göre, yapay zekâ gerçek bir kişi olmadığı için şirket yönetim kurulu üyesi olamamaktadır.²²¹ Ayrıca, adı geçen şirketin yönetim kurulundaki diğer üyeler, bu sistemin yalnızca bir gözlemci statüsünde olduğu kanısındaydılar.²²² Onların bu yöndeki görüşüne rağmen yapay zekânın yönetici statüsünde olması bakımından, VITAL'ın bir ilki gerçekleştirdiği kabul edilmektedir. Gelecekte teknolojinin şirketlere kurduğu baskı sebebiyle sayılarının büyük ölçüde artacağı öngörülmektedir. Deep Knowledge Ventures'ın kurucu ortağı ve VITAL'ın fikir babası olan Kaminskiy, şirketlerde gerçekleştirilen işlerin birçoğunun birkaç yıl içerisinde otomatik olarak yerine getirileceği ve yapay zekâ sistemlerinin kendi kendine karar alabileceği tahmininde bulunmuştur.²²³

C. YÖNETİM KURULLARINDA YAPAY ZEKÂ KULLANILMASININ ARTI VE EKSİLERİ

Yapay zekâ insan modelini, zekâsını taklit etmekte ve onu rol model olarak kararlar verebilmektedir. Bunu yaparken daha hızlı ve efektif şekilde işlerini tamamlayabilmektedir. Yapay zekânın yönetim kurulunda bulunmasının birçok avantajı da beraberinde getireceği açıktır. Örneğin, şirketlerin birçok alanda kendini güncel tutmasını sağladığı gibi daha bilinçli kararlar alınması için bir rehber olabilmektedir. Çünkü yapay zekâ çalışırken tüm rapor ve belgelere aynı anda erişip tarayabilecek, bu şekilde bir sonuca varabilecektir. Çok sayıda istatistiki veri, analitik işlemler gerektiren durumlarda yapay zekâ insana göre oldukça hızlı bir şekilde isteneni tamamlayabilecektir. Tüm verileri gözden geçirip karar alabilecektir. Her veriyi istenilen şekilde öne sürebileceği için belirsizliğin önüne geçilmiş olacak ve şeffaflık sağlanmış olacaktır. Kısa zamanda büyük işler başarabilmesi, zamandan tasarruf sağlayabilecek ve şirket içinde verimliliğe yol açabilecektir.

Yönetim kurulundaki yapay zekâ, olaylara objektif şekilde yaklaşacağı için yönetim kurulunda bulunan gerçek kişilerin kendi şahsi çıkarlarına göre hareket etmesi ve bu nedenle şirket için olumsuz sonuçlara yol açabilecek durumlara sebebiyet verilmesi durumu görülmeyecektir.

²²⁰ ibid 136–137.

²²¹ Karadeniz (n 58) 270.

²²² Muzaffer Eroğlu ve Meltem Karatepe Kaya, 'Impact of Artificial Intelligence on Corporate Board Diversity Policies and Regulations' (2022) 23(3) European Business Organization Law Review 541, 4.

²²³ Möslin (n 1) 702.

Ayrıca bu objektiflik ön yargılar etkisinde karar alınmasının, insan kayırmanın, duygular ve buhranlar etkisiyle davranışların önüne geçebilecektir.²²⁴ Ek olarak, makine öğrenmesi sebebiyle yapay zekâ, eğer bir hata meydana gelmişse bunu kaydetmektedir ve tekrarlanmamasını sağlayarak verimlilik artışını desteklemektedir.²²⁵ Bu da yönetim kurulunda benzer yönde hatalı kararların alınmasının önüne geçebilecektir.

Yönetim kurullarında yapay zekânın bir üye olarak bulunmasının çeşitli faydaları olabileceği gibi negatif yönlerinin de bulunması mümkündür. Yapay zekâ algoritmalarından oluşmaktadır ve meydana gelmesine sebep olan, gerçek kişilerdir. Bu da akıllara dürüstlük ve objektiflik bakımından bazı soruları getirebilmektedir. Örneğin yapay zekâyı programlayan kişilerin yönetim kurulundaki bazı hissedarlarla anlaşma yapması, bu doğrultuda yapay zekânın objektif sanılan kararlarını anlaşmalar ve çıkarlar doğrultusunda yönlendirebilmesi mümkündür.²²⁶ Yapay zekâyı kodlayan programcıların, diğer şirketlerle anlaşması ve yapay zekânın algoritmasında değişiklikler yaparak esas şirketi sabote etmeye yönelik davranışlarının olması da muhtemeldir.²²⁷

Gerçek kişilere göre daha mantıklı kararlar alabileceği gibi bazen de bu olumlu açıdan yaklaşıma uygun olmayabilir ve yapay zekânın mevcut seviyesi her kararı almaya uygun düşmeyebilir. Kimi durumlarda empati, ironi gibi insani haller yer alabilir ve bu da yapay zekânın henüz çözümleyemeyeceği bir durum olabilir ve hatalı kararlara sebep olabilir.

Yapay zekânın yönetim kurulunda bulunan diğer üyelerin görüşlerini etkilemesi de olası problemlerden biri olarak karşımıza çıkabilecektir. Yapay zekânın daha doğru kararlar alacağını, sorumluluğun yapay zekâda olacağını düşünmeleri sebebiyle kendi görüşlerindense onun görüşlerine katılmayı alışkanlık haline getirmeleri muhtemeldir.²²⁸ Bu durumun meydana gelmesi halinde, yapay zekâdan destek alınmasından çok, yapay zekânın yönetim görevinde olduğu anlamına gelecektir.²²⁹

²²⁴ Altaş (n 59) 1373.

²²⁵ Gianluca Fiorelli, 'How to Incorporate Artificial Intelligence in Your Company' (We Are Marketing, 2020) <<https://www.wearemarketing.com/blog/when-how-and-why-to-incorporate-artificial-intelligence-in-your-company.html#>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

²²⁶ Meltem Karatepe Kaya, 'Yapay Zekanın Şirket Yönetimine Olası Katkılarının Türk Şirketler Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi ve Yapay Zekanın Hukuki Statüsünün Belirlenmesinde Şirketler Hukukundan Çıkarılabilecek Dersler' (2021) 25(3) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 69, 89.

²²⁷ Altaş (n 59) 1374.

²²⁸ Karatepe Kaya (n 117) 89.

²²⁹ Bora Çınar (n 110) 136.



Yapay zekâlar veri setleriyle eğitilmektedirler ve verilerin özü gereği bilgiyi önyargılı şekilde işledikleri için hatalı veya güven zedeleyebilecek yanıtlara yol açabilmektedir.²³⁰ Çünkü yapay zekâ bilgiyi ne şekilde öğrenirse o şekilde işlemleri gerçekleştirecektir. Bilgiyi alırken ahlaken veya mantiken doğru veya yanlış olması ilerideki kararlarını da etkileyebilecektir. Ayrıca hesap verilebilirlik ve sorumluluk bağlamında sorunlar yaşanabilecektir. Çünkü yapay zekâdan oluşan bir sistem, daha önceden edindiği veriler ve algoritmalar ile sınırlıdır. Yönetim kurulunda yapay zekânın bulunuşu bu bakımdan yetersizlikle karşı karşıya kalabilecektir.

D. BİR YÖNETİM KURULU ÜYESİ OLARAK YAPAY ZEKÂNIN SORUMLULUĞU

Yapay zekâ her ne kadar yönetim bakımından çeşitli yenilikler ve avantajları beraberinde getirirse de olumsuz durumlara da yol açması muhtemeldir. Meydana getirebileceği olası problemler nedeniyle yapay zekânın hukuki sorumluluğuna gidebilmek için, öncelikle ona bir kişilik atfedilmesi gereklidir. Çünkü Türk hukukuna göre hak sahibi olabilmek ve borçlardan sorumlu tutulabilmek için bir kişilik gerekmektedir.

TTK'nın 553. maddesinde şirket yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunu düzenleyen: *“Kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları, kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde, (...) Hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar.”* hükmü yer almaktadır. Yönetim kurulu üyesinin gerçek kişi olması durumunda sorumluluk kendi üzerinde olacaktır. TTK m.359/2'ye göre, tüzel kişilerin de anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olması mümkündür. Bu durumda tüzel kişi adına hareket edecek, iradesini yansıtacak bir gerçek kişi temsilci atanmak zorundadır. Gerçek kişi temsilci ve tüzel kişi arasındaki ilişki, bir iç ilişki niteliğindedir. Temsilci gerçek kişinin kendi kişisel kusurundan doğan şahsi sorumluluğu mümkün olsa da yönetim kurulu üyeliğinden kaynaklı asli sorumluluk tüzel kişide doğacaktır. Fakat Türk hukukuna göre yönetim kurullarında yalnızca gerçek ve tüzel kişiler yer alabilirken bu hükmün yapay zekâya uygulanması mümkün müdür?

²³⁰ Linda Tucci, 'What Is Enterprise AI? A Complete Guide for Businesses' (TechTarget) <https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/Ultimate-guide-to-artificial-intelligence-in-the-enterprise> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

İngiltere, Almanya, İsviçre gibi kimi ülkelerde sadece gerçek kişiler yönetim kuruluna üye olabilmektedir.²³¹ Türk hukukunda tüzel kişilerin de yönetim kurulunda bir üye olarak yer alması mümkündür. Buradan yola çıkarak Türk hukukundaki bu durumun daha ilerici bir bakış açısına sahip olduğu söylenebilir. Fakat yine de hukukumuzda yapay zekâyâ gerçek veya tüzel bir kişilik atfedilemediği için yapay zekâlı sistemlerin yönetim kuruluna dahil edilmesi Türk hukukundaki yasal hükümlere göre mümkün değildir.

Teknolojinin ilerlemesi hukuku da etkilemektedir ve birtakım düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. Yapay zekânın yönetim kuruluna girebilmesi için ilk olarak yapay zekâyâ kişilik atfedilmeli mi ve eğer atfedilecek olursa bunun ne şekilde kabul edileceği sorunu gündeme gelmektedir. Çalışmanın II. bölümünde yer alan kişilik tartışmaları, yönetim kurulunda yer alacak yapay zekâlar için de tartışılmaya müsaittir. Yapay zekâların yetileri donanımına göre farklı seviyelerden oluşmaktadır ve sorumluluk bahsinde bu da etkili olacaktır.

Yapay zekâyâ kişilik atfedilmediği takdirde, anonim şirketlerin yönetim kurullarında bir üye olarak sorumluluk kendinde doğmayacaktır. Çünkü ancak kişilerin kusur sorumluluğu bulunmaktadır ve bu nedenle hukuki bir kişilik sahibi olmayan yapay zekânın haksız fiil sorumluluğu doğmayacaktır.²³² Sorumluluğun şirketteki diğer yönetim kurulu üyelerine yüklenmesi söz konusu olabilecektir. Bu diğer üyeler bakımından haksızlıklara neden olabilecektir. Diğer bir yandan farklılaştırılmış teselsül ilkesi açısından da problemler meydana gelebilecektir. Bu ilke uyarınca yönetim kurulu üyeleri kusurları oranında sorumlu tutuldukları için yapay zekânın yönetim kurulunda üye olması durumunda, mevzuattaki boşluklardan çıkarları için yararlanan kişiler olabilir ve bir sorumlunun bulunamadığı şirketler kurmakta kullanabilir.²³³

Yapay zekâyâ hukuki bir kişilik tanınması durumunda sorumluluk, sistemin kendisi üzerinde doğacaktır. Şirket ve yapay zekâ arasında akdi bir ilişki olması sebebiyle, yapay zekâ şirkete karşı da sorumlu olacaktır.²³⁴ Kendisine hukuki bir kişilik tanınan yapay zekânın haksız fiilden kaynaklanan sorumluluğu mümkün olabilecektir.

ABYZY'nın risk temelli bir yaklaşımı benimsediği görülmektedir. Bu yaklaşımın amacı inovasyon ve yapay zekâlı sistemlerin yararlarıyla temel değerlerin korunması arasında orantılı

²³¹ Karadeniz (n 58) 265.

²³² ibid 274.

²³³ Karatepe Kaya (n 117) 82.

²³⁴ Karadeniz (n 58) 279.



bir denge sağlamaktır.²³⁵ Yapay zekâ sistemlerini risklerine göre derecelendirerek; izin verilemeyecek kadar riskli olanlar, yüksek riskli olanlar, sınırlı riskli olanlar ve minimum riskli olanlar şeklinde ayırmaktadır.²³⁶ ABYZY'nin esasen odak noktasının yüksek riskli yapay zekâ sistemleri olduğu görülmektedir.²³⁷ Yasa'nın 6. maddesinin ilk fıkrasına göre yüksek riskli yapay zekâ sistemleri, hükmün (a) veya (b) bentlerinde sayılan şartlardan birini taşıması hallerinde söz konusu olan sistemlerdir.²³⁸ ABYZY Ek III'e göre anonim şirketlerin yönetim kurullarında üye olacak yapay zekâ sistemleri yüksek riskli olarak sınıflandırılacaktır. Fakat yasada kategorilerin sınırlarının net olmayışı, yapay zekalı sistemlerin kompleks ve değişiklik gösterebilen yapısı nedenleriyle, sistemin kategorisinde değişiklikler olabilecektir. Bu nedenle yasadaki sınıflandırmaya dair eleştiriler mevcuttur.

Yüksek riskli yapay zekâ sistemlerinin piyasaya sunulmasından önce denetiminin sıkı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Risk denetimleri, şeffaflık, veri yönetimi, teknik dokümantasyon gibi uyulması gereken pek çok şart yasada belirtilmiştir. Yasada risk tespitine dair hükümler yer alsa da risk yönetimi için gerekli mekanizmaların açıkça belirtilmemesi eleştirilmektedir.²³⁹

SONUÇ

Günlük yaşantımızdan ayrı tutamayacağımız teknolojinin hayatımıza girişi ile birçok değişim yaşanmış; insan haklarını ve hayatını düzene sokan, adaleti tesis eden hukukun değişim ihtiyacı kaçınılmaz olmuştur. Yapay zekânın şirketlere girmesi fikri, günümüz şartlarında sektörde ayakta kalabilmek adına bir zorunluluk halini almıştır ve son aşamada da kendini yönetim kurulu üyesi olarak göstermiştir. Yapay zekânın yönetim kurulu üyesi olmasının birçok faydası olduğu gibi zararları da olabilecektir. Büyük veri kümelerini hızlıca analiz edebilen,

²³⁵ Salih Karadeniz, 'Avrupa Birliği Yapay Zekâ Kanunu'nun Risk Grupları ve İlgililerin Yükümlülükleri Bağlamında İncelenmesi' (2025) 29(1) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 307, 320.

²³⁶ Güçlütürk (n 29) 375.

²³⁷ Armağan Ebru Bozkurt Yüksel, 'Avrupa Komisyonu'nun Yapay Zekâ Tüzük Teklifi'ne Genel Bir Bakış' (2022) 51 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 19, 29.

²³⁸ "1. Irrespective of whether an AI system is placed on the market or put into service independently of the products referred to in points (a) and (b), that AI system shall be considered to be high-risk where both of the following conditions are fulfilled: (a) the AI system is intended to be used as a safety component of a product, or the AI system is itself a product, covered by the Union harmonisation legislation listed in Annex I; (b) the product whose safety component pursuant to point (a) is the AI system, or the AI system itself as a product, is required to undergo a third-party conformity assessment, with a view to the placing on the market or the putting into service of that product pursuant to the Union harmonisation legislation listed in Annex I."

²³⁹ Güçlütürk (n 29) 377.

karşılaştırma yapabilen, objektif kararlar verebilen yapay zekâ; siber saldırılara açık olmasının yanında insana özgü duygulardan uzaktır.

Belirtmek gerekir ki yönetim kurulunda üye olması ve karar alması tartışmasındaki yapay zekâlar, belirli bir otonomiye sahip olan sistemlerdir. Dar yapay zekâlar tek alanda uzmanlaştığı için birden çok görevi yerine getirmesi ve çok sayıda farklı işlemi gerçekleştirip oy kullanabilmesi mümkün değildir. Yönetim kurulu bağlamındaki tartışmaların odağındaki yapay zekâ, kendi kendine ve insan müdahalesi olmadan karar alabildiği için sorumluluk bahsinde akıllarda soru işareti oluşturan genel yapay zekâdır. Bu yapay zekâların her ne kadar faydalı bir sistem olduğu açıksa da denetiminin sağlanması ve kontrol ihtiyacı doğurması bakımından şirket tarafından özel bir dikkat gerektirecektir. Bu tarz sistemlerin yönetim kurulunda yer alması ve muhtemel problemlerin olması durumunda sorumluluk rejiminin ne olacağı belirlenmeli ve gerekli hukuki regülasyonlar gerçekleştirilmelidir. Eğer gerekli ve yeterli hukuki düzenlemeler sağlınırsa yönetim kurullarında yapay zekânın bir üye olarak yer alması mümkün olacak ve sağladığı çeşitli faydalar sebebiyle şirket yönetiminde çığır açabilecek bir potansiyele sahip olacaktır.

Hukukumuzda göre anonim şirketlerin yönetim kurulu üyeleri, gerçek ve tüzel kişiler olabilmektedir. Yapay zekânın bu şartı taşımaması nedeniyle, mevcut durumda yönetim kurulu üyesi olması mümkün değildir. Üyeliğinin meşru kılınabilmesi için öncelikle kişilik sorunu tartışılmalıdır. Yapay zekâyı hukuki bir statü tanınmaması halinde, yine de yönetim kurulu üyesi olabilmesi için mevzuatta değişiklikler yapılabilir. Örneğin çalışmada tartışılmış olan eşya ve kölelik görüşünde, yapay zekâlı sistemler gerçek veya tüzel bir kişinin mülkiyeti altında kabul edilmektedir ve bu haliyle yönetim kurulu üyesi olmaları söz konusu olabilecektir. ABYZY'na göre yapay zekâ hukuki kişiliğe sahip bir özne olarak değil, hukuki bir nesne olarak kabul görmektedir. Yasadaki tanım genel ve belirsiz niteliktedir. Gelişen teknolojiye uyum sağlayan, kapsamlı bir tanımın baz alınması daha uygun olabilecektir. Zira gelecekteki her yapay zekâlı sistemin otonomi seviyesi için yeterli gelmeyebilecektir. Yapay zekâlı sistemlerin kapsamlı ve net bir tanımının yapılması ile hukuki bir kişilik tanınması yolu açılabilir.

Risk seviyelerine göre yapay zekâyı sınıflandıran ABYZY incelendiğinde, anonim şirketlerin yönetim kurullarında üye olacak yapay zekâ sistemlerinin yüksek riskli sistemler grubuna gireceği görülmektedir. Olası bir zarar durumunda bir üye olarak sorumluluk, yapay zekânın kendin üzerinde doğmayacak ve sorumluluğun şirketteki diğer yönetim kurulu üyelerine yüklenmesi söz konusu olabilecektir. Fakat yapay zekânın daha da gelişeceği



öngörülmektedir ve bir başka kişinin mülkiyetinde büyük kararlar alıp büyük zararlara neden olma tehlikesi göz önüne alındığında bu yol, istenen verimi yeterince sağlayamayacaktır.

Yapay zekâlı sistemlerin hukuki statüye sahip olması ihtimalinde, tüzel kişilik tanındığı takdirde şirketlerin yönetim kuruluna üye olabileceklerdir. Doktrinde yer alan ve çalışmanın ikinci bölümünde incelenen diğer hukuki kişilik görüşlerinin kabul edilmesi durumunda, mevzuatta regülasyon ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Yönetim kurulu üyesi olan yapay zekânın bir zarara neden olması durumunda sorumluluk, yapay zekâlı sistemin kendisi üzerinde doğacaktır.

Yapay zekânın şirketlerin yönetim kurulunda yer alması; siber saldırılar, objektiflik, maliyet gibi birçok etmeni göze alarak büyük bir değişimi kabullenmek demek olacaktır. Dolayısıyla bu köklü değişimin, beklenen ve istenen verimi sağlaması arzu edilecektir. Yapay zekâyâ dair kişilerin tereddütlerinin olması doğaldır. Fakat rekabetçi piyasa koşullarında ayakta kalamamak, zaten her geçen gün gündelik ve profesyonel işlerimizi almaya başlayan yapay zekâyâ yeni bir sorumluluk alanı tanımak, rekabet açısından büyük bir avantaj sağlama potansiyelini sağlayabilecektir.

Yönetim kurulu, şirket için oldukça önemli kararlar almaktadır ve kurulun içine insan eliyle hazırlanmış bir algoritmayı birçok hak ve sorumluluklar yükleyerek yerleştirmek, etik problemlere yol açabilecektir. Algoritmaları kimin yazdığı, veri setlerinin yeterli olup olmadığı, şeffaflığı sağlayıp sağlayamayacağı gibi sorulara yanıt verebilmelidir. Yönetim kurulu üyelerinin görev ve sorumlulukları, kanundan ve esas sözleşmeden kaynaklandığı için, yapay zekânın algoritmalarının hem kanuna hem de şirketin esas sözleşmesine uyumlu şekilde hazırlanması gerekmektedir. Bu bakımdan şirketin yönetim kurulunun algoritmaları denetlemesi ve güvenilirliğinden emin olması, olası sorumluluk durumları için önem arz edecektir.



KAYNAKÇA

Akdağ Güney N, *6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Anonim Şirket Yönetim Kurulu* (1. Bası, Vedat 2012).

Aktan M, 'Genel Kurul- Yönetim Kurulu Arasındaki Fonksiyon/Görev Ayrılığının Türk Ticaret Kanunu ve Kurumsal Yönetim Açısından Değerlendirilmesi' (2015) 5(1) Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 245-270.

Albayrak Özdemir Ş, 'Türk Borçlar Hukukunda Temsil' (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı 2009).

Altaş A, 'Yapay Zekânın Şirket Yönetiminde Yer Almasının Değerlendirilmesi' (2023) 31(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1357-1380.

Altaş S, *Anonim Şirketler Hukuku* (3. Bası, Seçkin 2023)

Bak B, 'Medeni Hukuk Açısından Yapay Zekânın Hukuki Statüsü ve Yapay Zekâ Kullanımından Doğan Hukuki Sorumluluk' (2018) 35 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 211-232.

Benli E ve Şenel G, 'Yapay Zekâ ve Haksız Fiil Hukuku' (2020) 2(2) Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 296-336.

Ber AS, 'Yapay Zekânın Hukuki Statüsü ve Kişilik Hakkı Kapsamında Değerlendirilmesi' (2022) 6(1) *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi* 57-100.

'Bilinç' (*Türk Dil Kurumu*) <<https://sozluk.gov.tr/?kelime=bilinç>> Erişim Tarihi 6 Şubat 2025.

Bora Çınar S, 'Şirketler Hukukunun Geleceği Üzerine Bir İnceleme: Şirket Yönetiminde Yapay Zekâ' (Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı 2022).

Bozkurt T, *Şirketler Hukuku* (10. Bası, Legem 2019).

Bozkurt Yüksel AE, 'Avrupa Komisyonu'nun Yapay Zekâ Tüzük Teklifi'ne Genel Bir Bakış' (2022) 51 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 19-46.

Çelikleş İ, 'Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Nitelikleri Konusunda Karşılaşılabilecek Sorunlar' (2012) 18(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 601-608.

Dedeoğlu E ve Sapan O, *Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu ve Sorumluluğu* (Ankara Barosu Başkanlığı 2013).

Doğan E, *Yapay Zekanın Hukuki Statüsü ve Sorumluluğu* (1. Bası, Seçkin 2022).



Eminoğlu C ve Çakır FB, ‘Anonim Ortaklıklarda Tüzel Kişilerin Yönetim Kurulu Üyesi Seçilmesi ve Kamu Tüzel Kişilerinin Yönetim Kuruluna Temsilci Ataması’ (2014) 18(3) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 277-298.

Ercoşkun Şenol K, ‘Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Toplantıları’ (2013) 19(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1693-1726.

Erdoğan G, ‘Yapay Zekâ ve Hukukuna Genel Bir Bakış’ (2021) 66 Adalet Dergisi 117-192.

Eroğlu M ve Karatepe Kaya M, ‘Impact of Artificial Intelligence on Corporate Board Diversity Policies and Regulations’ (2022) 23(3) European Business Organization Law Review 541-572.

Fiorelli G, ‘How to Incorporate Artificial Intelligence in Your Company’ (*We Are Marketing*, 2020) <<https://www.wearemarketing.com/blog/when-how-and-why-to-incorporate-artificial-intelligence-in-your-company.html#>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

Güçlütürk OG, *Yapay Zeka ve Verinin Kullanımı* (1. Bası, On İki Levha 2022).

Gülgeç YB, ‘Türk Hukukunda Anonim Şirket Esas Sözleşmesinin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri’ (2019) 77(3) Ankara Barosu Dergisi 39-94.

Kara Kılıçarslan S, ‘Yapay Zekanın Hukuki Statüsü ve Hukuki Kişiliği Üzerine Tartışmalar’ (2019) 2 Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 363-389.

Karadeniz S, ‘Avrupa Birliği Yapay Zekâ Kanunu’nun Risk Grupları ve İlgililerin Yükümlülükleri Bağlamında İncelenmesi’ (2025) 29(1) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 307-366.

Karadeniz S, ‘Yapay Zekânın Anonim Şirket Yönetim Kuruluna Üyeliği ve Üyelikten Doğan Sorumluluğunun Değerlendirilmesi’ (2023) 54 Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 255-288.

Karatepe Kaya M, ‘Yapay Zekanın Şirket Yönetimine Olası Katkılarının Türk Şirketler Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi ve Yapay Zekanın Hukuki Statüsünün Belirlenmesinde Şirketler Hukukundan Çıkarılabilecek Dersler’ (2021) 25(3) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 69-106.

Kasap A, ‘Güncel Gelişmeler Işığında Türk Hukukunda Yapay Zekâ Varlıkları ve Hukuki Kişilik’ (2022) 4(2) Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 485-556.

Küçük ES, ‘Yapay Zekâ Varlıklarının Hukuki Statüsü Üzerine Disiplinler Arası Bir Muhakeme’ (2024) 6(1) Bilişim Hukuku Dergisi 198-269.

McClelland T, ‘Will AI ever be conscious?’ (*Clare College*) <<https://stories.clare.cam.ac.uk/will-ai-ever-be-conscious/>> Erişim Tarihi 6 Şubat 2025.



MGC LEGAL, ‘OECD (İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı) Yapay Zekâ Tanımını Güncelledi’ <<https://www.mgc.com.tr/oecd-yapay-zeka-tanimini-guncelledi/>> Erişim Tarihi 3 Şubat 2025.

Möslein F, ‘Yönetim Kurulu Toplantı Odasındaki Robotlar: Yapay Zeka ve Şirketler Hukuku’ (Sevda Bora Çınar çev, 2021) 79(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 699-728.

Oğuzman MK ve Öz MT, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C.I (19. Bası, Vedat).

Özkan Şahin G ve Şahin Ç, ‘Yapay Zekalı Varlıklara Elektronik Kişilik Modeli Tanınmasına İlişkin Eurobotics Raporu ve Fikri Mülkiyet Sorunu Bağlamında Meseleye Yaklaşım’ (2022) 13(1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 110-128.

Sadi S, ‘Yapay Zeka Sistemlerinin Hukuki Kişiliği’ (*İstanbul Okan Üniversitesi*, 2022) <<https://okan.edu.tr/hukuk/sayfa/8088/yapay-zeka-sistemlerinin-hukuki-kisiligi/>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

Seyhan S, *Yapay Zekâ Teknolojileri Kapsamında İdarenin Sorumluluğu* (1. Bası, Oniki Levha 2023).

Singh P, ‘Corporate Boards and Decision Making: Impact of Artificial Intelligence (AI)’ (*Metalegal Advocates*, 2024) <<https://www.metalegal.in/post/corporate-boards-and-decision-making-impact-of-artificial-intelligence>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

Şener OH, *Teorik ve Uygulamalı Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı* (5. Bası, Seçkin 2022).

Tucci L, ‘What Is Enterprise AI? A Complete Guide for Businesses’ (*TechTarget*) <<https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/Ultimate-guide-to-artificial-intelligence-in-the-enterprise>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

Tunalı MM, ‘Dar ve Genel Yapay Zekâ Farkları’ (2022) <<https://medium.com/t%C3%BCrkiye/dar-ve-genel-yapay-zek%C3%A2-farklar%C4%B1-625c8039fb7f>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

Uysal L, ‘6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Kapsamında Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu ve Yönetim Kurulu Üyelerinin Hukuki Sorumluluğu -I’ (2009) 21(80) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 315-366.

Ünal A ve Kılınç İ, ‘Yapay Zekâ İşletme Yönetimi İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme’ 6(1) Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi 51-78.

Veziroğlu C, ‘Anonim Ortaklıklar Hukukunda Esas Sözleşme Özgürlüğü ve Sınırları’ (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı 2020).



‘What Is Strong AI? | IBM’ (*IBM*, 2021) <<https://www.ibm.com/think/topics/strong-ai>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

Wile R, ‘A Venture Capital Firm Just Named An Algorithm To Its Board Of Directors — Here’s What It Actually Does’ (*Business Insider*, 2014) <<https://www.businessinsider.com/vital-named-to-board-2014-5>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

Yazar E, ‘Uluslararası Hukukta Yapay Zekâ Teknolojisi’ (2023) 6(2) Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi 537-553.

‘Zekâ’ (Türk Dil Kurumu) <<https://sozluk.gov.tr/?ara=zeka>> Erişim Tarihi 17 Aralık 2024.

Zeytin Z ve Gençay E, ‘Hukuk ve Yapay Zekâ: E-Kişi, Mali Sorumluluk ve Bir Hukuk Uygulaması’ (2019) (1)1 Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 39-70.



Üniversite İdarelerince Uygulanan Oryantasyon Programının İnsan Hakları ve Eşitlik İlkeleri Bakımından Değerlendirilmesine Bir Örnek:

Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi

An Example of Evaluation of the Orientation Program Implemented by University Administrations in terms of Human Rights and Equality Principles:

Ali Fuad Başgil Faculty of Law

Umut ALBAYRAK*

Öz

Eğitimin öznesi olan öğrencilerin okul hayatına uyumu açısından oryantasyon kavramı önem taşımaktadır. Dünya çapında eğitimin uluslararasılığı giderek artmakta ve üniversiteler yabancı uyruklu öğrencilerin adaptasyonu için çalışmalar yapmaktadır. Oryantasyon programı bu noktada önemini daha da artırmakta ve hususen yabancı uyruklu öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamada etkin rol oynamaktadır. Araştırmada oryantasyon programının teorik düzlemde çok uygulama perspektifini yorumlamaya yönelik insan hakları ve eşitlik kavramları ele alınmıştır. Bu kavramlara öğretilerdeki ve farklı hukuk sistemlerindeki yaklaşımlar ele alınmıştır. Ayrıca araştırmanın özgün değeri olarak eğitim bilimi, felsefe, psikoloji, sosyoloji bilim dallarından yararlanılarak disiplinler arası bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Literatür taramasından sonra elde edilen bilgiler nitel araştırma desenlerinden durum çalışması yöntemi ile harmanlanmıştır. Çalışmada benzeşik örneklem türü kullanılmış ve Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi'ndeki yabancı uyruklu öğrenciler ve akademisyenlerden gönüllü olanlar ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın odak noktasında bulunan yabancı öğrenciler ve akademisyenlerden elde edilen veriler tümevarımcı analiz yöntemi ile açıklanmıştır. Son olarak ortaya çıkan sonuca göre oryantasyon programındaki eksiklikler tespit edilerek önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Oryantasyon, Yabancı öğrenciler, İnsan hakları, Eşitlik, Disiplinler arasılık



Abstract

The concept of orientation is important in terms of students' adaption to school life, as they are the subjects of education. Worldwide, the internationalization of education is increasing, and universities are making significant efforts to support the adaption of foreign students. At this point, orientation programs play a crucial role in meeting the needs of foreign students. In this study, the orientation program was evaluated not only from a theoretical perspective but also from a practical viewpoint, focusing on human rights and equality principles. These concepts were considered alongside approaches from different legal systems in education. In addition, as an original value of the research, an interdisciplinary study was carried out by making use of the branches of education science, philosophy, psychology and sociology. After a literature review, the information obtained was interpreted using the case study method, one of the qualitative research designs. The study employed a unique sampling method, and semi-structured interviews were conducted with volunteer foreign students and academics at Ali Fuad Başgil Faculty of Law. The data obtained from these foreign students and academics were analyzed using an inductive method. Finally, according to the results, deficiencies in the orientation program were identified and suggestions were made.

Keywords: Orientation, Foreign students, Human rights, Equality, Interdisciplinary

GİRİŞ

İnsanlar iktisadi, sosyal, çevresel, eğitim vb. faktörlerden dolayı bulundukları ülkelerden farklı ülkelere göç etmekte veya bir süreliğine ikametini taşımaktadır. Göç kavramı iç göç-uluslararası göç gibi ayrımlara tabi tutulmaktadır. Türkiye’ye yerleşip kalan yabancı öğrencilerin ülke içinde eğitim için yer (idari birim) değiştirmeleri “iç göç” olarak ifade edilirken, farklı ülkelere eğitim için Türkiye’ye gelmeleri “uluslararası göç” olarak ifade edilmektedir.²⁴⁰ Alıştıkları ülkelerden başka yerlere gitme mecburiyetinde kalan bu kişiler ruhsal, mali, kişisel vb. sorunlar yaşamaktadır. Savaşların ve göçlerin yoğunlukta olduğu Orta Doğu coğrafyasında bulunan Türkiye daha fazla yabancı öğrenci barındırmaktadır.²⁴¹ Ayrıca eğitimin dünya çapında uluslararasılaşması yabancı öğrencilerin gittikleri okula uyum sorununu ortaya çıkarmıştır. Ülkemizi değerlendirdiğimizde ise 2024 senesinde yaklaşık üç yüz kırk bin yabancı öğrenci Türkiye’deki üniversiteleri tercih etmiştir.²⁴² Bu veri her geçen sene yabancı uyruklu öğrenci sayısının ülkemizde arttığını göstermektedir. Dolayısıyla bu öğrencilerin okula ve ülkeye uyumunun artması için oryantasyon programının önemi bir kat daha artmaktadır. Fransızca kökenli olan oryantasyon kelimesi genel anlamıyla belirli kişi veya grupları yönlendirme, yol gösterme, adaptasyon sağlama anlamına gelmektedir.²⁴³ Savaş, fakirlik ve açlığın olduğu bir coğrafyada kritik bir jeopolitik konuma sahip olan Türkiye, yoğun bir göç almaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de yaşamaya başlayan yabancı öğrenciler ve iyi bir eğitim için ülkeye gelmiş olan öğrencilerin ülkenin hayat şartlarına uyumu gerekmektedir.²⁴⁴

Üniversite öğrencileri; psikolojik, sosyolojik, fiziki ve akademik açıdan birçok sorun yaşayabilmektedir. Karşılaşılan sorunlar öğrencilerin okulu bırakmalarına, ders başarılarının düşmesine, psikolojik bunalımlar geçirmelerine sebep olmaktadır.²⁴⁵ Bu sorunların üstesinden gelebilmek için üniversite idareleri oryantasyon programları uygulamaktadır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde (KKTC) öğretmenlerle öğrencilerin bazı etkenler yönünden yaşadığı

² Hein de Haas, Stephen Castles, Mark Miller, *Göçler Çağı Modern Dünyada Uluslararası Nüfus Hareketleri* (1. Bası, GAV Perspektif Yayınları 2022) 31.

³ Zekeriya Bakal Ali ve Selver Özözer Kahraman, ‘Bir Zorunlu Göçten Diğere Suriye’den Türkiye’ye Göç Eden Somalililer (2011-2013)’ (2021) 23(Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 56.

⁴ Gıyasettin Tetik ve Selim Kaya, ‘YÖK Başkanı Özvar: 2024’te ülkemizdeki uluslararası öğrenci sayısı 340 bin, hedef 500 bine çıkarmak’ <<https://www.dha.com.tr/egitim/yok-baskani-ozvar-2024te-ulkemizdeki-uluslararasi-ogrenci-sayisi-340-bin-hedef-500-bine-cikarmak>> Erişim Tarihi 21 Ekim 2024

⁵ Emir Taner Yenen ve Hüseyin Boz, ‘Üniversite Öğrencilerinin Oryantasyon Sorunları ve Beklentilerine İlişkin Bir Oryantasyon Planı’ (2022) 5(2) Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi 173.

⁶ Aygıl Takır ve Ayşen Özerem, ‘Göçle Gelen Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Okul Ortamında Karşılaştıkları Sorunlar’ (2019) 25(97) Folklor/Edebiyat Dergisi 660.

²⁴⁵ Yenen ve Boz (n 5) 174.



sorunlarla alakalı bir görüşme yapılmıştır. Bu görüşme sonunda öğrencilerin; dil, kültür, okul ortamı vb. etkenler açısından sorun yaşadığı ve bu soruna yönelik okul idaresinin uyguladığı oryantasyon programının yetersiz kaldığı gözlemlenmiştir.²⁴⁶ Oryantasyon programının temel amaçları Aydın Güngör/Bilgin tarafından;

- Üniversitedeki fırsatları ortaya koymak,
- Üniversitenin tarihçesini ve çevresini tanıtmak,
- Öğrencileri psikolojik olarak üniversiteye ısındırmak olarak örneklendirilmişken;²⁴⁷

Yenen/Boz tarafından ise;

- Öğrencileri yeniliklere ve teknolojik değişimlere hazırlamak,
- Öğrencilerin motivasyonunu artırmak,
- Ders başarısı için okula adaptasyonda zaman kaybını önlemek olarak örneklendirmiştir.²⁴⁸

Türkiye açısından incelendiğinde günümüze kadar yapılan uyum uygulamaları yerli öğrenciler açısından yetersiz olmuştur. Yerli öğrencilere bile yetmeyen oryantasyon programı uluslararası öğrencileri haliyle tatmin etmeyecektir. Yukarıda sayılan örneklere ek olarak yabancı öğrencilere dil kursu açılabilir, gezi etkinlikleri düzenlenebilir, psikolojik ve sosyolojik destek birimleri açılabilir. Oryantasyon uygulamalarına ek olarak dünyada ilk defa 1960'lı senelerde ABD'de uygulanmaya başlayan akran danışmanlığı programı bazı üniversitelerde uygulanmaktadır. Türkiye'de ise Koç, Bilkent ve Boğaziçi üniversitelerinde uygulanmaktadır.²⁴⁹

Uluslararası öğrenciler ile yerli öğrencilere aynı oryantasyon programının uygulanması eşitlik ilkesine uygun mudur? Eşitlik nedir? T.C. Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10. maddesinin ilk fıkrası şöyledir: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."²⁵⁰. Bu fıkra dar anlamda eşitlik tanımını ifade etmektedir. Öğretilerde ise geniş anlamda dört farklı eşitlik tanımı yapılmıştır. İlki olan **varlıksal eşitliğe** göre, herkes insan olmanın bir gereği

²⁴⁶ Takır ve Özerem (n 6) 665-671.

²⁴⁷ Tuba Aydın Güngör ve Hilal Bilgin, 'Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversite Hayatına Uyum Sürecine Yönelik Olarak Oryantasyon İhtiyaçları (Artvin Örneği)' iç Ferah Güçlü Yılmaz ve Mehtap Naillioğlu Kaymak (edr), Eğitim Araştırmaları-2020 (EYUDER 2020) 156.

²⁴⁸ Yenen ve Boz (n 5) 174.

²⁴⁹ Mine Aladağ 'Üniversiteye Uyum Konusunda Yürütülen Akran Danışmanlığı Programının Değerlendirilmesi' (2009) 4(31) Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi 13.

²⁵⁰ AY m.10/1

olarak eşit hak ve fırsatlara sahiptir.²⁵¹ Bir diğeri olan **fırsat eşitliği** ise sadece kişilerin yetenek ve becerilerini dikkate alır. Buna kadın erkek ayrımı yapılmadan yeteneğe göre işe alma, herkesin eşit olarak eğitim hakkına sahip olması örnek olarak verilebilir.²⁵² Üçüncüsü olan **şartlarda eşitliğe** göre, herkesin doğduğu andan itibaren eşit fırsatlara sahip olunması hedeflenmektedir. Bu anlayışa göre, çok zengin bir ailede doğan kişi ile fakir bir ailede doğan kişi eşit imkanlara sahip olmadıkları için doğdukları andan itibaren eşitlik sağlanmalıdır. Ancak bu durum neredeyse imkânsız olduğu için bu eşitlik anlayışının uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Son eşitlik türü ise **sonuçta eşitliktir**. Bu eşitlik fikrine göre toplumdaki çocuklar, yaşlılar, kadınlar, engelliler, gazi veya şehit yakınları gibi korunmaya ihtiyacı olan kişilere bazı konularda ayrıcalık tanınarak pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Dünya çapında en çok uygulama alanı bulan ve daha gerçekçi olarak görülen bu anlayış 1982 Anayasası'nın 10. maddesinin 3.fikrasında kendine yer bulmaktadır. Bu eşitlik anlayışı fıkra da şöyle ifade edilmiştir: *"Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz."*. Buraya kadar yapılan açıklamalar Kıta Avrupası hukuk sistemine özgüdür.

103

Araştırmaya farklı bir bakış açısı katması sebebiyle eşitlik ilkesinin farklı hukuk sistemlerindeki tanım ve yansımaları incelenmiştir. İlk inceleyeceğimiz hukuk sistemi anglosakson hukukudur. 1988 tarihli İngiltere İnsan Hakları Yasası ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ndeki (AİHS) haklara yönelik hükümlerin uyumlaştırılacağı düzenlenmiştir. Bu sebeple Anglosakson hukuk sistemi ile Kıta Avrupası hukuk sistemindeki eşitlik ilkesi ve insan hakları bakımından farklılık olmayacağı açıktır. AİHS m.14'e göre sözleşmede tanınan hak ve özgürlükler ırk, cinsiyet, renk, dil, din, siyasi görüş vb. hiçbir etkenden dolayı ayrımcılık yaparak uygulanamaz. Bu madde 1982 Anayasası m.10 ile uyumludur. Dolayısıyla yukarıda yapılan eşitlik ayrımı (varlıksal, fırsat, şartlarda, sonuçta eşitlik) Kıta Avrupası ve Anglosakson hukuk sistemi açısından aynıdır.

Bir diğeri inceleyeceğimiz hukuk sistemi ise İslam hukukudur. Buna göre toplumdaki herkes eşittir, üstünlük ancak takvadadır ve nihai hedef adaletin tesisidir.²⁵³ Ayrıca herhangi bir uygulamanın/fikrin isabetli olup olmadığı İslam hukuku açısından şu dört kritere göre belirlenir:

²⁵¹ Alanur Ayhan, 'Eşitlik İlkesi ve Tarihi' (2009) 3 Hukuk Gündemi Dergisi 46.

²⁵² ibid 47.

²⁵³ Saffet Sancaklı 'Hz. Peygamber ve İnsan Hakları' (2003) 2 Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi 35.



- 1- Doğru/Yanlış
- 2- İyi/Kötü
- 3- Faydalı/Zararlı
- 4- Adalet/Zulüm.²⁵⁴

Bilim noktasında doğru, ahlak/etik noktasında iyi, ekonomi noktasında faydalı ve hukuk/siyaset noktasında adalet temel hedeftir bu sistemde. Yabancı uyruklu öğrencilere yerli öğrencilerle ortak uygulanan oryantasyon programı bilimsel açıdan doğru, ahlaki/etik açıdan iyi, dah az masrafa sebep olması açısından faydalı olabilir; lakin onların ihtiyaçlarına cevap veremeyen ve kaliteli bir eğitim alamamalarına sebep olan bir program adil olmayabilir. Bu sebeple son kritere uygunluk tartışmalıdır.

Son incelediğimiz Sosyalist/Komünist hukuk sisteminde iki farklı yapı mevcuttur: Üst ve alt yapı. Üst yapı devlet, sanat, din vb. etmenlerden oluşurken alt yapıda üretim vardır. Üst yapı alt yapıya tabidir. Komünist teoriye göre tarihi açıdan sırasıyla ilkel, köleci, feodal, kapitalist, sosyalist ve komünist toplum ortaya çıkmıştır.²⁵⁵ Sosyalist toplum safhasında üretim ve mülkiyet kolektiftir. Son aşama olan komünizm aşamasına gelindiğinde ise “Herkes yeteneğine göre çalışır ve ihtiyacına göre tüketir.”²⁵⁶ Yani burada **fırsat eşitliği** geçerlidir.

Sonuç olarak, dört farklı hukuk sisteminin eşitlik ilkesine yaklaşımı incelendiğinde İslam, Anglosakson ve Kıta Avrupası hukuk sistemlerinde **varlıksal, fırsat ve sonuçta eşitlik** ağır basarken Sosyalist/Komünist hukuk sisteminde **fırsat eşitliği** ağır basmaktadır. Bu tasnifi oryantasyon uygulamasına uyarladığımızda Komünist sistem haricindeki sistemler daha adil ve hakkaniyetli görünmektedir. Çünkü Komünist sistem son merhalede sınıfsız ve herkesin eşit olduğu bir toplum öngörse de bu anlayışını üretime endekslemiştir. Üretim yapamayan insanlar temel insan haklarından istifade edemeyecek midir? Bu sebeple İslam, Anglosakson ve Kıta Avrupası hukuk sistemleri hiçbir etnik, ırksal, dilsel, dinsel, siyasi ve felsefi düşünce açısından ayırım yapmadan insanları eşit saydığı için yabancı uyruklu öğrencilere uygulanan oryantasyon programı da bu anlayış çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

²⁵⁴ Sadık Küçükünay *Prof.Dr. Necmettin Erbakan'ın Dilinden İncancımızın Temel Esasları* (1.Bası, MG V Yayınları 2020) 38-39.

²⁵⁵ Bihterin Vural Dinçkol, Mehmet Akad ve Nihat Bulut, *Genel Kamu Hukuku (Devlet Teorileri)* (17. Bası, DER Yayınları 2021) 198-200.

²⁵⁶ Ayferi Göze, *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler* (1. Bası, BETA Yayınları 1986) 290-291.

Ayrıca pandemi döneminde ve 6 Şubat 2023 depreminden sonra yarım dönemlik online eğitim olduğu için tüm öğrenciler ders erişim araçlarına ulaşamamışlardır. Bu durumda da eşitlik ilkesine ters olarak herkes derslerden eşit olarak yararlanamamıştır.²⁵⁷ Üniversite idareleri yabancı öğrenciler için böyle bir olay halinde ihtimal dahilinde olan sorunlara yönelik tedbirler almış mıdır? Eğer tedbir alındıysa bu ihtimale yönelik bilgilendirme oryantasyon programlarında yapılmalıdır.

Araştırmamızın özgün değerlerinden birisi de farklı bilim dallarından istifade edilmesidir. Bu bağlamda fizik ve matematik dallarına ait “bağlantısallık” kavramına atıf yapılacaktır. Klasik Newton fiziğinin yerini yirminci yüzyıl araştırmalarıyla kuantum fiziği almıştır. Kuantum fiziğinin keşfi ile atom altı parçacıklar dahil her bir varlığın birbiri ile bağlantısallık içinde olduğu görülmüştür.²⁵⁸ Dolayısıyla bağlantısallık kuramına göre kainatta bulunan her madde veya canlı birbirine muhtaç olduğu gibi kuantolojik olarak ilişki içerisinde dirler. Bu bağlamda dünyadaki her bir sorun birbiriyle bağlantılıdır aslında. Sorunların üstesinden gelmek de geçmişte yaşamış polimat bilim insanları gibi (Aristo, İbn-i Sina vb.) farklı bilim dallarından yararlanmaktan geçer. Dolayısıyla disiplinler arası çalışma bağlamında araştırma konusu psikolojik ve sosyolojik açılardan da incelenmiştir.

105

İnsan hayatının devamı bakımından zaruri olan şeylere ihtiyaç denilmektedir. *Homo economicus* olan insanın kapitalist ekonomi açısından ihtiyaçları sınırsız olarak ifade edilmiştir.²⁵⁹ Peki ya gerçekten insan ihtiyacı sınırsız mıdır? Materyalist ve hedonist açıdan ihtiyaçlar kavramına yaklaşan kapitalist ekonomiye göre insan ihtiyaçları sınırsız iken psikoloji bilimi açısından insan ihtiyaçları sınırlı olarak ifade edilmiştir.²⁶⁰ Bilimsel literatür incelendiğinde ihtiyaçlar birkaç kategori içinde sınırlandırılmıştır. Bunlardan birisi olan Özerlik Kuramına göre insan hareketlerini üç temel ihtiyaç etkiler: 1- otonomi/özerklik ihtiyacı, 2- yeterlilik ihtiyacı, 3- ilişki ihtiyacı. Otonomi ihtiyacı kişinin kendi fiillerinin seçiminde ve tercihlerinde serbest olmasını ifade eder. Yeterlilik ihtiyacı kişinin yetenekleriyle belirli iş ve eylemleri gerçekleştirebilme arzusunu ifade eder. İlişki ihtiyacı ise sosyoloji ile yakından alakalı olan bir

²⁵⁷ Hakkı Kalaycı ve Eray Göç ‘Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Sorunlarına Sosyolojik Bir Bakış: Çankırı Örneği’ (2023) 12(34) Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 71.

²⁵⁸ İsmail Hakkı Aydın *Beyin Siziniz 5.0 Metaverse Holistik Çağ* (2.Bası, Girdap Kitap 2024) 19.

²⁵⁹ Hüseyin Akyıldız ‘Tartışılan Boyutlarıyla Homo Economicus’ (2008) 13(2) Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 30.

²⁶⁰ Ruhi Yiğit ‘Konya İlinde Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Üniversite Öğrencilerinin Temel Psikolojik İhtiyaçlarının Bir Kısım Değişkenler Bakımından İncelenmesi’ (2012) 27 Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 319.



mefhumdur. Buna göre kişiler bir veya daha fazla kişi ile arasında sevgi, arkadaşlık vb. duygusal arzuların varlığına ihtiyaç duyarlar. Bu ihtiyaçlar incelendiğinde, özellikle ilişki ihtiyacı açısından, kendi ülkesinden, ailesinden, alışkanlıklarından koparak gelen yabancı öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasında oryantasyon programı önemli rol oynamaktadır. Oryantasyon programlarının içeriğinde bu ihtiyaçların karşılanmasına yönelik üniversite topluluklarının faaliyetleri önem arz etmektedir.

İnsan fitratı itibariyle sosyal bir varlıktır. Tek başına değil toplum halinde yaşamak bu fitratın gereğidir. İnsanı etkileyen sosyal etkenler dil, din, kültür, örf-adet vb. kurumlardır. Üniversiteye gelen yabancı öğrencilerin “yalnızlık, çekingenlik, dışlanma, ırkçılık, iklim şartları ve beslenme (Kalaycı ve Göç)” gibi sebeplerle sorun yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu sorunlara çare olarak üniversite idarelerince dil kursu açılabilir, gezi etkinliği düzenlenebilir, kampüsün bulunduğu şehir tanıtımını içeren video gösterisi hazırlanabilir. Araştırmada bütün bu disiplinler (eğitim, hukuk, psikoloji, sosyoloji) dikkate alınarak yabancı uyruklu öğrencilerin ve fakülte-deki akademisyenlerin görüşü alınarak multidisipliner bir çalışma yapılmıştır. Araştırmamızın bu yönü diğer çalışmalara göre özgün değeri oluşturmaktadır.

I. YÖNTEM

“Newton ve elma. Freud ve endişe. Jung ve rüyalar. Piaget ve çocukları. Darwin ve Galapagos kaplumbağaları. Marx ve İngiltere’nin fabrikaları. Whyte ve cadde köşeleri. Neyi saplantı haline getirdiniz?” (Halcolm)

Yukarıdaki Halcolm’a ait söz nitel araştırmanın temelinde yatan gerekçeleri açıklamaktadır. İçerik bakımından araştırma için önemli derecede çözülmesi gerekli bir konu olan “oryantasyon programı” seçilmiş ve yoğun bir şekilde üzerine çalışılmıştır. Bu bağlamda Google Scholar, Dergipark gibi veri kaynakları kullanılmıştır. Sonrasında araştırma konusu ile bağlantılı olan makale, kitap vb. kaynaklar incelenmeye başlanmıştır. Kaynaklardan elde edilen bilgiler harmanlanarak bir taslak metin çıkarılmıştır. Akabinde Etik Kurul onayı alındıktan sonra yarı yapılandırılmış mülakat soruları araştırmanın örneklemini oluşturan yabancı uyruklu öğrenciler ve akademisyenlere sorulmuştur. Mülakatlardan elde edilen veriler nitel araştırma deseni olan durum çalışması ile ortaya konmuştur. En son ise bağlam (araştırma yapılan yer: Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi) ile uyumlu bir şekilde tümevarımcı analiz yapılmıştır.

A. ARAŞTIRMA MODELİ

Uluslararası öğrencilerin yerli öğrencilerle birlikte mevcut oryantasyon sürecine katıldığı bilinmektedir. Hem akademik personelin hem de yabancı uyruklu öğrencilerin mevcut oryantasyon programına ilişkin deneyimlerini, önerilerini ortaya çıkarmak ve ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu proje için nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Nitel araştırmanın nicel araştırmaya göre avantajı, üzerinde araştırma yapılan program, olay vb. vakıaların betimlenip katılımcıların duygularının gözlemlenerek daha ayrıntılı bir bulgu sistematığına ulaşılmasıdır. Bu sayede “*daha az sayıda kişi ve durum üzerinde çok daha fazla ve detaylı bilgi elde edilir*”.²⁶¹ Ayrıca bir ya da birden fazla durumun bir araştırma bağlamında derinlemesine ele alınması, durum çalışmalarının temel özelliğidir.²⁶²

Albert Einstein’ın dediği gibi “*Sayılabilen her şey önemli değildir ve önemli olan her şey sayılamayabilir*”.²⁶³ Oryantasyon programının değerlendirilmesi nitel yerine nicel araştırma ile yapılmış olsaydı olumlu veya olumsuz eleştiriler derinlemesine tespit edilemeyecekti. Sadece sayılarla ifade edilmiş bir analitik süreç olacaktı. Nitel araştırmanın bu özelliğine en güzel örnek –belki de üzerine hiç bilimsel araştırma yapılmamış olan- “aşk” fenomenidir. Örneğin kadın ile erkek arasındaki aşk fenomenine yönelik farklı bölge ve kültürler özelinde mülakat çalışması yapılsın. Bu çalışmadaki **amaç**; mülakat yapılan insanların aşka bakış açılarının, o bölgedeki insanların psikolojilerine, toplumsal ilişkilerine, kişiliklerine ve kültürlerine yönelik ne gibi değişikliklere yol açtığına bakmaktır. Bu bağlamda multidisipliner çalışma olarak tarihçi, psikolog, nörolog, antropolog, felsefeci bilim insanlarının ortak çalışma yürüttüğünü varsayalım. Kelimelerle dahi ifade edilemeyen *aşk* fenomeni sayılarla nasıl ifade edilebilir. Yani nicel araştırma deseni olarak anket çalışması yapılsaydı *aşk* günümüzde olduğu gibi içi boşaltılacak ve sayılara indirgenmiş olacaktı. Nitel araştırmalar da doğası gereği; soyut ve insanlar tarafından tam anlaşılamayan –aşk gibi- kavramları betimleştirerek daha anlaşılır kılar.

B. ARAŞTIRMA EVRENİ/ÖRNEKLEM YA DA ÇALIŞMA GRUBU

Katılımcıların belirlenmesi için homojen (benzeşik) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Benzeşik örnekleme yöntemi, küçük ve homojen bir örneklemin seçilmesini sağlar; bu da

²⁶¹ Michael Quinn Patton, *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri* (2.Bası, 2018 Pegem Akademi) 14.

²⁶² Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12. Bası 2021 Seçkin)

²⁶³ Michael Quinn Patton, *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri* (2.Bası, 2018 Pegem Akademi) 12.



çeşitliliği azaltarak analizi ve görüşmeleri kolaylaştırır.²⁶⁴ Araştırmanın amacına uygun olarak, oryantasyon sürecine katılan ve gönüllü olarak görüşmeye katılmak isteyen yabancı uyruklu öğrencilere odaklanılmıştır. Araştırmacı, veri doygunluğuna ulaştığında görüşmeleri tamamlamıştır. Bu bağlamda katılımcı sayısını belirlemek öncesinde mümkün olmamakla birlikte, projenin yürütüldüğü Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi'nde kayıtlı yabancı uyruklu öğrencilerin listesi okul idaresinden temin edilmiştir. Araştırmacı, listede yer alan otuz sekiz öğrenciyle iletişim kurmuş ve oryantasyon programına katılmış ve projede gönüllü olmayı kabul eden öğrencilerle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Ayrıca, projede akademik personelden görüş almak için Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi'nde görev yapan otuz altı akademik personelden gönüllü olanlarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, veri doygunluğuna ulaştığında görüşmeleri tamamlamıştır.

C. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI/SÜRECİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme soruları hazırlanmıştır ve uzman görüş alınmıştır. Veriler yüz yüze ve online yapılmış olan görüşme formuyla toplanmıştır. Görüşme okul içinde veya kantin vb. katılımcının kendisini en rahat hissettiği bir mekânda gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar yapılacak projenin içeriği, amacı, görüşmenin süresi ve kişisel verilerinin hiçbir surette paylaşılmayacağı hususunda bilgilendirilmiştir. Veriler araştırmacı olan Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi 4.sınıf öğrencisi tarafından toplanılmıştır.

D. VERİLERİN ANALİZİ

Elde edilen veriler endemik bir bilgi olduğu için bağlamına uygun olarak olgunlaşması için tümevarımcı ve bütüncül bir analizle açıklanmıştır. Veriler toplandıktan sonra belirli sayıdaki katılımcıların farklı etkenler yönünden görüşleri kaydedilmiştir. Katılımcıları ifade etmek üzere her biri belli kodlarla ifade edilmiştir. Bu veriler nitel analiz yöntemi ile literatürden elde edilen bilgilerle harmanlanarak makale olarak ortaya konulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme sorularına verilen yanıtlar tümevarımcı yaklaşımla analiz edilmiştir. Bu yöntem, benzer veri gruplarını ortak kavramlar ve temalar etrafında birleştirerek okuyucunun anlayabileceği bir şekilde yorumlama esasına dayanır. Bu sayede ham veri setindeki gizli gerçeklerin ortaya çıkarılması

²⁶⁴ W.L.Neuman ve K.Robson, *Basics of Social Research* (4.Bası, 2014) Toronto: Pearson Canada

mümkün olur. Bu projede, tümevarımcı analiz yöntemi kullanılarak, araştırmanın ana sorunu ve alt problemleriyle ilgili olarak görüşme formundaki sorulara verilen yanıtların analizi yapılarak ortaya çıkan ortak kavramlar belirlenmiş ve açıklanmıştır.

1. Akademisyenlerden Elde Edilen Verilerin Yorumlanması

Görüşmelerde akademisyenlere mevcut oryantasyon programının yorumlanması, yeni bir oryantasyon programı hazırlanması kendilerinden talep edilse nasıl bir program hazırlayacakları ve ortak oryantasyon programının adalet ve eşitlik ilkeleri bakımından değerlendirilmesi konusunda fikir beyan etmeleri istenmiştir. Akademisyenler Türk kültürünün tanıtımı veya yabancı öğrencilerin kendi kültürlerine yönelik içerik hazırlama, dil sorununun çözülmesi, akademik ciddiyetin vurgulanması, resmi yazışmaların nasıl yapılacağı, yerli öğrenciler ile uygulanan ortak oryantasyon programına ek ayrı bir oryantasyonun hazırlanması, Batılı üniversitelerin oryantasyona yönelik çalışmalarının örnek alınması gibi farklı şekillerde cevaplar vermişlerdir. Bu veriler aşağıda **tablo 1**'de şematik olarak gösterilmiştir.

Tablo 1. Akademisyenlerin yabancı uyruklu öğrencilerin okul sürecine yönelik oryantasyonu hakkındaki görüşleri

Katılımcı Kodu	Türk Kültürüne Uyum	Dil Sorununun Çözümü	Akademik Bilgilendirme	Ayrı Bir Oryantasyon Programının Uygulanması	Batılı Üniversitelerin Oryantasyonunun Örneği Alınması
1 A	☒			☒	
2 A					☒
3 A	☒	☒	☒	☒	
4 A		☒			
5 A		☒	☒	☒	



6	A		☒		☒	
7	A			☒	☒	
8	A		☒	☒		
9	A				☒	
10	A		☒		☒	

Tablo 1 incelendiğinde görülmektedir ki yabancı uyruklu öğrencilerin oryantasyonu için dil konusundaki faaliyetlere ve yerli öğrencilerle uygulanan ortak oryantasyon programına ek olarak ayrı bir oryantasyon programına ihtiyaç vardır. Bazı akademisyenlerin cevaplarını özet olarak aktardığımızda daha çeşitli konularda farklı çözüm yollarının sunulduğu görülecektir.

110

“Yabancı uyruklu öğrenciler aynı zamanda farklı bir yerden geldikleri için, ilk defa bu ülkeye geldiklerini varsayıyorum, bir kültür şoku yaşayacaklardır. Çünkü başka bir ülkeye gittiğin zaman ilk başta şaşıracağın şeyler oluyor ve bunlar genellikle kültüre yönelik oluyor. O yüzden ben yabancı öğrencilerin Türk kültürünü tam olarak bilmediklerini varsayarak Türk kültürünün temel öğelerinin de aktarılmasının özellikle onların sosyal ilişkilerinde daha rahat etmesini sağlayacak bir unsur olarak görüyorum.” (A1)

“Türkiye’deki akademik ciddiyet vurgulanabilir. Çünkü yabancı öğrenciler bu ciddiyete pek alışamıyor. Hususen kopya meselesinde yaptıkları şeyin ne olduğunu anlamıyorlarmış gibi geliyor bana (Genelleme yapmıyorum yerli öğrencilerde de var bu hal.). Daha basit bir iş gibi görüyorlar. Halbuki bu fiil bir disiplin suçu ve onların eğitim hayatının aksamasına, kesilmesine sebep olabilir. Oryantasyon programında bu ciddiyet vurgulanmalı.” (A3)

“Bir de ben şöyle bir uygulama ile karşılaşmıştım yurtdışında. Programın sonunda programa katılan öğrencilerin üzerinde ismi yazılan poşetler oluyor. Bu poşette üniversiteyle

alakalı not defteri veya üniversitenin isminin yazdığı kalem oluyor. Yani işte poşette bir şeyler oluyor, öğrencilerin işlerine yarayacak. Bu çantaların üstüne öğrencilerin ismi yazılıyor ama çantalar rastgele dağıtılıyor. Her bir çantayı alan kişi üstünde kimin ismi varsa onu bulup çantayı ona teslim etmesi gerekiyor. Çantanın verildiği kişi ile tanışmış oluyorsun. Bir iletişimin oluyor. Bu yöntem çok hoşuma gitmişti. Bu programla Almanya'ya Erasmus Programı ile gittiğimde Bochum Üniversitesi'nde karşılaşmıştım.” (A6)

“Üniversiteye başlayan yabancı uyruklu öğrencilerin Türkçe dil becerileri hakkında bir bilgimiz bulunmamaktadır. Öncelikle yabancı uyruklu öğrencilerin dil becerilerinin anlaşılabilmesi ve üniversiteden beklentilerini anlayabilmek için Classroom üzerinden bir anket yapılması öngörülebilir. Buradan elde edilen verilerle oryantasyon programı şekillendirilebilir.” (A10)

2. Yabancı Uyruklu Öğrencilerden Elde Edilen Verilerin Yorumlanması

Oryantasyon programı hakkında akademisyenlerin görüşleri incelendikten sonra araştırmamızın öznesini oluşturan yabancı uyruklu öğrencilerin görüşleri ele alınmıştır. Mülakatlar sonunda görülmüştür ki Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi'ni tercih eden yabancı uyruklu öğrencilerin neredeyse yarısı uzun süredir Türkiye'de yaşamakta veya Türk milletlerinden (Azeri vb.) bir öğrenci olmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin yarısının sorunu dil konusu değil fakülte çevresinde kalınacak yerlerin az olması veya oryantasyon hakkında daha önce bilgilendirilmediklerinden kaynaklanmaktadır. Aslında bu da yabancı öğrencilerin fakülte hakkında bilgilerinin az olmasından kaynaklanır. Yabancı öğrencilerin verdiği cevaplar **tablo 2'**de şematik olarak gösterilmiştir.

Tablo 2. Yabancı uyruklu öğrencilerin oryantasyona yönelik sorunları

Katılımcı Kodu	Kalınacak Yer Sıkıntısı	Oryantasyon Hakkında Önceden Bilgilendirilmeme	Akran Danışmanlığı Programının Uygulanması	Öğrenci Topluluklarının Faaliyetleri
Ö1			☑	☑
Ö2	☑	☑	☑	☑

Ö3		☒	☒	
Ö4			☒	
Ö5			☒	
Ö6			☒	
Ö7			☒	
Ö8			☒	
Ö9			☒	
Ö10			☒	

Tablo 2 incelendiğinde öğrencilerin bireysel açıdan üniversiteye uyumunun sorun olma ihtimali daha yüksek görünmektedir. Dolayısıyla öğrenciler de akran danışmanlığı programını çok faydalı bulmuşlar ve ek olarak öğrenci topluluklarının faaliyetlerini biraz daha genele yaymaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

“Akran danışmanlığı programı çok güzel. Kesinlikle bize de yapılmalı. Yurtdışında şöyle bir program vardı. Değişim programı deniliyordu. Gidiyorsun o ülkede bir aileye yerleşiyorsun. O ailede senin yaşına uygun bir arkadaş oluyor ve okula beraber gidip geliyorsun, beraber geziyorsun vs. gibi güzel bir değişim programı vardı. Bence hem akran danışmanlığı programı hem de bu değişim programı okulumuzda uygulansa çok güzel olur.” (Ö1)

“Açıkçası her şey çok güzel. Fakat bence fakülte Atakum’da olmalıydı. Çünkü okulun çevresinde öğrenciler için uygun bir yer yok. Yurtta hiçbir zaman yer olmadı. Ulaşım açısından da sıkıntı yaşadım.” (Ö2)

“Azeri olduğum ve dilimiz aynı kökenden geldiği için dil konusunda bir sıkıntı yaşamadım. Türk kültürü ile alakalı Azerbaycan’da bilgiler veriliyor. Kültürlerimiz genel olarak ortak olduğu için bir yabancılik gelmedi bana. Zaten dört senedir burada yaşıyorum.” (Ö4)

“Akran danışmanlığı hem yerli hem yabancı öğrenciler için faydalı bir uygulama olabilir. Birinci sınıfa başlayan öğrenciler kendi memleketlerinden okumaya geliyorlar özellikle

Anadolu’da. Şehre ve bölgeye alışmak için okuldaki sistemi anlamak için hem yerli hem yabancı öğrenciler akran danışmanlığından yararlanabilir. Son olarak genel yorumum, üniversitelerde, yabancı memleketlerin günlerini organize ederek örneğin, Azerbaycan günü, o memlekete ait müzikler, kültür, yemek vs. tanıtılacağına Türk kültürüne ve Türkiye’ye özgü günler, festivaller ve organizasyonlar yapılmalı. Çünkü yabancı öğrencilerin Türk kültürüne aşina olması, tanınması ve uyum sağlaması gerekiyor.” (Ö10)

II. ÖNERİLER

A. AKADEMİSYENLERİN CEVAPLARI DOĞRULTUSUNDA

1. **(%20) Türk Kültürüne Uyum:** Yabancı uyruklu öğrenciler mülakatlarda da ifade edildiği gibi mutlaka kültürel uyum noktasında sorun yaşamaktadır. Hatta Türk öğrenciler dahi ülke içinde farklı bir şehre gittiğinde kültür şoku yaşadığı için okulu bırakmak zorunda kalabilmektedir. Okul idaresi oryantasyon programında fakültenin bulunduğu şehrin doğal ve tarihi güzelliklerini tanıtıma yönelik kısa bir tanıtım videosu hazırlayabilir, Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi özelinde yabancı öğrencilerin şehir/ilçe içindeki insanlarla hukuka dair mülakat yapmasını sağlayabilir. Bu sayede yabancı uyruklu öğrencilerin hem dil zenginliğine ulaşması hem de kültürel entegrasyonu sağlanabilir.

(A1) ve (Ö10)’un görüşleri incelendiğinde okul idaresi öğrenci toplulukları aracılığı ile Türk kültürünü tanıtıcı belirli bir süre (mesela bir hafta boyunca) festival düzenleyebilir. Bu kapsamda farklı yörelerin geleneksel kıyafetleri, meşhur yemekleri vb. tanıtılarak yabancı uyruklu öğrencilerin okula uyumu artırılabilir.

(Ö1)’in görüşü dikkate alındığında üniversitenin bulunduğu şehirdeki gönüllü aileler ile “yeni dost” gibi bir başlıkla yabancı uyruklu öğrencilerin uyum sürecine yönelik faaliyetler planlanabilir.

2. **(%60) Dil Sorunu:** Mülakat yapılan yabancı uyruklu öğrencilerin yarıya yakını Türk asıllı idi (Azeri vb.). Bu öğrenciler fazlaca dil sorunu yaşamadıklarını ifade ettiler fakat akademisyenler sınav kağıtlarında yabancı öğrencilerin hukuki dil olarak Türkçe’yi iyi kullanmadıklarını ifade ettiler. Çelişkili görünen bu verilerden şu sonuca varılabilir: Yabancı öğrenciler kendilerini iyi ifade ettiklerini zannetseler de yeterli seviyede veya en azından hukuki dil bakımından İyi derecede Türkçe bilememektedirler. Dolayısıyla mülakat yapılan akademisyenlerin tavsiyelerinden yola çıkarak yabancı öğrencilere



hem dil hem de psikososyal konularda destek verecek bire rehber uzman fakültede bulundurulabilir. (A10)' un görüşü dikkate alınıp Classroom üzerinden dil becerilerini test edilecek bir anket açılıp anket sonuçlarına göre oryantasyon programı yeniden şekillendirilebilir.

3. **(%40) Akademik Bilgilendirme:** Yabancı uyruklu öğrenciler okul materyallerine ulaşma, kopya hususunda ciddiyetsizlik, bir öğrenci olarak yasal haklarını savunma vb. konularda sorun yaşamaktadır. (A3) ve (Ö2)'nin görüşleri bu bilgiyi desteklemektedir. Sonuç olarak oryantasyon programı kapsamında akademik bilgilendirme daha ayrıntılı anlatılabilir. Öğrenci işlerinin bilgi yetersizliğinin dolayısıyla da yabancı öğrencilerinin aydınlatılamamasının önüne geçebilmek için alternatif çözüm yolları düşünülebilir. Mesela öğrenci işlerinin akademik bilgilendirme noktasında eksikliğini tespit etmek için bir personel denetçi olarak atanabilir. Eğer denetçinin yaptığı uyarılar da bir şeyi değiştirmiyorsa daha bilgili bir öğrenci işleri personeli atanabilir.
4. **(%70) Ayrı Bir Oryantasyon Uygulanması:** Güncel oryantasyon çalışmalarının yabancı öğrenciler için yeterli olmadığı ortadadır. Akademisyenlerin büyük bir kısmı ayrı bir oryantasyon planlanmalı demişlerdir fakat yeni oryantasyon ortak yabancı dilde olsa herkes o yabancı dili bilmeyebilir. Ayrıca farklı farklı dillerde oryantasyon yapılması da okul idaresi için imkansızdır. Belki şöyle bir çalışma yapılabilir: Online olarak bazı yabancı dillerde (okulu tercih eden öğrencilerin çoğunluğuna göre), videolar halinde tanıtıcı içeriğe sahip oryantasyon programı düzenlenebilir.
5. **(%10) Batılı Üniversitelerin Oryantasyonunun Örnek Alınması:** Bochum Üniversitesi'nde karşılaştığı bir uygulama neticesinde tavsiyede bulunan (A6)'nın görüşleri doğrultusunda her akademik takvim yılının başında düzenlenen oryantasyon programında; üniversiteye yeni gelen öğrencilerin üzerinde isminin olduğu ve içinde eğitimle alakalı araç-gerecin bulunduğu bir çanta hazırlanıp farklı öğrencilerin bu çantayı, üzerinde ismi yazılı arkadaşına teslim edip daha başlangıç aşamasında hemen arkadaşlık ilişkisi kurulmasına vesile olunabilir.

B. YABANCI UYRUKLU ÖĞRENCİLERİN CEVAPLARI DOĞRULTUSUNDA

1. **(%10) Kalınacak Yer Sıkıntısı:** (Ö2)'nin görüşüne göre yabancı uyruklu öğrencilere KYK yurtlarında sınırlı sayıda kontenjan vardır. Okul çevresindeki ev sahipleri de

yabancı uyruklu öğrencilere kolay kolay dairelerini kiralamıyorlardır. Bu sebeple yabancı öğrencilerin bir kısmı derslere gelmekte zorluk yaşıyor ve sadece sınavlara gidebiliyorlardır. Sorunun çözümüne karşı iki yol izlenebilir. Birincisi özelde Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi idaresi genelde diğer okul idareleri KYK ile anlaşıp yabancı öğrenci kontenjanının artırılmasını sağlayabilir. İkinci ve en kalıcı çözüm ise Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi'nin OMÜ merkez kampüse alınmasıdır. Çünkü bakıldığında okulun çevresindeki sosyal imkansızlıklar ve şehrin merkezine ulaşım noktasındaki zorluklar öğrencilerin okulu tercih oranını azaltmaktadır. Dolayısıyla en kalıcı çözüm bu görünmektedir.

2. **(%20) Oryantasyon Hakkında Bilgilendirilmeme:** Yukarıda **akademik bilgilendirme** kısmında yaptığımız açıklamalar burada da geçerli olduğu için bahsi uzatmamak amacıyla yukarıya atıf yapmakla yetiniyoruz.
3. **(%100) Akran Danışmanlığı Programının Uygulanması:** Tüm öğrencilerin akran danışmanlığı programına olumlu baktıkları verilerden anlaşılmaktadır. İlk defa 1960'lerde ABD'de kullanılmaya başlayan bu program belirli bir yardım becerisi eğitimi almış öğrencilerin (bunlara "akran danışman" deniyor) psikolojik, sosyolojik vb. sorunlar yaşayan öğrencilerin (bunlara da "akran danışan" deniyor) sorunlarını gidermeye yönelik bir arkadaşlık/dostluk programıdır (Aladağ, 2009). Şu anda ülkemizde Koç, Bilkent, Boğaziçi ve İstanbul Aydın Üniversitesi'nde uygulanmaktadır. İstanbul Aydın Üniversitesi'nde bu program engelli öğrencilere yönelik uygulanıyor. Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi özelinde bakıldığında da mutlaka bu programın uygulamaya geçirilmesi engelli öğrenciler açısından olacağı gibi sosyal uyum sorunu yaşayan öğrenciler açısından da çok iyi bir başvuru mekanizması olacaktır.
4. **(%20) Öğrenci Topluluklarının Faaliyetleri:** Öğrenci topluluklarının yabancı öğrencilerin uyumu açısından etkili faaliyetler de gerçekleştirmeleri (Ö1) ve (Ö2) tarafından ileri sürülmüştür. Bu kapsamda okulumuzda bulunan Ali Fuad Başgil Hukuk Topluluğu, İnsan Hakları Hukuku Topluluğu ve Uluslararası Hukuk ve Diplomasi Topluluğu akademik etkinliklere ek olarak sosyal faaliyetlere de ağırlık verebilirler. Bunun için okul idaresi ve kaymakamlık, belediye gibi idari birimlerle görüşüp mali destek alarak Türk kültürüne özgü yemeklerin, kıyafetlerin tanıtıldığı festivaller düzenlenebilir. Ayrıca bu topluluklardan ayrı, sadece oryantasyon teması altında faaliyet gerçekleştirecek öğrenci topluluğu açılabilir. Bu topluluk ülkemizde giderek artan



bireyselleşme/yalnızlık ve madde bağımlılığını önleyici etkinliklerle akran danışmanlığı programı ile de koordineli bir şekilde faaliyet icra edebilir.

Ayrıca güncel insani yaklaşımlar açısından konuya farklı bir perspektif katmak için Anglo-sakson hukuku temelli kuramcı ve felsefeci olan M. Nussbaum'un "yetkinlikler (imkan)" kavramına göz atmak faydalı olacaktır. Nussbaum'a göre bu kavram bir birey için "ben ne olabilirim ve özgürce ne yapabilirim" düşüncelerini ifade eder.²⁶⁵ Yetkinlikler kuramı kişilerin seçme özgürlüğüne ve bu seçimin sonucunun işlevselliğine çok önem vermektedir. Bu kapsamda bireylerin yapabilirliğinden bahsedebilmek için yapabilirlik alanlarının yetkili idare tarafından teminat altına alınması ve belli bir eşik düzeyin üstünde olması gerekiyor.²⁶⁶ Nussbaum bu alanlara duyular, hayal gücü ve düşünce, duygular, pratik akıl vb. kriterleri dahil etmiştir.²⁶⁷ Hindistan özelinde çalışmaları olan Nussbaum kitabını daha çok politik yetkinlikler üzerine yazmış olsa da onun siyasilere yönelik tavsiyelerini üniversite idaresine uyarlayabiliriz. Çünkü her ne kadar üniversite idarecileri siyasi bir kişilik olmasa da onlar da "idare etme (yönetme)" işini yaptığı için Nussbaum'un tavsiyeleri üniversite idarecileri için de faydalı olacaktır. Bu bağlamda yetkinlikler teorisinin merkezinde yer alan toplumun/insanların genel mutluluğu değil her bir ferdin mutluluğu önem arz etmektedir. Çünkü ona göre ülkelerdeki insanların refah ve huzurunu GSYİH gibi gerçeği göstermeyen ölçümlere göre değil daha insani ve her bir birey için eşik seviyede tespit yapabilen bir ölçüt olmalıdır. Her ne kadar bu ölçüt bir ülkedeki tüm insanlar açısından zor da olsa üniversitede bulunan yabancı uyruklu öğrencilerin sayısı daha az olduğu için Nussbaum'un belirttiği gibi her bir öğrencinin mutluluğunu ve başarısını tespit etmek için zor bir ölçüt olamaz. Dolayısıyla yabancı uyruklu öğrenciler için de okul uyumu ve mutluluğunu tespiti yarayan *Merkezi Yetkinlikler Listesi* üniversite idaresi tarafından geliştirilebilir.²⁶⁸

SONUÇ

Akademisyenler ve yabancı uyruklu öğrenciler ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler göstermektedir ki genellikle Türki cumhuriyetlerden olmayan öğrenciler büyük bir dil sorunu yaşamaktadır. Bu konuda akademisyen hocalar dil tercümanı bulundurulması,

²⁶⁵ Martha Craven Nussbaum, Çev. Selda Somuncuoğlu, *Yapabilirlikler Yaratmak İnsani Gelişmişlik Yaklaşımı* (1. Bası, 2018 İletişim) 45.

²⁶⁶ ibid 45

²⁶⁷ ibid 50.

²⁶⁸ ibid 53-54.



ortak bir yabancı dilde oryantasyon programının uygulanması gibi tavsiyeler sunmuştur. Lakin yabancı dilde oryantasyon için hangi dil ortak olacak ve bu dili yabancı uyruklu öğrencilerin hepsi biliyor mu bunu bilmiyoruz. Dolayısıyla ortak yabancı bir dilde oryantasyon programı da çok verimli bir çözüm değil gibi görünmektedir. Ayrıca uluslararası öğrencilerin disiplin konusuna ve akademik ciddiyete pek önem vermediği de akademisyenler tarafından vurgulanmıştır. Yabancı uyruklu öğrencilerin cevapları incelendiğinde ise yerli öğrenciler ile uygulanan ortak oryantasyon programının kendileri için uygun olup ek bir oryantasyona ihtiyaç duymadıkları ifade edilmiştir. Akran danışmanlığı programının Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi'nde uygulanıp uygulanmamasına yönelik soru ise tüm öğrenciler tarafından olumlu cevaplanmıştır. Bu veri öğrencilerin biraz daha bireysel-sosyal yönde sorunlarının olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla tüm veriler ışığında okul idareleri Türkçe dilini geliştirici, akademik ciddiyeti yoğun olarak anlatan, bireysel uyumu baz alan (akran danışmanlığı programı gibi), çok da kısa süreli olmayan bir oryantasyon programı geliştirmelidirler.



KAYNAKÇA

- Aladağ M, 'Üniversiteye Uyum Konusunda Yürütülen Akran Danışmanlığı Programının Değerlendirilmesi' (2009) 4(31) Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi 12-22.
- Ayhan A, 'Eşitlik İlkesi ve Tarihçesi' (2009) 3 Hukuk Gündemi Dergisi 45-51.
- de Haas H, & Castles S, ve Miller M, Göçler Çağı Modern Dünyada Uluslararası Nüfus Hareketleri (1. Bası, GAV Perspektif Yayınları 2022)
- Dinçkol BV & Akad M ve Bulut N, Genel Kamu Hukuku (Devlet Teorileri) (17. Bası, DER Yayınları 2021)
- Göze A, Siyasal Düşünceler ve Yönetimler (1. Bası, BETA Yayınları 1986)
- Güngör TA ve Bilgin H, 'Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversite Hayatına Uyum Sürecine Yönelik Olarak Oryantasyon İhtiyaçları (Artvin Örneği)' iç Ferah Güçlü Yılmaz ve Mehtap Naillioğlu Kaymak (edr), Eğitim Araştırmaları-2020 (EYUDER 2020)
- Kahraman Özözer S ve Ali Zekeriya B, 'Bir Zorunlu Göçten Diğetine Suriye'den Türkiye'ye Göç Eden Somalililer (2011-2013)' (2021) 23 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
- Kalaycı H ve Göç E, 'Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Sorunlarına Sosyolojik Bir Bakış: Çankırı Örneği' (2023) 12(34) Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 69-94.
- Küçükgünay S, Prof.Dr. Necmettin Erbakan'ın Dilinden İnancımızın Temel Esasları (1.Bası, MG V Yayınları 2020)
- Nussbaum MC, Çev. Selda Somuncuoğlu, Yapabilirlikler Yaratmak İnsani Gelişmişlik Yaklaşımı (1. Bası, 2018 İletişim)
- Patton MQ, Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri (2.Bası, 2018 Pegem Akademi)
- Sancaklı S, 'Hz. Peygamber ve İnsan Hakları' (2003) 2 Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi 23-51.
- Takır A ve Özerem A 'Göçle Gelen Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Okul Ortamında Karşılaştıkları Sorunlar'(2019) 25(97) Folklor/Edebiyat Dergisi 659-678
- Tetik G ve Kaya S, 'YÖK Başkanı Özvar: 2024'te ülkemizdeki uluslararası öğrenci sayısı 340 bin, hedef 500 bine çıkarmak' <<https://www.dha.com.tr/egitim/yok-baskani-ozvar-2024te-ulkemizdeki-uluslararasi-ogrenci-sayisi-340-bin-hedef-500-bine-cikarmak>> Erişim Tarihi 21 Ekim 2024



Yenen ET ve Boz H, ‘Üniversite Öğrencilerinin Oryantasyon Sorunları ve Beklentilerine İlişkin Bir Oryantasyon Planı’ (2022) 5(2) Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Dergisi 171-188.

Yiğit R, ‘Konya İlinde Öğrenim Gören Yabancı Uyruklu Üniversite Öğrencilerinin Temel Psikolojik İhtiyaçlarının Bir Kısım Değişkenler Bakımından İncelenmesi’ (2012) 27 Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 317-326.

Aydın İH, Beyin Sizsiniz 5.0 Metaverse Holistik Çağ (2. Bası, Girdap Kitap 2024).